Expediente: **2973/23**
Carátula: **LOPEZ MARIA CRISTINA DEL VALLE C/ LUZ MEDICA SA Y OTRO S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°3**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **13/11/2025 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
20324933337 - LUZ MEDICA S.A., -DEMANDADO
30715572318220 - FISCALIA CC Y TRABAJO I
27311275742 - LOPEZ, MARIA CRISTINA DEL VALLE-ACTOR
90000000000 - SANATORIO INTEGRAL SA, -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°: 2973/23

H105035957321

JUICIO: LOPEZ MARIA CRISTINA DEL VALLE c/ LUZ MEDICA SA Y OTRO s/ COBRO DE PESOS. Expte. N° 2973/23.

San Miguel de Tucumán, 12 de noviembre de 2025.

REFERENCIA: Para dictar sentencia definitiva en el expediente caratulado “Lopez Maria Cristina Del Valle vs. Luz Medica SA y Otro S/ Cobro De Pesos”. Expte N° 2973/23 y el expte. Conexo n° 2623/23, tramitados ante este Juzgado del Trabajo de la III Nom.

ANTECEDENTES

1. El 24/10/2023 se apersonó el letrado Lucio Tosi, en representación de Luz Médica SA, CUIT 30-68782300-8, con domicilio real en calle Marcos Paz n° 953, de esta ciudad, conforme lo acreditó con poder general para juicios que agregó en formato digital. En tal carácter promovió demanda en contra de María Cristina del Valle López, DNI n° 14.084.820, mayor de edad, con domicilio en calle Las Piedras n° 842, piso 4, Dpto. D, de esta ciudad, con el objeto de consignar el Certificado de Trabajo y Certificación de servicios y remuneraciones.

Denunció que la Sra. López ingresó a prestar servicios para la accionante desde el 01/05/2012, habiendo sido correctamente registrada ante AFIP y ART, cumpliendo con sus obligaciones previsionales y sindicales.

Relató que la relación laboral se desarrolló con normalidad, hasta que se produjeron una serie de hechos graves que derivaron en un despido con justa causa, mediante actuación notarial del 04/09/2023, en los términos que transcribió.

Alegó que la demandada rechazó el despido en el intercambio epistolar y que, pese a los reiterados intentos de que la Sra. López cobre la liquidación final y reciba la documentación laboral, la misma

no lo hizo, con la intención de luego, cobrar la multa de ley, según sus dichos.

Afirmó que las certificaciones se encontraron a disposición dentro del plazo legal y fueron certificadas por el banco el 07/09/2023, siendo la demandada quien no se presentó a retirarla, lo que justificó el proceso de consignación. Citó jurisprudencia que consideró aplicable al caso.

2. El 15/02/2024 se llevó a cabo audiencia de juicio sumarísimo, previsto en el art. 106 CPCC, al que asistieron de forma remota la representación letrada del accionante y la demandada con su letrada apoderada.

3. Por sentencia del 18/04/2024 se resolvió la conexidad con el Expte. n° 2973/23.

4. por providencia del 09/10/2025 se declara abstracta la apertura a pruebas.

5. En el expte. 2973/23 se apersonó la letrada Romina Elizabeth Simón en representación de la accionante María Cristina del Valle López, DNI n° 14.084.820, mayor de edad, con domicilio en calle Las Piedras n° 842, piso 4, dpto D, de esta ciudad, conforme lo acreditó con poder *ad- litem* (poder especial gratuito para este juicio) que agregó en formato digital.

En tal carácter promovió demanda en contra de Luz Médica SA y Sanatorio Integral SA, ambos con domicilio en Marcos Paz n° 953, de esta ciudad; por el cobro de la suma de $13.092.283,00 (pesos trece millones noventa y dos mil doscientos ochenta y tres con 00/100) en concepto de indemnización por despido injustificado y multas de ley.

Fundó la presente acción manifestando que la Sra. López ingresó a prestar servicios para la demandada de forma permanente, continuada e ininterrumpida el 01/06/2012 y que prestó tareas administrativas, realizando diversas tareas, entre las que se encontraban: internación de pacientes, facturación de obras sociales, pago de consulta a los profesionales médicos, pago a proveedores, entrega de insumos médicos a las diferentes áreas del sanatorio, atención al público, agendamiento de turnos, entre otras.

Denunció que durante la relación laboral, la empresa cambió el nombre de fantasía. Destacó que, realizaba actos jurídicos con ambos nombres y los trabajadores prestan tareas para ambas firmas. Agregó que el ámbito de trabajo fue en la sede de la empresa de calle Marcos Paz n° 953, de San Miguel de Tucumán.

De acuerdo a las tareas descriptas, afirmó que se desempeñó en la categoría de administrativa del CCT 122/75.

Denunció jornada de trabajo “completa y excesiva”, de lunes a sábado en el turno mañana o tarde, debiendo cumplir un mínimo de 8 horas diarias. Agregó que cumplió horas extra que no fueron abonadas por la patronal, ni durante la pandemia Covid 19, cuando las actividades se vieron incrementadas.

Respecto del despido, refirió que la relación laboral se desarrolló con normalidad hasta que la patronal comunicó su decisión de rescindir el contrato de trabajo de forma unilateral, por medio de una nota simple e invocando una causal que consideró falsa.

Afirmó que la causal no cumplió con las prescripciones del art. 243 LCT, deviniendo en un despido injustificado, arbitrario y discriminatorio.

Relató que el 04/09/2023, en el horario de la mañana, mientras cumplía con sus tareas habituales, fue convocada a una reunión, con el supuesto motivo de realizar controles de turnos de las cirugías programadas. Continuó afirmando que, al llegar, se encontró con el Sr. Luna, propietario de las

firmas demandadas, una persona que dijo ser abogado y otro que dijo ser escribano Javier Padilla.

Alegó que le comunicaron que, a partir de aquel momento, quedaba desvinculada de la institución, aduciendo que existían pruebas que demostraban que ella comercializaba los turnos y que tal hecho fue denunciado por un testigo, por escrito.

Consideró que la actitud de la empleadora evidenció mala fe y significaron un amedrentamiento y hostigamiento hacia la trabajadora para lograr su objetivo de firmar un desvinculación de la empresa, por lo que consideró que la nota de renuncia (que afirmó, no se encuentra en su poder) debe considerarse nula de nulidad absoluta, por haber coaccionado la voluntad de la Sra. López por estos tres hombres quienes, aprovechando su jerarquía amenazaron, violentaron e intimidaron a la accionante.

Consideró la actitud de la empleadora como violencia laboral y de género, de acuerdo a la doctrina y fundamentos que desarrolló y a los que me remito en honor a la brevedad.

Describió el intercambio epistolar y alegó que el 08/09/2023 remitió TCL por el que negó la validez jurídica de la nota del 01/09/2023 e intimó a que se le provean tareas habituales, bajo apercibimiento de considerarse despedida.

Luego, afirmó que, ante el silencio de los demandados, remitió un nuevo TCL el 20/09/2023, por el que se consideró injuriada y despedida por silencio.

Efectuó planilla indemnizatoria y agregó documentación conjuntamente con su presentación.

6. El 14/02/2024 se apersonó el letrado Lucio Tosi, en representación de la demandada Luz Médica SA, conforme lo acreditó con poder general para juicios que agregó. En tal carácter dedujo Defecto Legal (rechazado por decreto del 24/04/2024) y denunció conexidad con el expediente n° 2623/23.

7. Mediante dictamen del 15/03/2024, el Agente Fiscal de la I° Nominación emitió opinión respecto de la conexidad denunciada por la representación letrada de la demandada. Finalmente, por providencia del 19/04/2024 se vinculó la sentencia que declara la conexidad de ambas causas, emitida en el Expte. 2623/23, que ordena su tramitación por separado y posterior acumulación.

8. Corrido traslado de la demanda, el 09/05/24, se presentó el letrado Lucio Tosi, en representación de la demandada Luz Médica SA y contestó demanda. Efectuó una negativa general y particular de los hechos denunciados en la demanda y, en consecuencia, dio su versión sobre los mismos.

Alegó que a lo largo de la relación laboral estuvo correctamente registrada, habiendo la demandada abonado sus haberes conforme a la escala salarial vigente y condiciones de trabajo.

Destacó que las tareas y jornada denunciadas en la demanda, coinciden con la liquidación de los recibos de sueldo, al igual que la consideración de la fecha de ingreso.

En relación con la remuneración percibida, negó que fuera inferior a la estipulada por el CCT, por lo que consideró improcedente el reclamo de diferencias salariales.

Respecto al distracto, alegó que si bien la relación laboral se desempeñó con cierta normalidad, existieron algunas sanciones.

Destacó que de forma previa al despido con causa, ocurrió una investigación interna realizada por el sanatorio, por dos denuncias realizadas por compañeras de trabajo de la accionante, por notas del 10/08/2023, por la que se ponía en conocimiento de las autoridades que la Sra. López comercializaba de forma ilegal recetas y pedidos de estudios firmados y sellados por el sanatorio y

médicos. Luego, destacó que se pudo acreditar que las recetas, pedidos y turnos eran vendidos por la accionante. Explicó que la modalidad de la trabajadora era recibir una suma de dinero a cambio de un “sobre turno” o un turno “más rápido”. Destacó que el comportamiento referido fue denunciado, además por una paciente el 31/08/2023.

Afirmó que, ante esta situación se efectuó una minuciosa investigación con personal médico, administrativo y cámaras de seguridad en la que se pudo constatar tal conducta.

Refirió a las sanciones anteriores de la Sra. López, vinculados a la entrega de sobre turnos, dos turnos simultáneos o por no atender en su horario laboral. Lo que motivó las sanciones del 10/06/23 y 06/07/2023 y las suspensiones del 12/04/2023 y 30/06/23.

Negó que hubiera existido ardid o persecución en su accionar, y expresó que respetó el principio de continuidad, como lo demuestran las sanciones impuestas.

Alegó que el despido directo se notificó mediante acta notarial del 04/09/2023 y luego ratificada en forma personal por la empresa, en los términos que transcribió.

Destacó que parte de las responsabilidades de la trabajadora era la de revisar la agenda de cada médico y dar los turnos conforme a los horarios de los profesionales, por lo que endilgó la responsabilidad sobre los hechos imputados. Agregó que, la decisión de desvincular a la accionante con justa causa, conllevó un conjunto de factores, entre ellos, antigüedad, antecedentes, testigos e informes de los médicos.

Negó que se tratara de una situación de violencia de género y alegó que la empresa no puede condicionar su despido a la sola circunstancia de ser mujer y a que casualmente las personas que la notificaron hubieran sido hombres.

Agregó que las constantes quejas de pacientes y compañeros fueron de suma importancia para la decisión de desvincularla.

Se refirió a los requisitos del art. 242 LCT y consideró un despido justificado.

Impugnó la planilla indemnizatoria presentada. Reclamó Plus Petitio Inexcusable, por los argumentos que expone. Denunció el domicilio en el que se encuentra la documentación laboral y contable y agregó documentación original conjuntamente con su presentación.

9. El 03/07/2024 informa la Dirección de Personas Jurídicas (DPJ) respecto de la codemandada Sanatorio Integral SA. Luego, el 19/08/2024 la parte accionante adecúa poder *ad litem* y el 26/08/2024, adecúa demanda, incorporando a la sociedad mencionada. Por providencia del 20/11/2024 se tiene por incontestada la demanda por Sanatorio Integral SA.

10. Se abrió la causa a pruebas al solo fin de su ofrecimiento (decreto del 16/12/2024), ofreciendo las partes aquellas que dan cuenta el informe actuarial del 03/02/2025.

11. El 25/02/2025 se llevó a cabo audiencia de conciliación prevista por el art. 69 CPL, la que se tuvo por fracasada, por lo que se procedió a proveer las pruebas ofrecidas.

12. Secretaría Actuaria informó sobre las pruebas producidas por las partes el 04/09/2025.

13. Se agregaron los alegatos de ambas partes mediante providencia del 08/10/2025.

14. Finalmente, mediante providencia 28/10/2025 se acumularon ambos procesos y se pasaron los autos a despacho para resolver, el que notificado y firme, deja ambas causas en estado de ser resueltas.

ANÁLISIS DEL CASO Y FUNDAMENTOS DE LA SENTENCIA

Conforme los términos de la demanda y el responde, constituyen hechos admitidos y, por ende, exentos de prueba: **1.** Relación laboral entre las partes. **2.** Fecha de ingreso en 01/06/2012, categoría de Administrativa del CCT 122/75, Jornada completa de trabajo. **3.** Despido directo decidido por la empresa.

El demandado, Luz Médica SA, reconoció expresamente las CD emitidas por él. Por lo demás, efectúa una negativa general de la documentación de referencia. Cabe recordar aquí que el art. 88 del CPL prescribe 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*". Por ello y teniendo en cuenta que el accionado no impugna la documentación, corresponde hacerle efectivo el apercibimiento dispuesto en el art. 88 del CPL, teniéndose por auténtica la documental que le imputa y por auténticas y recepcionadas las misivas acompañadas con la demanda. Así lo declaro.

Respecto al cumplimiento de la parte accionante en cuanto a lo dispuesto por el art. 88 del CPL, en ocasión de haberla citado fehacientemente a la audiencia de reconocimiento solicitada por la demandada, la parte accionante no comparece a la misma, conforme nota actuarial del 30/04/2025, por los que corresponde hacerle efectivo el apercibimiento del art. 88 inc 2 del CPL teniendo por reconocida la documental mencionada y por autentica y recepcionada los facsímiles agregados. Así lo declaro.

En consecuencia, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria sobre las que debo pronunciarme conforme el art. 214 inc. 5 del CPCYC, supletorio son las siguientes: **1.** Remuneración. Diferencias Salariales **2.** Causal y justificación del distracto. Violencia de Género/Laboral **3.** Procedencia de la consignación del expte. n° 2623/23. **4.** Procedencia de los rubros e importes reclamados.

Se tratan a continuación y por separado cada una de las cuestiones litigiosas, poniendo de resalto que, por imperio del principio de relevancia, el Juez analizará únicamente aquellas probanzas que considere conducente para la resolución de la causa.

Primera Cuestión

1. Remuneración. Diferencias Salariales

De acuerdo a las condiciones laborales reconocidas por las partes, resulta que la remuneración que debió percibir la trabajadora es aquella vigente para cada periodo de acuerdo a la escala salarial del CCT 122/75, teniendo en cuenta su antigüedad, categoría de "Administrativa" de jornada completa.

Ahora bien, la accionante reclama diferencias salariales de manera global, sin detallar los importes percibidos y adeudados. No es procedente este concepto porque todo reclamo de diferencias salariales requiere, como punto de partida, pautas mínimas suficientes para que la parte contraria pueda ejercer válidamente su derecho de defensa y el sentenciante pueda pronunciarse sobre su validez. Incumbe al actor formular en la demanda un específico y detallado cálculo, en los términos del art. 55 CPL, por lo que corresponde rechazar su pretensión. Así lo declaro.

Segunda Cuestión

1. Causal y justificación del distracto. Responsabilidad de Sanatorio Integral SA. Violencia de Género/Laboral.

1.1 Respecto del despido, refirió que la relación laboral se desarrolló con normalidad hasta que la patronal comunicó su decisión de rescindir el contrato de trabajo de forma unilateral, por medio de una nota simple e invocando una causal falsa, que no cumplió con las prescripciones del art. 243 LCT, deviniendo en un despido injustificado, arbitrario y discriminatorio.

Relató que el 04/09/2023, en el horario de la mañana, mientras cumplía con sus tareas habituales, fue convocada a una reunión, con el supuesto motivo de realizar controles de turnos de las cirugías programadas. Continuó afirmando que, al llegar, se encontró con el Sr. Luna, propietario de las firmas demandadas, una persona que dijo ser abogado y otro que dijo ser escribano Javier Padilla. Alegó que le comunicaron que, a partir de aquel momento, quedaba desvinculada de la institución, aduciendo que existían pruebas que demostraban que ella comercializaba los turnos y que tal hecho fue denunciado por un testigo, por escrito.

Consideró que la actitud de la empleadora evidenció mala fe y significaron un amedrentamiento y hostigamiento hacia la trabajadora para lograr su objetivo de firmar un desvinculación de la empresa, por lo que consideró que la nota de renuncia (que afirmó, no se encuentra en su poder) debe considerarse nula de nulidad absoluta, por haber coaccionado la voluntad de la Sra. López por estos tres hombres quienes, aprovechando su jerarquía amenazaron, violentaron e intimidaron a la accionante. Consideró la actitud de la empleadora como violencia laboral y de género.

La demandada por su parte, destacó que de forma previa al despido con causa, ocurrió una investigación interna realizada por el sanatorio, por dos denuncias realizadas por compañeras de trabajo de la accionante, por notas del 10/08/2023, por la que se ponía en conocimiento de las autoridades que la Sra. López comercializaba de forma ilegal recetas y pedidos de estudios firmados y sellados por el sanatorio y médicos. Luego, destacó que se pudo acreditar que las recetas, pedidos y turnos eran vendidos por la accionante. Explicó que la modalidad de la trabajadora era recibir una suma de dinero a cambio de un “sobre turno” o un turno “más rápido”. Destacó que el comportamiento referido fue denunciado, además por una paciente el 31/08/2023.

Afirmó que, ante esta situación se efectuó una minuciosa investigación con personal médico, administrativo y cámaras de seguridad en la que se pudo constatar tal conducta.

Refirió a las sanciones anteriores de la Sra. López, vinculados a la entrega de sobre turnos, dos turnos simultáneos o por no atender en su horario laboral. Lo que motivó las sanciones del 10/06/23 y 06/07/2023 y las suspensiones del 12/04/2023 y 30/06/23. Negó que hubiera existido ardid o persecución en su accionar, y expresó que respetó el principio de continuidad, como lo demuestran las sanciones impuestas.

Alegó que el despido directo se notificó mediante acta notarial del 04/09/2023 y luego ratificada en forma personal por la empresa, en los términos que transcribió.

Destacó que parte de las responsabilidades de la trabajadora era la de revisar la agenda de cada médico y dar los turnos conforme a los horarios de los profesionales, por lo que endilgó la responsabilidad sobre los hechos imputados. Agregó que, la decisión de desvincular a la actora con justa causa, conllevó un conjunto de factores, entre ellos, antigüedad, antecedentes, testigos e informes de los médicos.

Negó que se tratara de una situación de violencia de género y alegó que la empresa no puede condicionar su despido a la sola circunstancia de ser mujer y a que casualmente las personas que la notificaron hubieran sido hombres.

Agregó que las constantes quejas de pacientes y compañeros fueron de suma importancia para la decisión de desvincularla.

Se refirió a los requisitos del art. 242 LCT y consideró un despido justificado.

1.2 Ahora bien, referido al acto y la fecha en que se produjo el distracto, consta en la documentación agregada por la demandada, conjuntamente con su responde de demanda, Acta Notarial n° 236 (acta de notificación) del 04/09/2023, emitida por el escribano Javier Padilla, titular del registro n.° 52, quien a requerimiento del apoderado de Luz Médica SA, solicitó su intervención a fin de notificar la misiva que agrega como anexo.

Esto descarta la versión de la parte accionante en cuanto sostuvo que fue despedida por una nota simple.

De esta manera, habiendo sido notificada de forma fehaciente mediante el Acta Notarial referida y su anexo, considero que el distracto ocurrió por despido directo decidido por la empresa demandada el 04/09/2023. Así lo declaro.

En cuanto a la causal alegada, el acta notarial refiere a la misiva que adjunta como anexo y que agregó también la demandada.

De ella se extrae que "Sanatorio Integral" emite notificación del 01/09/2023 por la que procede al despido directo en los siguientes términos: "*Venimos a poner en su conocimiento que en base a una investigación interna realizada por el nosocomio, en base a dos denuncias realizadas por compañeras suyas (notas de fecha 10/08/2023) en la cual se ponía en conocimiento de las autoridades que Ud. esta comercializando de forma ilegal recetas y pedidos de estudios, firmados y sellados por el sanatorio y médicos. Los mismos son "vendidos" a los pacientes, asimismo Ud. "vende" turnos, metodología que al recibir una suma de dinero Ud. a los pacientes les da un sobre turno o turno de forma más "rápida". El comportamiento referido además fue denunciado por una paciente, quien realizó el pertinente reclamo mediante nota de fecha 31/08/23. Ante esta situación se realizó una minuciosa investigación con médicos, personal administrativo y cámaras de seguridad, en donde se pudo constatar sin lugar a dudas la veracidad de lo aquí expuesto. Estos hechos concretos, contemporáneos y suficientemente graves, son contrarios a sus obligaciones como trabajadora y siendo inclusive un comportamiento ilegal es que se le notifica que a partir de la fecha QUEDA UD. DESPEDIDA CON JUSTA CAUSA*"

En el caso bajo análisis, el empleador invocó como causal de despido directo la supuesta comercialización por parte de la trabajadora de recetas y pedidos médicos firmados y sellados por el sanatorio, así como la "venta" de turnos a pacientes. Sin embargo, del análisis de las constancias de la causa se advierte que el empleador no produjo prueba alguna tendiente a acreditar en forma clara y precisa los hechos atribuidos a la trabajadora. La notificación de despido refiere genéricamente a denuncias realizadas por compañeras y por una paciente, pero no se individualiza a los denunciantes ni se acompaña prueba que permita corroborar la autenticidad y veracidad de tales manifestaciones, ya que las notas agregadas carecen de aclaración de firma o individualización, resultando insuficientes para acreditar las imputaciones.

Asimismo, el empleador menciona haber llevado a cabo una "minuciosa investigación" interna con intervención de médicos, personal administrativo y revisión de cámaras de seguridad, pero no ha acompañado ningún elemento que demuestre la existencia, alcance o resultados de dicha investigación, ni ha ofrecido testimonios o documentos o grabaciones que permitan verificar los hechos imputados o la veracidad de la supuesta prueba en la que se basó para despedir a la accionante.

En consecuencia, ante la ausencia total de elementos probatorios que acrediten en forma fehaciente la comisión de los hechos imputados, considero que el despido directo efectuado por la demandada, deviene injustificado, debiendo cargar con sus consecuencias indemnizatorias. Así lo declaro.

En cuanto a la responsabilidad de Sanatorio Integral SA, advierto que, al no contestar demanda (decreto del 20/11/2024) omitió dar su versión de los hechos, en particular, respecto del despido. Sin embargo, surge del análisis de la comunicación de despido que es el Sanatorio Integral quien despide a la Sra. López y luego, se requiere la notificación a nombre de Luz Médica SA por intermedio del Escribano Javier Padilla, por lo que existe un reconocimiento expreso de prestación de servicio para ambas sociedades demandadas, de manera que corresponde hacer extensiva la responsabilidad indemnizatoria a Sanatorio Integral SA, sociedad constituida el 27/03/1967 conforme surge del informe de la Dirección de Personas Jurídicas del 03/07/2024. Así lo declaro.

1.3 Violencia de género/laboral

La parte accionante denuncia que la actitud de la empleadora en la comunicación del despido, evidenció mala fe y significaron un amedrentamiento y hostigamiento hacia la trabajadora para lograr su objetivo de firmar un desvinculación de la empresa, por lo que consideró que la nota de renuncia (que afirmó, no se encuentra en su poder) debe considerarse nula de nulidad absoluta, por haber coaccionado la voluntad de la Sra. López por estos tres hombres quienes, aprovechando su jerarquía amenazaron, violentaron e intimidaron a la accionante.

Consideró la actitud de la empleadora como violencia laboral y de género, de acuerdo a la doctrina y fundamentos que desarrolló. Afirmó que la violencia de género es una flagrante violación del derecho a la salud de las mujeres, considerando que el goce de “buena salud” es un derecho humano fundamental. Citó el art. 4 de la Ley 26485, definió la violencia institucional y violencia laboral en los términos del art. 6 inc. C de la ley mencionada. Denunció hostigamiento psicológico (mobbing).

La demandada por su parte negó cualquier actitud de violencia dirigida a la accionante y destacó que no puede considerarse violencia de género por la sola circunstancia casual de que quienes se encontraban en la reunión eran hombres.

En primer lugar, cabe destacar que la parte accionante no incluyó en su planilla indemnizatoria reclamo alguno derivado de los conceptos vinculados a violencia de género, mobbing o despido discriminatorio. La omisión de consignar rubros específicos vinculados a las alegaciones referidas evidencia que no se ha materializado un reclamo concreto y exigible sobre tales extremos, lo que torna abstracto el análisis de fondo que se pretende.

De todas maneras, y a mayor abundamiento, de la narrativa de la demanda no surge una exposición clara, precisa y circunstanciada que permita identificar de qué modo la presencia de los intervinientes en la reunión -propietario de la empresa, abogado y escribano- constituyó una conducta violenta, hostigante o discriminatoria en su contra. El relato efectuado se limita a describir la situación de manera genérica, sin indicar expresiones, conductas o actitudes concretas atribuibles a alguno o a todos los presentes que permitan calificar el encuentro como un acto de violencia o acoso laboral.

La sola circunstancia de que la accionante se encontrara en una reunión con tres hombres no resulta, por sí misma, indicativa de violencia de género o discriminación, pues ello requeriría la existencia de elementos objetivos y específicos que revelen un trato diferenciado, humillante o intimidante hacia la trabajadora, extremos que no han sido siquiera alegados de manera adecuada.

La ausencia de una narrativa detallada y fundada impide a este sentenciante efectuar un análisis serio y responsable sobre tales imputaciones, que no pueden sustentarse en meras percepciones subjetivas o apreciaciones personales desprovistas de respaldo fáctico.

Al respecto, cabe recordar a la demandante que, el acoso laboral o acoso moral en el trabajo, conocido frecuentemente a través del término inglés «*mobbing*» (asediar, acosar, acorralar en grupo), es tanto la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir miedo, terror, desprecio o desánimo en el trabajador afectado hacia su trabajo, como el efecto o la enfermedad que produce en el trabajador.

El «mobbing» o violencia laboral es un proceso que se desarrolla de manera prolongada que tiene como contenido esencial la ejecución de una serie de estrategias cometidas por el hostigador u hostigadores teniendo como consecuencia esencial la exclusión definitiva del trabajador del mercado laboral. Se deben identificar indicios suficientes de un proceso de denigración e intimidación profesional y personal sostenido durante un cierto tiempo y frecuencia relevante, que pueda poner en peligro concreto la integridad moral de un trabajador o trabajadores.

Tales circunstancias no han sido denunciadas por la accionante.

Al respecto, es oportuno recordar que no basta la simple alegación de la existencia del trato discriminatorio, el trabajador tiene la carga de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental, principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquél. Debe acreditar la existencia de algún elemento que, sin servir para formar de una manera plena la convicción del tribunal sobre la existencia de actos u omisiones atentatorios contra el derecho fundamental, le induzca a una creencia racional sobre su posibilidad (Cfr. Cámara Del Trabajo - Sala 3. “Albarracín Jorge Rafael Vs. Tyo Traumatología Y Ortopedia S.R.L. S/ Cobro De Pesos”. Nro. Expte: 1865/17. Nro. Sent: 183 Fecha Sentencia 23/08/2022).

Siguiendo lo expuesto por la Sra. Vocal de nuestra CSJT, Dra. Sbdar, cabe señalar que la Corte Suprema de Justicia de la Nación expresó, con relación a la prueba en casos de discriminación, que “*resultará suficiente, para la parte que afirma dicho motivo, con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación. La evaluación de uno y otro extremo, naturalmente, es cometido propio de los jueces de la causa, a ser cumplido de conformidad con las reglas de la sana crítica*”. Aclaró luego que “*La doctrina del Tribunal, por ende, no supone la eximición de prueba a la parte que tilda de discriminatorio a un acto pues, de ser esto controvertido, pesa sobre aquélla la carga de acreditar los hechos de los que verosímilmente se siga la configuración del motivo debatido. Tampoco implica, de producirse esa convicción, una inversión de la carga probatoria ya que, ciertamente, en este supuesto, al demandado le corresponderá probar el hecho que justifique descartar el prima facie acreditado*” (CSJN, “Pellicori, Liliana S. c/Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/Amparo”, Fallos: 334:1387) (Cfr. Voto de la Dra. Sbdar en CSJT- Sala en lo Contencioso Administrativo, Laboral, Civil en Documentos y Locaciones y Cobros y Apremios. Nro. Expte: 1169/18
Nro. Sent: 397 Fecha Sentencia14/04/2025).

Por todo lo expuesto, considero que no ha sido correctamente planteado el despido discriminatorio (por violencia de género, laboral u hostigamiento) tanto es sus contexto fáctico como sus fundamentos de derecho, por lo que deviene abstracto su pronunciamiento. Así lo declaro.

Tercera Cuestión

Procedencia de la consignación del Expte. n° 2623/23

El pago por consignación puede definirse como el modo de extinción de las obligaciones que se verifica mediante la intervención judicial solicitada por el deudor, que ejerce coactivamente su derecho a liberarse, para suplir la falta de cooperación del acreedor o para salvar obstáculos que imposibilitan el pago directo espontáneo.

Entre las características más relevantes, la doctrina señala que es excepcional porque lo corriente es que el pago se realice con la sola actuación de las partes, de manera que el procedimiento judicial se torna viable cuando el deudor aparece coartado en el ejercicio de su derecho de pagar, por la existencia de un obstáculo efectivo al cumplimiento directo y eficaz.

De este modo, los presupuestos del pago por consignación son: a) la existencia de una obligación; b) que se cumplimenten los recaudos necesarios del pago; y c) la imposibilidad de realizar un pago válido.

Al respecto, el art. 904 del CCC dispone que el pago por consignación procede cuando: "*a) el acreedor fue constituido en mora; b) existe incertidumbre sobre la persona del acreedor; c) el deudor no puede realizar un pago seguro y válido por causa que no le es imputable*".

El caso de marras, quedaría entonces comprendido en el inciso a) del artículo mencionado.

Del análisis de la prueba agregada al expediente de la consignación, en particular, la documental agregada tanto en el expediente ordinario como en el sumarísimo, surge que, mediante el acta notarial de despido se pone a disposición en el término de ley, el retiro de la documental que se consignó, es decir, cuando todavía no se encontraba confeccionadas las certificaciones.

Por otro lado, la trabajadora intimó a la entrega de la documental mediante TCL 20/10/2023, sin que la demandada hubiera comunicado la puesta a disposición de aquella. Teniendo en cuenta que el distracto ocurrió el 04/09/2023, la intimación fue hecha en el plazo legal.

Finalmente, consta agregada la Certificación de servicios y remuneraciones certificadas por la entidad bancaria el 07/09/2023. Por lo que las certificaciones debidas cumplieron con los requisitos de tiempo y forma. Sin embargo, no surge de las constancias del expediente que Luz Médica SRL hubiera puesto a disposición la documental reclamada, una vez que esta fue confeccionada y certificada e incluso, a la intimación de su entrega dentro del plazo legal por la accionante, la SRL mantuvo silencio y continuó reticente.

Por lo expuesto, resulta que la Sra. López no fue debidamente constituida en mora y la documental requerida y debidamente intimada no fue efectivamente puesta a su disposición para el retiro, por lo que corresponde RECHAZAR la consignación efectuada. Así lo declaro.

Cuarta Cuestión

Rubros y montos reclamados. Plus Petición Inexcusable.

Pretende la accionante el pago de la suma de **$13.092.288** en concepto de indemnización por antigüedad, preaviso, SAC sobre preaviso, días trabajados del mes, integración mes de despido, SAC sobre integración mes de despido, SAC proporcional, vacaciones no gozadas, SAC s/ vacaciones no gozadas, Diferencias salariales, Art. 80 LCT, Art. 2 Ley 25323.

Ahora bien, conforme el art. 214, inciso 6 del CPCYC (supl.), se analizarán cada concepto pretendido por separado.

1. Indemnización por antigüedad, preaviso y SAC sobre preaviso: atento lo resuelto precedentemente, y lo normado por el art. 245 y 232 de la LCT, corresponde el progreso de los presentes rubros. Así lo declaro.

2. Días trabajados del mes, Integración mes de despido, SAC s/ Integración mes de despido: atento que la fecha de extinción del vínculo laboral fue el 04/09/2023, corresponde abonar a favor de la accionante los 04 días trabajados por no encontrarse acreditado su pago. Conforme a lo normado

por el art. 233 de la LCT, corresponde integrar el mes por los 26 días restantes, por no haber provocado el despido en el último día del mes. El sueldo anual complementario es parte integrante de la remuneración obligatoria debida a quien trabaja en relación de dependencia como accesorio necesario, con la particularidad de que su pago está diferido en el tiempo (art. 122 LCT). De este modo resulta procedente el pago del mismo en la integración del mes de despido, cuando este último no se produce el último día del mes, de conformidad a lo dispuesto en los arts. 121, 122 y 233 de la LCT. Así lo declaro.

3. SAC proporcional, vacaciones no gozadas, SAC s/ vacaciones no gozadas: Corresponde hacer lugar a los rubros pretendidos de SAC proporcional al 2° semestre del 2023 y vacaciones no gozadas, por no encontrarse acreditado su pago. Se rechaza en cambio, el SAC sobre las vacaciones proporcionales, ya que la indemnización por vacaciones no gozadas no es un salario, por lo tanto no genera sueldo anual complementario (conforme lo expresado también por la CNAT, Sala X, en sentencia n° 14.283, 25/04/06, “Candura, Claudio Roberto c/ Dellvder Travel SA y otro s/despidos”; CNATrab., Sala IX, 9/11/98, “Migueles”, DT 1999-A-852).

4. Diferencias Salariales: De acuerdo a lo declarado en la primera cuestión, a cuyos fundamentos me remito, corresponde rechazar el rubro pretendido.

5. Art. 80 LCT: De forma preliminar, cabe resaltar que, el despido ocurrió en septiembre 2023, es decir, antes de la entrada en vigencia del DNU 70/23, por lo que corresponde el análisis de la procedencia de la multa pretendida.

De acuerdo a lo declarado en la cuestión precedente, en cuanto declaré que la improcedencia de la consignación, corresponde hacer lugar a la multa pretendida. Así lo declaro.

6. Art. 2 Ley 25323: Siguiendo el criterio precedentemente analizado en relación a la vigencia del DNU 70/23 y el inicio de la presente causa, corresponde el análisis de la indemnización pretendidas. Respecto del art. 2, es aplicable al presente caso la doctrina legal sentada por la Excma. Corte Suprema de Justicia de Tucumán en los autos “Barcellona, Eduardo José vs. Textil Doss SRL s cobro de pesos” sentencia n° 335 de fecha 12/05/2010 que sostuvo como requisito necesario para la procedencia de esta indemnización que 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 adecue su conducta a las disposiciones legales. La accionante tiene derecho a percibir este rubro, porque intimó el pago de las indemnizaciones previstas en los Arts. 232, 233 y 245 de la Ley 20744, en tiempo y forma (TCL del 28/09/2023). Por lo que el rubro debe prosperar. Así lo declaro.

6. Plus Petición Inexcusable: La plus petición inexcusable a la que se refiere el art.20 de la Ley de Contrato de Trabajo consiste "en reclamar en juicio un derecho sin fundamento en norma alguna (o con grave error en la interpretación de ella) o invocando hechos o situaciones inexistentes, con clara conciencia de su falsedad" (cfr. Vázquez Vialard, Antonio, Ley de Contrato de Trabajo Comentada y Concordada, Ed. RubinzalCulzoni, 2005, To.I, pág.275). De tal modo la sanción a que alude el art. 20 de la LCT, queda reservada a la actuación del letrado que revele un error de derecho inexcusable, una ostensible mala praxis profesional o que haya sido la causa de un litigio sin razones, peticionándose lo no debido, sin motivo ni pretexto, por cuanto de no existir esa clara intencionalidad al demandarse, la condena por plus petición puede afectar el principio constitucional de la defensa en juicio. Ahora bien, la sola circunstancia de que en el caso se hubieran desestimado algunos rubros de los reclamados no justifica la imposición de sanciones como la plus petitio, dado que ello podría coartar la garantía constitucional de defensa en juicio.

Además, no se observa que la parte hubiera actuado con dolo o culpa grave, ni existen elementos que permitan afirmar que se actuó de mala fe o que se utilizó indebidamente un proceso judicial para un propósito mañoso o desleal. Por el contrario en este caso se verificó la justicia del reclamo indemnizatorio al comprobarse que efectivamente existió un vínculo laboral dependiente entre los actores y el demandado que culminó en despido indirecto a raíz de la mala y conducta injuriosa de este último que negó la relación laboral. Es jurisprudencia reiterada que las sanciones sólo son aplicables en casos extremos, y cuando la actuación resulta un proceder malicioso y temerario, el que debe quedar debidamente configurado y dejar en el ánimo de quien debe aplicarlas, el convencimiento absoluto de que se ha actuado con dolo o culpa grave en grado sumo. Por lo que se rechaza la sanción pretendida. 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 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 07/03/2023. 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 contexto, estimo que la determinación de los intereses aplicables al crédito laboral reconocido a favor de la trabajadora debe realizarse atendiendo a la solicitud de la parte accionante, limitándose exclusivamente a la aplicación de la tasa pasiva o activa. De acuerdo al criterio de valoración prudencial, corresponde a los jueces evaluar la razonabilidad de la adopción de una u otra tasa, teniendo en cuenta las circunstancias específicas del caso y la naturaleza del crédito laboral, siempre dentro del marco normativo vigente y sin exceder los límites establecidos por la ley.

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, 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.

Por otra parte, en cuanto a la tasa de interés aplicable para la etapa de cumplimiento de sentencia, se aplicará una única tasa activa, en atención a que, a diferencia del análisis retrospectivo realizado en el apartado anterior, no es posible anticipar con certeza la evolución del contexto económico y social del país. Ello, sin perjuicio de que, en el momento procesal oportuno, pueda disponerse un tratamiento diferenciado si así lo justifican las particularidades del caso. Así lo declaro.

Planilla de Rubros e Intereses

Ingreso 01/06/2012

Egreso 04/09/2023

Antigüedad 11 años, 3 meses y 3 días

CCT: 122/75

Categoría Profesional: Administrativa

Remuneración al distracto (Oct/ Nov 24)

Básico $ 239.881,62

Antigüedad $ 52.773,96

Total $ 292.655,58

1) Indemnización por antigüedad

$ 292.655,58 x 12 años $ 3.511.866,92

2)Preaviso

$ 292.655,58 x 2 meses $ 585.311,15

3) SAC s/ Preaviso

$ 585.311,15 / 12 $ 48.775,93

4) Integración Mes de Despido

$ 292.655,58 / 30 x 26 días $ 253.634,83

5) SAC s/ Integración Mes de Despido

$ 253.634,83 / 12 $ 21.136,24

6) Haberes Mes de Despido

$ 292.655,58 / 30 x 4 días $ 39.020,74

7) SAC proporcional 2do semestre 2023

$ 292.655,58 / 360 x 64 $ 52.027,66

8) Vacaciones proporcionales 2023

$ 292.655,58 / 25 x 244/360 x 28 $ 222.158,10

9) Art. 2 Ley 25.323

($3.511.866,92 + $585.311,15 + $253.634,83) x 50% $ 2.175.406,45

Total rubros 1 a 9 $ 6.909.338,02

Tasa activa BNA desde 08/09/23 al 31/10/2025 149,87 % $ 10.354.720,88

Total rubros 1 a 9 en $ al 31/10/2025 $ 17.264.058,90

10) Art. 80 LCT

$ 292.655,58 x 3 $ 877.966,73

Tasa activa BNA desde 20/10/23 al 31/10/25 134,15% $ 1.177.757,25

Total rubro 10 en $ al 31/10/2025 $ 2.055.723,98

Resumen de condena

Total rubros 1 a 9 en $ al 31/10/2025 $ 17.264.058,90

Total rubro 10 en $ al 31/10/2025 $ 2.055.723,98

Total condena en $ al 31/10/2025 $ 19.319.782,88

Demanda prospera por: Capital rubros que progresan x 100 = 59,48%

Capital demanda

Costas:

1) **Expte. 2973/23:** De acuerdo al resultado arribado, las accionadas soportarán sus propias costas y el 80% de las correspondientes al accionante mientras que éste último se hará cargo del 20% restante, en virtud de lo dispuesto por el art. 63 del CPCYC, de aplicación supletoria. Así lo declaro.

2) **Expte. 2623/23.** Atento el rechazo de la demanda, las costas se imponen al accionante vencido (cf. art. 61 CPCYC, supletorio). Así lo declaro.

Honorarios:

Por Expte. 2973/23 : Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa, conforme lo prescribe el artículo 46 inciso “g”he 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 el monto de la condena actualizada, el que según planilla precedente asciende a la suma de $19.319.782,88.

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) A la letrada **Romina Elizabeth Simón**, por su actuación en el doble carácter por la actora en las tres etapas del proceso de conocimiento, el 14% de la base de regulación más el 55%, equivalente a la suma de $4.192.392,88 (pesos cuatro millones ciento noventa y dos mil con 88/100).

2) Al letrado **Lucio Tosi**, por su actuación en el doble carácter por la demandada Luz Médica SA, en las tres etapas del proceso de conocimiento, el 8% de la base de regulación más el 55%, equivalente a la suma de $2.395.653,08 (pesos dos millones trescientos noventa y cinco mil seiscientos cincuenta y tres con 08/100).

Por Expte. 2623/23:

3) A la letrada **Romina Elizabeth Simón**, conforme al art. 38 parte final de la Ley 5480, se regulan los honorarios profesionales en la suma de $560.000 (pesos quinientos sesenta mil) por ser el mínimo legal vigente (Resolución del HCD 20/08/2025). Así lo declaro.

4) Al letrado **Lucio Tosi,** conforme al art. 38 parte final de la Ley 5480, se regulan los honorarios profesionales en la suma de $560.000 (pesos quinientos sesenta mil) por ser el mínimo legal vigente (Resolución del HCD 20/08/2025). Así lo declaro.

Por ello,

RESUELVO

1- RECHAZAR la consignación iniciada por Luz Médica SRL, en el expte. n.° 2623/23, por lo considerado.

2- ADMITIR PARCIALMENTE la demanda promovida por María Cristina del Valle López, DNI n° 14.084.820, con domicilio en calle Las Piedras n° 842, piso 4, dpto D, de esta ciudad, en contra de Luz Médica SA y Sanatorio Integral SA.

En consecuencia, **se condena solidariamente** a las demandadas a abonar favor de la trabajadora, en el plazo **de CINCO DÍAS** de quedar firme la presente, bajo apercibimiento de ley, la suma de **$19.319.782,88 (pesos diecinueve millones trescientos diecinueve mil setecientos ochenta y dos con 88/100)** por los conceptos de indemnización por antigüedad, preaviso, SAC sobre preaviso, días trabajados del mes, integración mes de despido, SAC sobre integración mes de despido, SAC proporcional, vacaciones no gozadas, Art. 2 Ley 25323 y Art. 80 LCT.

3- ABSOLVER, a las demandadas del pago de: SAC s/ vacaciones no gozadas, Diferencias salariales, conforme a lo expuesto.

4- COSTAS: conforme se consideran.

5- HONORARIOS: 1) A la letrada **Romina Elizabeth Simón**, la suma de $4.192.392,88 (pesos cuatro millones ciento noventa y dos mil con 88/100). 2) Al letrado **Lucio Tosi**, la suma de $2.395.653,08 (pesos dos millones trescientos noventa y cinco mil seiscientos cincuenta y tres con 08/100). 3) A la letrada **Romina Elizabeth Simón,** la suma de $560.000 (pesos quinientos sesenta mil). 4) Al letrado **Lucio Tosi,** la suma de $560.000 (pesos quinientos sesenta mil).

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

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

REGISTRAR, ARCHIVAR Y HACER SABER 2973/23KGE

Actuación firmada en fecha 12/11/2025

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.