Expediente: **1344/22**
Carátula: **VELAZQUEZ ELIZABETH DEL VALLE C/ SPECTRE S.R.L S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°3**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **26/09/2025 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
20144801912 - ROJO, LUIS MARCELO-POR DERECHO PROPIO
90000000000 - SPECTRE S.R.L, -DEMANDADO
20144801912 - VELAZQUEZ, ELIZABETH DEL VALLE-ACTOR
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°: 1344/22

H105035859528

JUICIO: VELAZQUEZ ELIZABETH DEL VALLE c/ SPECTRE S.R.L s/ COBRO DE PESOS - EXPTE. N°: 1344/22. Juzgado del Trabajo XII Nom.

San Miguel de Tucumán, 25 de septiembre de 2025.

AUTOS Y VISTOS: para dictar sentencia definitiva en la causa del título que tramitó ante este Juzgado del Trabajo de primera instancia de la XII° nominación, de cuyo estudio:

RESULTA:

El letrado Luis Marcelo Rojo, en escrito de fecha 27/08/2022, se apersonó en representación de Elizabeth del Valle Velázquez, con domicilio en Garmendia N.° 85 de esta ciudad. En tal carácter interpuso demanda por cobro de pesos en contra de Spectre SRL, por la suma de $582.244,93 (pesos quinientos ochenta y dos mil doscientos cuarenta y cuatro con 93/100), en concepto de indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC s/ preaviso, vacaciones proporcionales, SAC s/ vacaciones proporcionales, haberes del mes de despido, integración del mes de despido, SAC s/ integración del mes de despido, diferencias salariales adeudadas, indemnizaciones de los Arts. 1 y 2 de la ley 25.323 e indemnización Art. 80 de la Ley de Contrato de Trabajo (en adelante LCT).

En cumplimiento de lo dispuesto en el Art. 55 del Código Procesal Laboral (en adelante CPL), detalló que la relación laboral inició en fecha 25/10/2021, pese a estar registrada desde el 10/01/2022, y finalizó el 19/04/2022, cumpliendo una jornada laboral de lunes a lunes, con un día de descanso, de 11 a 21 horas.

Indicó que al inicio de la relación laboral la actora efectuó tareas de ayudante heladera y, a partir de diciembre de 2021, se desempeñó como cajera, percibiendo una remuneración de $28.000.

Relató que la buena relación que existió entre su mandante y la empleadora comenzó a deteriorarse cuando la actora solicitó su correcta registración y el pago de los salarios correspondientes.

Destacó que en forma injustificada, mensualmente, se le practicaban descuentos de $8.000 en sus haberes, aduciendo faltantes de helados.

Manifestó que ante la situación descripta, mediante el telegrama impuesto el 13/04/2022 la Sra. Velázquez intimó a la patronal a los efectos de que proceda a registrar la relación laboral conforme a su real fecha de ingreso y remuneración percibida. Asimismo, la intimó al pago de las sumas descontadas injustificadamente y a la entrega de los correspondientes recibos de haberes, bajo apercibimiento de iniciar acciones legales y sanción que por ley corresponda.

La sociedad demandada respondió mediante la epístola impuesta el 18/04/2022 negando los reclamos efectuados por la actora y manifestando que en fecha 17/04/2022 se extinguió la relación laboral pactada según la modalidad de contratación aceptada mediante alta temprana, poniendo en conocimiento de la trabajadora la intención de la empresa de no renovar la relación comercial que los unía.

Expresó que, ante la posición asumida por la demandada, mediante el telegrama del 19/04/2022 la actora comunicó a la patronal su decisión de extinguir el vínculo contractual, por su exclusiva culpa y responsabilidad.

Finalmente, alegó que mediante la misiva impuesta el 30/06/2022 intimó a la empleadora al pago de la liquidación final e indemnizaciones correspondientes, bajo apercibimiento de lo dispuesto en el Art. 2 de la ley 25.323. Asimismo, la intimó a la entrega de la correspondiente certificación de servicios y remuneraciones, conforme al Art. 80 de la LCT.

Practicó planilla de rubros indemnizatorios y de diferencias salariales. Adjuntó documentación original, citó el derecho que considera aplicable al caso. Solicitó se haga lugar a la demanda, con costas.

Corrido traslado de la demanda, la accionada dejó vencer el término concedido sin contestar el traslado conferido, por lo que por proveído del 10/03/2023 se tuvo por incontestada la demanda por Spectre SRL.

Por decreto de fecha 27/09/2023 se ordenó la apertura de la causa a prueba a los efectos de su ofrecimiento.

En acta de fecha 19/04/2024 consta la celebración de la audiencia prevista en el Art. 69 del CPL, dejándose asentado que compareció únicamente la parte actora con su letrado apoderado, por lo que se tuvo por intentado el acto y se ordenó proveer las pruebas ofrecidas, conforme al Art. 76 del CPL.

Concluido el período probatorio, Secretaría informó a tenor de lo prescripto en el Art. 101 del CPL.

En decreto del 17/10/2024 se tuvo por presentados los alegatos por la parte actora.

Por proveído del 18/06/2024 se dispuso el pase de las actuaciones para el dictado de sentencia definitiva, el que notificado a las partes y firme, deja la causa en estado de ser resuelta.

CONSIDERANDO:

Previo a adentrarme al tratamiento de las cuestiones controvertidas, corresponde efectuar un análisis de la prueba documental acompañada al proceso, puesto que Art. 88 del CPL impone una obligación legal para las partes de expedirse acerca de su autenticidad, en forma expresa, empero nada dice respecto a los documentos emanados de terceros.

Al respecto cabe precisar que corresponde a la parte que presenta documentos cuya autoría no resulta atribuible a la contraria, acreditar su autenticidad. En idéntico sentido se ha expedido la doctrina que comparto al establecer: "... incumbe a la parte que presenta en juicio tales documentos, acreditar la autenticidad de los mismos, que las firmas pertenecen a los sujetos a quienes se atribuyen y la veracidad del contenido (cfr. Palacio, Lino: Derecho Procesal Civil, T IV", pág. 442. Citado por Cámara del Trabajo, Sala V, sentencia N° 138 de fecha 01/11/2021, “Ramirez Juan Gastón vs. Ahmad Silvia Alejandra y otros s/ cobro de pesos”).

Desde este prisma es que corresponde analizar la documentación adjuntada por la parte actora.

Ahora bien, en el presente la parte accionada omitió contestar la demanda interpuesta en su contra, por lo que corresponde hacer efectivo el apercibimiento contenido en el Art. 58 del CPL. y tener por ciertos y recepcionados los documentos acompañados por la actora, en cuanto sean atribuibles a la parte accionada, a saber: telegramas, cartas documentos, certificación de servicios y remuneraciones y recibo de haberes adjuntados.

Sin perjuicio de la expuesto precedentemente y para un mayor abundamiento, la autenticidad de los telegramas ley 23.789 ofrecidos por la accionante resulta corroborada por el informe emitido por el Correo Oficial en fecha 20/03/2024 (cuaderno A2), del que surge que las mencionadas piezas postales son auténticas y se corresponden con los terceros ejemplares que obran en sus archivos.

En lo que respecta a la restante documentación aportada – capturas y fotos de whatsapp- cabe destacar que tales documentos no resultan atribuibles a la contraria, por lo que si bien en el presente la sociedad demandada no contestó demanda y, en consecuencia, no se expidió respecto a la documental adjuntada por la actora, dicha circunstancia no exime a la accionante de acreditar la autenticidad de los documentos emanados de terceros.

Ahora bien, de las constancias de autos no se advierte que la parte actora haya producido prueba a los efectos de acreditar la autenticidad de los documentos precedentemente mencionados, por lo que tales instrumentos no serán considerados a los fines de este pronunciamiento. Así lo declaro.

En virtud de lo expuesto y de la documental acompañada, considero que la relación jurídica entre las partes resulta aprehendida en las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744. Así lo declaro.

En consecuencia, las cuestiones de justificación necesaria sobre las que corresponde expedirme, conforme Art. 214 inc. 5 del Código Procesal Civil y Comercial de Tucumán (en adelante CPCC.), de aplicación supletoria al fuero, son: I- Existencia de la relación laboral; II- En caso de corresponder, características de la relación laboral: categoría, jornada laboral y remuneración correspondiente; III- El despido: fecha y justificación; IV- Procedencia de los rubros reclamados; V- Intereses, costas y honorarios.

A continuación, trataré por separado y de forma independiente cada una de las cuestiones, según lo dispuesto por el Art. 214 del CPCC. de aplicación supletoria al fuero.

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

Es dable recordar que, por el principio o juicio de relevancia, me limitaré, únicamente, al análisis de aquella prueba que considere relevante para la decisión de la causa. En este sentido, nuestro máximo tribunal ha dicho que: "es preciso señalar que el tribunal de mérito es libre en la selección de las pruebas en las que habrá de determinar los hechos y su convicción judicial. La valoración del

plexo probatorio no es más que un producto concreto de la conciencia de quien aprecia y juzga; valoración que compete en exclusiva a los jueces de mérito, conforme las reglas que gobiernan la sana crítica judicial" (CSJT, sentencia N° 940 del 13/10/2006, “Sociedad Argentina de Autores y Compositores de Música vs. La Batucada y otro s/ cobro”).

PRIMERA CUESTIÓN: Existencia de la relación laboral.

Conforme lo prescribe el art. 58 del CPL. en caso de incontestación de demanda, se presumirán como ciertos los hechos invocados y como auténticos y recepcionados los documentos acompañados a la demanda, salvo prueba en contrario. Para que esta presunción opere, es preciso que la parte actora demuestre la existencia de la relación laboral. Así lo ha sostenido nuestra Corte Suprema de Justicia, al disponer: “... la presunción legal contra el empleador derivada de la incontestación de la demanda no opera ministerio legis, sino que cobra operatividad recién a partir de la efectiva acreditación de la prestación de servicios (cfr. CSJT, 30/10/2006, “Díaz Carlos Gustavo vs. Refinería de Maíz S.A.I. C.F. S/ Despido”, sentencia N° 1020).

Establecido lo anterior, corresponde me expida respecto a la existencia de la relación laboral entre Elizabeth del Valle Velázquez y Spectre SRL.

En esta línea, la Corte Suprema de la provincia ha señalado que las presunciones legales a favor de la parte actora, originadas en la conducta omisiva y silente de la demandada, de modo alguno eximen a aquella de la carga probatoria del hecho principal. A la vez, el Máximo Tribunal ha destacado que la inversión de la carga probatoria derivada del art. 58 del CPL, no impide emitir un pronunciamiento conforme las acreditaciones y constancias que obran en el expediente y que se reputen válidas probatoriamente, como así también fijar la extensión de la presunción y aplicar el derecho correspondiente (CSJT sentencia nro. 793 de fecha 22/08/2008; sentencia nro. 1020 de fecha 30/10/2006; sentencia nro. 58 de fecha 20/02/2008).

Desde este prisma corresponde proceda al análisis del plexo probatorio.

En la prueba documental adjuntada por la actora obra carta documento remitida por la accionada, en la cual manifiesta: “ le comunicó que ud. estaba correctamente inscripta ante los organismos de contralor” Asimismo, obra certificación de servicios y remuneraciones y recibo de haberes en los que se consigna como empleador a Spectre SRL.

En el cuaderno de pruebas A2 obra informe emitido por AFIP en fecha 13/04/2024, del cual se desprende que Elizabeth del Valle Velázquez se encontraba registrada como dependiente de Spectre SRL, desde el 01/2022 al 04/2022, bajo la modalidad de contratación 21.

Del informe emitido por la Dirección General de Rentas en fecha 14/03/2024, surge que la accionada Spectre SRL. se encuentra inscripto en el rubro “servicio de expendio de comidas y bebidas en establecimientos con servicio de mesa y/o mostrador...”

En el cuaderno de pruebas A3 obra el testimonio de Lucas Lerma y Sofía del Valle Robledo. Ambos testigos fueron coincidentes al declarar que la actora prestó servicios en la Heladería Freddo ubicada en la avenida Perón, de la ciudad de Yerba Buena. Así, al ser consultados respecto a de donde conocen a la actora, mientras en testigo Lerma manifestó: “Trabajaba ahí en Freddo , ella tenia atendía al público y era cajera. Lo sé, porque frecuentaba el lugar”; la testigo Robledo expresó: “De la heladería digamos, mi ex novio vive en Yerba Buena y nosotros íbamos a comer helado ahí”.

Ahora bien, las pruebas documentales y testimoniales mencionadas, especialmente el informe emitido por AFIP y la certificación de servicios y remuneraciones de ANSES, me permiten arribar a

la conclusión de que entre la actora Elizabeth del Valle Velázquez y Spectre SRL. existió una relación de carácter laboral. Así lo declaro.

SEGUNDA CUESTIÓN: Características de la relación laboral.

En virtud de lo normado por el Art. 58 del Código Procesal Laboral, en los casos de incontestación de demanda, se presumirán como ciertos los hechos invocados y como auténticos los documentos presentados, salvo prueba en contrario.

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)" (Excma. Cámara del Trabajo Sala 1, sentencia N° 458 de fecha 24/11/2017).

Ahora bien, a la luz de lo expuesto es que corresponde efectuar el análisis del material probatorio producido en autos.

Así, en el recibo de haberes adjuntado se consigna como fecha de ingreso de la actora el 18/01/2022 y como categoría profesional la de ayudante heladero. Idéntica información surge de la certificación de servicios y remuneraciones de ANSES, donde se consignó como fecha de ingreso el 18/01/2022 y de egreso el 17/04/2022.

Como ya quedó establecido al tratar la primera cuestión, del informe emitido por AFIP surge que la Sra. Elizabeth del Valle Velázquez se encontraba registrada bajo la dependencia de Spectre SRL desde el 01/2022 al 04/2022, modalidad de contratación 21.

Continuando con el análisis del plexo probatorio y en el marco de la prueba testimonial producida en autos, surge que mientras que el Sr. Lerma manifestó conocer a la actora que desde el mes de octubre de 2021, la testigo Robledo expresó conocerla desde hacía dos años aproximadamente-desde la fecha de audiencia, celebrada el 05/07/2024-. Asimismo, ambos testigos manifestaron haber visto a la Sra. Velázquez efectuando tareas de ".. cajera, atención al público" (Lerma) y "A veces nos atendía, a veces estaba limpiando las mesas, en la caja también" (Robledo).

Fecha de inicio de la relación laboral: en su escrito introductorio, la parte actora indicó que ingresó a prestar servicios bajo la dependencia de Spectre SRL en fecha 25/10/2021.

Ahora bien, del análisis de la prueba producida en autos, especialmente del informe de AFIP, de la certificación de servicios y remuneraciones de Anses y del recibo de haberes adjuntados, surge que la relación laboral habida entre las parte inició en fecha 18/01/2022, sin que exista elemento alguno que permite desvirtuar la veracidad de los datos contenidos en la mencionada documentación.

Dentro de este orden de ideas cabe destacar que si bien los datos consignados en los instrumentos analizados constituyen manifestaciones unilaterales de la parte accionada, en el caso concreto no se advierte la presencia de elemento alguno que permita dudar respecto a su autenticidad.

Finalmente, corresponde tener presente que si bien el testigo Lucas Lerma manifestó conocer a la actora desde octubre de 2021, dicha circunstancia por sí sola no resulta suficiente para tener por acreditada la fecha de inicio invocada por la actora, puesto que el testigo se limita a mencionar el mes de octubre de 2021, sin dar mayores precisiones respecto a las circunstancias por las cuales tiene conocimiento de los hechos que declara, no brindando certezas al respecto que generen el

convencimiento que libre desvirtuar los datos asentados en la prueba documental.

En consecuencia, y en atención a lo hasta aquí expuesto, y no obstante la presunción contenida en el Art. 58 del CPL, es que considero que la relación laboral que existió entre Elizabeth del Valle Velázquez y Spectre SRL, inició en fecha 18/01/2022. Así lo declaro.

Categoría y remuneración: la parte actora sostiene se encontraba categorizada como ayudante heladera, cuando por las tareas desempeñadas le correspondía estar encuadrada como cajera, según el convenio colectivo que rige la actividad.

En este punto considero pertinente destacar que si bien la accionante no específica el número de CCT, de la carta documento remitida por la accionada en fecha 18/04/2022 surge que ésta manifestó que la actora percibía sus remuneraciones conforme al CCT 23/88.

En atención a lo expuesto es que considero que la relación jurídica que existió entre las partes quedaba aprehendida por las disposiciones del CCT 23/88 (actualmente comprendido bajo la órbita del CCT 474/06). Así lo declaro.

Establecido lo anterior, y a los fines de determinar la categoría profesional que correspondía a la actora dentro del mencionado convenio, corresponde tener presente las tareas efectuadas por ésta.

Así, en su libelo inicial la Sra. Velázquez sostuvo que al inicio de la relación laboral efectuó tareas de ayudante heladera y, posteriormente se desempeñó cumpliendo tareas como cajera. Cabe precisar que tales manifestaciones refieren a hechos invocados por la actora - relativos a las tareas concretamente realizadas - y no a cuestiones de derecho, cuya determinación corresponde a los magistrados.

Ahora bien, de los testimonios de los Sres. Lerma y Robledo surge que la actora cumplió tareas de atención al público y de cajera.

Conforme al CCT 474/06, se considera ayudante heladero a la persona que secunda al maestro, al oficial y al medio oficial heladero en el proceso de elaboración del helado. Asimismo, considera cajero a la persona responsable del cobro de las ventas al mostrador y/o salón y de la entrega de tickets.

En atención a lo hasta aquí expuesto, teniendo en cuenta el apercibimiento contenido en el Art. 58 del CPL, lo declarado por los testigos propuestos y ante la falta de prueba en contrario, es que considero que la actora estuvo incorrectamente registrada como ayudante heladera, correspondiéndole estar categorizada como cajera del CCT 474/06. Así lo declaro.

Jornada de trabajo: la parte accionante manifestó que se desempeñó prestando servicios para la demandada cumpliendo una jornada laboral de lunes a lunes, de 11.00 a 21.00 horas.

En este punto, teniendo en consideración que la actora manifestó haber laborado más allá de la jornada legal, considero necesario efectuar algunas precisiones.

El CCT. 474/06, en su Art. 2, establece que el personal de las secciones de venta realizará sus tareas en jornadas de ocho (8) horas corridas, incluidos domingos y feriados, con arreglo a las disposiciones legales vigentes en la materia.

La Ley 11.544 constituye el régimen general en esta materia y establece una jornada normal de trabajo de 8 horas diarias o 48 horas semanales (art. 1), sin perjuicio de que el decreto

reglamentario N° 16.115/33 admite la posibilidad de una distribución desigual de las 48 horas semanales siempre que el exceso de tiempo no sea superior a una hora diaria y las tareas del sábado terminen a la hora trece (art. 1 inc. b).

En este sentido, cabe resaltar que la presunción contenida en el Art. 58 del CPL. sólo alcanza a los elementos esenciales del contrato de trabajo y que, constituyendo la extensión de la jornada de trabajo un supuesto de excepción,cabe prueba fehaciente de su realización, correspondiendo a la parte actora su acreditación. En idéntico sentido se ha expedido nuestro máximo Tribunal provincial al establecer: “De acuerdo el criterio judicial reinante en la materia, la prueba de las horas extras se encuentra en cabeza del trabajador, y debe ser concluyente y fehaciente tanto en lo que se refiere a los servicios prestados como al tiempo en que se cumplieron, no pudiendo en consecuencia ser acreditadas con meras presunciones, a partir de lo cual se sostuvo que la presunción que genera la omisión de exhibición de la documentación laboral por parte de la demandada, debe ser corroborada por medios probatorios que demuestren de manera categórica el desempeño de las horas extras laboradas (cfrme. sent. n° 263 del 16/4/2001). Asimismo, esta Corte sostuvo que la presunción del art. 58 del Código Procesal Laboral de Tucumán abarca sólo las prestaciones ordinarias del contrato de trabajo; y que siendo las horas extras prestaciones excepcionales, para la procedencia del reclamo se requiere la acreditación fehaciente de su cumplimiento, habiéndose sostenido también que corresponde interpretar armónicamente y en el mismo sentido, las disposiciones del tercer párrafo del art. 60 (cfr. sents. n° 229 del 12/4/1996, n° 919 del 30/10/2001 y n° 446 del 24/5/2006).”. (CSJT. Sentencia N° 89 de fecha 07/03/2007)-

Del análisis de la plataforma probatoria producida en autos no surgen acreditadas las horas extras alegadas.

En atención a lo expuesto es que corresponde aplicar la regla general en la materia y declarar que la actora era un trabajadora de jornada normal y completa de 8 horas diarias y 48 horas semanales. Así lo declaro.

En este punto considero pertinente destacar que si bien de la documentación obrante en autos –informe de AFIP y recibos de haberes- surge que la actora se encontraba registrada a jornada a tiempo parcial- dicha circunstancia no resulta óbice para arribar a la conclusión de que la Sra. Velázquez se desempeñó cumpliendo una jornada completa de trabajo, puesto que, al igual que lo que acontece con la realización de horas extras, la reducción de la jornada constituye un supuesto de excepción que sólo procederá cuando lo establezcan las disposiciones nacionales reglamentarias de la materia. estipulación particular de los contratos individuales o convenios colectivos de trabajo (Art. 198 LCT). Ahora bien, de las constancias de autos no surge elemento alguno que permita tener por acreditada dicha reducción de la jornada ni las circunstancias que la justifican. Así lo declaro.

TERCERA CUESTIÓN: el despido. Justificación y fecha del distracto.

La parte actora sostiene que la extinción del vínculo contractual se produjo por el despido indirecto dispuesto por su parte y notificado a la patronal mediante el telegrama impuesto en fecha 19/04/2022.

Ahora bien, a los efectos de analizar la modalidad del distracto resulta necesario efectuar un análisis detallado del intercambio epistolar que existió entre las partes.

En este marco, mediante telegrama de fecha 13/04/2022, la actora intimó a la sociedad demandada en los siguientes términos: “Ante el descuento injustificado e ilegítimo de mis haberes desde el mes de enero de 2022, por la suma de $8.000, intimole plazo legal perentorio e improrrogable de 48 hs.

abonarme referidas acreencias laborales, lo intimo a que me registre mi verdadera relación laboral, fecha de ingreso el día 25 de octubre de 2021, realizando tareas de cajera, con jornadas laborales de lunes a lunes con un día de descanso a la semana, de 11.00 a 21.00 hs, con una remuneración mensual de $28.000 en todo concepto, por debajo de lo que establece el convenio colectivo que rige mi verdadera actividad, así también lo intimo a regularizar mis aportes a los organismos de la seguridad social y entregue los recibos de haberes desde octubre 2021, todo esto lo intimo bajo apercibimiento en caso de silencio o negativa de iniciarle las acciones legales y sanción ley que corresponda".

La accionada respondió mediante la carta documento fechada el 18/04/2022, en la que manifestó: "... Por medio de la presente es que vengo a negar todos y cada uno de sus dichos en la misiva remitida por ud. en fecha 13/04/2022, por ser la misma improcedente, antijurídica, desproporcionada, de mala fe y carente de valor legal y fáctico.

Niego en particular, que exista descuento injustificado e ilegítimo desde el mes de enero de 2022 por la suma que consigna en su misiva de pesos ocho mil ($8.000).

Niego tener que abonarle suma de dinero en concepto de acreencias laborales en el plazo de 48 hs. Niego que su fecha de ingreso para la empresa que represento sea la consignada en su libelo; asimismo, niego lo consignado respecto de las tareas, días, descansos, horarios de jornada laboral; Niego también que la remuneración sea la mencionada en su libelo, que la misma esté por debajo del salario de CCT. Niego que deba regularizar sus aportes, y que deba entregar recibos de sueldo no entregados desde octubre de 2021 a la fecha.

Por lo expresado, niego que pueda y le asistan derechos suficiente para iniciar acciones legales en contra de la empresa que represento, y niego sanción ley que corresponda por ser la invocación ambigua, poco clara, infundada y no ajustada a derecho.

Ahora bien, en razón de la verdad de los hechos acaecidos le comunico que Ud. estaba correctamente inscripta ante los organismos de contralor; que percibía su remuneración acorde a CCT 0023/88 del rubro teniendo en cuenta sus reales tareas de ayudante heladero, con jornada parcial y por tiempo indeterminado. En virtud de lo expresado precedentemente, pongo en conocimiento de que sus inasistencias a su lugar de trabajo desde el día 12/04/2022 la dejan expresamente expuesta de su desinterés y desgano en el trabajo que poseía, y sumado a que en fecha 17/04/2022 se extinguió la relación laboral pactada según la modalidad de contratación aceptada mediante alta temprana, es que ponemos en su conocimiento la intención de la empresa de no renovar la relación comercial que nos unía".

Frente a esta negativa, mediante telegrama del 19/04/2022 la actora comunicó a la parte demandada su decisión de extinguir el vínculo contractual que los unía, en los siguientes términos: "Niego y rechazo todos y cada uno de los términos de su cd de fecha 18/04/2022, atento a la negativa general a mis derechos laborales, comunico a ud. que me considero gravemente injuriada y despedida por su exclusiva culpa"

Ahora bien, de la lectura del intercambio epistolar adjuntado y pese a lo sostenido por la parte actora, se advierte que nos hallamos frente a un "doble despido", en tanto ambas partes afirman haber extinguido el contrato de trabajo que las uniera.

Dentro de este marco resulta conveniente efectuar algunas precisiones respecto al despido y sus características.

Así, Julio Armando Grisolia define al despido como “una forma de extinción del contrato de trabajo que surge de la voluntad de alguna de las partes y puede fundarse en una justa causa o disponerse sin expresión de ésta” (Julio Armando Grisolia, Manual de Derecho Laboral, página 626, Abeledo Perrot).

Las principales características del despido son: A- es un acto unilateral del empleador (directo), o del trabajador (indirecto); B- tiene carácter extintivo, desde que la notificación es recibida por el destinatario los efectos del contrato cesan para el futuro. Es decir, se convierte en un acto jurídico consumado y, en cuanto tal, no puede ser retractado unilateralmente por las partes. C- tiene carácter recepticio, el despido se torna eficaz desde el momento en el que la comunicación rupturista llega a conocimiento del destinatario.

El carácter recepticio y extintivo del despido implica que en el supuesto de imputaciones recíprocas, tal como acontece en la presente causa, éste queda consolidado con la comunicación rescisoria que hubiese sido recibida en primer término. En idéntico sentido se ha expedido nuestro tribunal cimero, al establecer: "Cabe señalar que los negocios jurídicos bilaterales -ejemplo contrato de trabajo o contrato de representación- no se extinguen dos veces porque siendo la rescisión una declaración de voluntad unilateral de carácter recepticio, la suerte del contrato depende de la legitimidad de la comunicación del primer distracto. De modo que tiene prioridad la rescisión del contrato comunicada legalmente en primer término, produciendo sus efectos extintivos, sólo si ella fuera inválida habilitará el tratamiento del segundo modo utilizado para extinguir el vínculo" (Cám. Trab., Sala IIIa, sentencia N° 109 del 14/06/2004).

Del análisis de autos surge que la carta documento del 18/04/2022, remitida por la demandada Spectre SRL, fue previa a la comunicación rupturista de la actora (19/04/2022, recepcionada el 20/04/2022). Si bien no consta la fecha exacta de recepción de la primera misiva, la propia actora reconoce haberla recibido, al responderla expresamente en su telegrama del 19/04/2022. En consecuencia, y como excepción a la teoría recepticia, corresponde considerar como fecha de recepción la de imposición, siguiendo el criterio sentado por la jurisprudencia: “No habiendo informe del correo sobre la fecha de entrega de las misivas, estaremos a la fecha de imposición como excepción a la teoría recepticia” (Cám. Trab., Sala IV, Sent. N° 24 del 14/03/2019).

En base a ello, concluyo que el contrato de trabajo se extinguió el 18/04/2022, por decisión de la patronal. Así lo declaro.

Establecido que el despido se produjo por decisión de la empleadora, corresponde analizar la causal invocada por el accionante para dar por extinguida la relación laboral que la vinculó con la actora Elizabeth del Valle Velázquez.

Así de la lectura de la misiva rupturista se advierte que la sociedad demandada manifestó que la relación laboral se extinguió por vencimiento del plazo de contratación pactado. según la modalidad de contratación aceptada mediante alta temprana, sin que exista intención por parte de la empresa de renovar dicho contrato.

Cabe recordar que la regla general en materia laboral es el contrato de trabajo por tiempo indeterminado (art. 90 de la LCT). El fundamento de esta directriz es la estabilidad de los contratos de trabajo, en el sentido de la opción constitucional y legal por la perduración de los vínculos para favorecer el arraigo del trabajador a un empleo específico (art. 14 bis de la Constitución Nacional).

Las excepciones a dicha regla no son disponibles para las partes sino sólo en los supuestos y en la medida que la ley misma las habilita según el concurso de sus condiciones, como regla de orden público que no depende para su vigencia de la voluntad de las partes. Así, el art. 90 de la LCT

dispone: “El contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, salvo que su término resulte de las siguientes circunstancias: a) que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración; b) que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen. La formalización de contratos por plazo determinado en forma sucesiva que exceda de las exigencias previstas en el apartado b) de este artículo, convierten al contrato en uno por tiempo indeterminado”.

La norma prevé requisitos formales y sustanciales que deben concurrir en forma conjunta y no alternativa.

Al respecto, la Corte Suprema provincial ha señalado que no basta el mero acuerdo de voluntades entre las partes y la observancia de las formalidades legales para generar un contrato de trabajo a plazo fijo, sino que debe mediar también, una necesidad objetiva del proceso productivo que legitime recurrir a esta modalidad, exigencia que se explica por sí misma en el contexto de la Ley de Contrato de Trabajo, que privilegia las vinculaciones de duración indeterminada, patrón contractual que se presume, en defecto de estipulación expresa (CSJT sentencia nro. 486 de fecha 30/06/10).

Como corolario de lo expuesto, es el empleador que pretende la contratación temporaria quien debe demostrar su real configuración, lo que implica acreditar los presupuestos fácticos a los cuales el ordenamiento condiciona la admisibilidad de la vinculación de excepción (art. 322 del CPCC).

Ahora bien, de las constancias de autos y más allá de la modalidad de contratación informada por ARCA (ex AFIP), no existe elemento alguno que permita tener por acreditado que la modalidad de contratación de la actora haya sido un contrato a tiempo parcial.

La accionada no ha ofrecido o producido prueba a los efectos de acreditar la modalidad de contratación invocada en la carta documento de fecha 18/04/2022, o la situación excepcional que justifique la contratación bajo la modalidad de plazo fijo.

En el caso en estudio -además de no verificarse razones objetivas que justificaran la contratación a plazo fijo- no existen documentos que acrediten que las partes hubieran convenido esta modalidad de contratación.

En este punto considero pertinente destacar que si bien el CCT 474/06 prevé la posibilidad de contratar personal temporario, establece que dichas contrataciones deberán efectuarse entre el mes de noviembre y el mes de marzo del año siguiente. No obstante, y conforme quedó establecido, en el presente no sólo no se ha probado dicha circunstancia, sino que la relación laboral concluyó en el mes de abril del año 2022, es decir con posterioridad al período previsto por el CCT.

Por lo expuesto, concluyo que la relación laboral estuvo regida por un contrato por tiempo indeterminado (art. 90 LCT). En consecuencia, la ruptura decidida por la patronal carece de justa causa y se configura como despido incausado. Así lo declaro.

CUARTA CUESTIÓN: procedencia de los rubros reclamados.

De acuerdo a lo establecido en el art. 214 inc. 6 del CPCC supletorio corresponde expedirme sobre los rubros reclamados.

Preliminarmente cabe decir que la Ley N°27.742, vigente a partir del 08/07/2024 (art. 237), ha derogado la Ley 25.323 (art. 99) y los arts. 43 a 48 de la Ley N°25.345 (que modificó el art. 80 de la

LCT), entre otras normativas.

Sin embargo, de acuerdo a las disposiciones del art. 7 del Código Civil y Comercial de la Nación, en consonancia con el principio de irretroactividad de la ley, debe interpretarse que la nueva legislación se aplica a las situaciones jurídicas que se constituyan a partir de su entrada en vigencia y a las relaciones y situaciones que se encuentran en curso de constitución y a aquellas constituídas y existentes en cuanto no estén agotadas.

Teniendo en cuenta que en el presente caso el contrato laboral habido entre las partes feneció antes de la entrada en vigencia de la Ley N°27.742 y que idéntica situación se verifica respecto del perfeccionamiento de la acción por parte de la actora destinada al reconocimiento de sus derechos, entiendo que la situación jurídica se encontraba plenamente agotada al momento de la entrada en vigor de la nueva ley.

En consecuencia, el análisis de los rubros del art. 2 de la Ley 25.323 y art. 80 de la LCT debe realizarse a la luz de estas normas (y no de la Ley N°27.742) por ser la que estuvo vigente mientras la situación jurídica existió. Así lo declaro.

1.Indemnización por antigüedad: Se admite este rubro en virtud de lo declarado en la tercera cuestión y lo previsto por el art. 245 de la LCT.

2. Indemnización sustitutiva de preaviso: Se admite este rubro en virtud de lo declarado en la tercera cuestión y lo previsto por el art. 232 de la LCT.

3. SAC sobre preaviso: Se admite este rubro de acuerdo al criterio de la CSJT en “Luna Gabriel Francisco c/ Castillo SACIFIA s/ Cobro de pesos” (sentencia n° 835 de fecha 17/10/13).

4. Haberes del mes de despido: encontrándose acreditado su pago conforme acta de audiencia de fecha 27/05/2020 (Secretaría de Estado de Trabajo), es que el pago de este rubro resulta improcedente.

5. Integración mes de despido: Se admite este rubro en virtud de lo declarado en la tercera cuestión y lo previsto por el art. 232 de la LCT.

6. SAC sobre integración mes de despido: este rubro resulta procedente atento a lo dispuesto por la CSJT en la causa “Pesoa, Alfredo y otros vs. Sociedad Argentina de Autores y Compositores de Música (S.A.D.A.I.C.) s/ Cobros”.

7. SAC proporcional: resulta procedente este rubro en virtud de lo normado por el art. 123 de la LCT.

8. Vacaciones proporcionales: En virtud de lo normado por el art. 156 de la LCT, es que este rubro resulta procedente.

9. Sac s/ vacaciones proporcionales: Conforme al Art. 156 del CPL, cuando por cualquier causa se extinguiese el vínculo contractual, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al salario correspondiente al período de descanso proporcional a la fracción del año trabajado. El pago de las vacaciones no gozadas, una vez producido el distracto, posee carácter indemnizatorio.

Al respecto, la jurisprudencia mayoritaria ha dicho que la indemnización por vacaciones no gozadas no es un salario, por lo que no genera sueldo anual complementario (CNTrab. Sala X, sentencia n° 14.283, 25/04/06, “Candura, Claudio Roberto c/Dellvder Travel S.A. y otro s/despidos”).

En atención a lo expuesto es que considero que el pago de este rubro no resulta procedente. Así lo declaro.

10. Diferencias salariales: atento a lo dispuesto al tratar la segunda cuestión, habiendo quedado determinado que la trabajadora percibía una remuneración menor a la correspondiente.

Ahora bien, conforme al Art. 55 del Código Procesal Laboral, “La demanda se presentará por escrito, debiendo expresar 3. Objeto de la demanda, fecha de ingreso del trabajador y de egreso si la hubiera, categoría profesional, horario, descripción detallada de las tareas cumplidas, carácter permanente o temporario de las mismas, ámbito físico del desempeño, remuneración percibida y que debía percibir, forma de su pago y perfeccionamiento o capacitación durante la relación. A tal fin agregará una planilla estimativa de los rubros y cantidades reclamadas.”

De las constancias de autos, especialmente del escrito de interposición de demanda, no surgen con claridad las diferencias salariales reclamadas, puesto que la parte accionante omitió indicar los períodos por los que reclama diferencias, las remuneraciones percibidas y las remuneraciones devengadas durante dichos períodos, circunstancia ésta que torna improcedente el pago de este rubro. Así lo declaro.

11. Art. 80 de la LCT: Cabe destacar que el art. 80 de la LCT, en su redacción aplicable al caso, impone dos obligaciones diferenciadas al empleador: 1) La entrega de las certificaciones de aportes a la seguridad social. Ello comprende la constancia de aportes y contribuciones efectuadas a los organismos de la seguridad social, destinada a permitir al trabajador acreditar períodos y remuneraciones ante dichos entes; 2) La entrega del certificado de trabajo. Este documento debe contener la indicación del tiempo de prestación de servicios, la naturaleza de éstos, las remuneraciones percibidas y la calificación profesional obtenida, conforme a lo expresamente exigido por la norma.

De las constancias de autos surge que, mediante telegrama fechado el 30/06/2022, la actora intimó a la demandada a la entrega de “la certificación de servicios cumpliendo lo normado en el art. 80 LCT”. Ahora bien, de la compulsa de la documental acompañada se desprende que en la audiencia celebrada ante la Secretaría de Estado de Trabajo, con fecha 27/05/2022, la demandada ya había hecho entrega de la certificación de servicios y remuneraciones emitida por ANSES, quedando únicamente pendiente la entrega del certificado de trabajo en los términos del art. 80 LCT, respecto del cual la demandada manifestó que estaría disponible dentro del plazo de tres días.

En consecuencia, encontrándose acreditada la entrega de la certificación de servicios y remuneraciones y no habiendo el actor intimado expresamente a la entrega del certificado de trabajo, no corresponde la aplicación de la indemnización prevista por el art. 80 LCT, pues la intimación cursada no cumplió con los requisitos necesarios para configurar el presupuesto legal habilitante de la indemnización prevista en la norma citada.

12. Art. 1 ley 25.323: el Art. 1 de la ley 25.323 prevé una sanción, consistente en la duplicación de la indemnización prevista en el Art. 245 de la LCT, para el supuesto de que al momento del despido la relación laboral no esté registrada o lo esté de modo deficiente (fecha de ingreso posterior a la real o una remuneración inferior a la percibida).

La finalidad de esta norma es desalentar la evasión previsional y el trabajo no registrado o deficientemente registrado.

Ahora bien, de la constancias de autos no surge acreditado que la actora se haya encontrado deficientemente registrada en cuanto a su fecha de ingreso o remuneración, por lo que el pago de

este rubro no resulta procedente. Así lo declaro.

13. Art. 2 ley 25.323: la CSJT tiene dicho que es requisito para la procedencia del incremento indemnizatorio previsto en el Art. 2 de la Ley 25.323, que el trabajador curse una intimación fehaciente al empleador moroso, a los efectos de otorgarle una última oportunidad para que este adecue su conducta a las disposiciones legales. La mora del empleador en el pago de las indemnizaciones a los trabajadores mensualizados recién se produce luego de transcurridos los cuatro días hábiles de producida la extinción del vínculo laboral, según se desprende del juego armónico de los arts. 128 y 149 de la LCT.

Así, la intimación exigida por la norma para que proceda el incremento indemnizatorio establecido en el Art. 2 de la Ley 25.323, debe ser efectuada -en el caso de los trabajadores mensualizados- luego de vencido el plazo de cuatro días hábiles de producida la extinción del vínculo, oportunidad en que recién el empleador se encuentra en mora (Sent: 335 del 12/05/2010; Sent: 360 del 28/03/2018, entre otras).

Merece recordarse que la Ley N° 26.593, introdujo la incorporación del Art. 255 bis a la LCT. De este modo, por disposición expresa del artículo mencionado, el pago de las remuneraciones e indemnizaciones que correspondieren por la extinción del contrato de trabajo, cualquiera sea su causa, se efectuará dentro de los plazos previstos en el artículo 128, que fija un plazo máximo de cuatro (4) días hábiles. Ahora bien, de los intercambios epistolares acompañados por el actor, surge que, con posterioridad a configurarse el despido indirecto, la trabajadora intimó al pago de "[...] liquidación final íntegra con todos los rubros que por ley me corresponde [...]".

En relación a ello, y a modo de complemento de lo señalado por la Corte Suprema, tiene dicho la Cámara de Apelación del Trabajo Sala 6: "[...] el trabajador tendrá derecho al incremento indemnizatorio cuando intimare de manera fehaciente a quien fuera su empleador al pago de las indemnizaciones por antigüedad, preaviso e integración del mes de despido.

La intimación a la que alude la norma no es otra cosa que un requerimiento concreto, que debe efectuar el trabajador a la patronal, del pago de las reparaciones derivadas de la ruptura incausada del vínculo. Para que surta efectos, dicha advertencia debe ser formulada en términos claros y precisos, de manera tal que permitan al requerido conocer la conducta cuyo cumplimiento se le exige y, a partir de ello, tomar una decisión voluntaria (con discernimiento, intención y libertad) al respecto" (Sentencia N° 261, de fecha 28/11/2022).

Por lo manifestado, según lo considerado por el Tribunal de alzada en el fallo citado, entiendo que la misiva de la actora no puede considerarse intimación al pago de las indemnizaciones de los arts. 232, 233 y 245 de la LCT.

En consecuencia, considero que la accionante no dio cumplimiento con el requisito de intimar, de un modo fehaciente, a su empleadora, después de vencido el plazo de cuatro días hábiles de producida la extinción del vínculo. En consecuencia, el rubro reclamado deviene improcedente. Así lo declaro.

QUINTA CUESTIÓN: intereses, planilla de condena y honorarios.

I- Intereses:

Los importes que progresan devengarán intereses desde que son debidos y hasta su efectivo pago (art. 128 y 149 LCT).

Para su cómputo se aplicará la tasa pasiva del BCRA, por resultar más favorable a la parte trabajadora.

Respecto de la tasa de interés aplicable, estimo necesario efectuar algunas precisiones. Así, y en primer término, destacar que corresponde a los jueces de grado establecer la tasa de interés que consideren más adecuada para el caso concreto, de acuerdo a la realidad socio económica del país. En idéntico sentido se ha expedido nuestra Corte Suprema de Justicia al establecer: "... resulta inconveniente fijar un sistema único, universal y permanente para el cálculo de la tasa de interés judicial, dado que no existe desde nuestra perspectiva una solución universalmente justa, sino que deberá atenderse a las circunstancias específicas de cada caso para ajustar la tasa de interés judicial al supuesto concreto. Asimismo, considero que corresponde dejar librado a la prudente apreciación de los jueces de la causa la aplicación de una tasa que, conforme las circunstancias comprobadas del caso, cumpla la función de otorgar un razonable interés al capital de origen, reservándose esta Corte el control último de razonabilidad..." (CSJT, sentencia N° 1.422 de fecha 23/12/2015, “Juárez Héctor Ángel vs. Banco del Tucumán S.A. s/ Indemnizaciones")

En segundo lugar, es dable enfatizar que es deber de los magistrados hacer prevalecer los derechos constitucionales de las partes del proceso. Es por ello que la tasa de interés no solo debe ser la adecuada a los fines de proteger al crédito del actor de la depreciación ocasionada por el transcurso del tiempo, sino que debe además, evitar que el deudor se vea premiado o compensado con la aplicación de una tasa mínima que no se adecue a la realidad.

A la luz de estas pautas, advierto que en el presente caso la aplicación de la tasa activa para descuento de documentos a treinta días del Banco de la Nación Argentina generaría un interés inferior (253%) al que resulta de la aplicación de la tasa pasiva del BCRA (403%) por lo que considero que el cómputo debe realizarse en función de esta última por ser más beneficiosa para la trabajadora. Así lo declaro.

El cálculo de los intereses en cada uno de los rubros declarados procedentes se computarán de la siguiente manera: en caso de los rubros 1, 2, 3, 5, 6, 7 y 8 a partir del día siguiente al cuarto día hábil de producido el distracto; y en el caso diferencias salariales declaradas procedentes, los intereses correspondientes a cada período se computarán desde el día siguiente al cuarto día hábil desde que cada uno es debido.

Una vez firme y ejecutoriada la presente, la demandada deberá abonar, dentro del plazo de diez días previsto por el Art. 145 del CPL, el monto que se establece en la condena con más sus intereses calculados sobre capital, con la tasa establecida, desde la fecha consignada en la planilla de sentencia hasta su efectivo pago, tratándose de una deuda fácilmente liquidable.

II- Planilla de capital e intereses

La base de cálculo para confeccionar la correspondiente planilla,comprensiva de los rubros declarados procedentes, deberá calcularse sobre la base de remuneración que les correspondía percibir a la actora, conforme categoría de “cajero” del CCT. 23/88 (actualmente comprendido bajo la órbita del CCT 474/06), con jornada completa de trabajo, según lo resuelto al referirme a la cuestión sobre las tareas y categoría laboral.

Sumado a ello, en virtud del criterio sustentado por la CSJN en la causa "Pérez Aníbal Raúl c/ Disco S.A”, sentencia del 01.09.2009, al que me adhiero, habré de incluir los rubros no remunerativos previstos en el CCT que rige la actividad, en cuanto dichos rubros forman parte del salario y deben ser considerados al momento de su determinación.

Planilla de condena:

Fecha de Ingreso:18/01/2022

Fecha de Egreso:18/04/2022

Antigüedad: 03 meses- 1 día

CCT:23/88

Categoría profesional: Cajera

Jornada:Completa

Cálculo de la remuneración

Básico$ 55.789,28

Antigüedad 1%$ -

Presentismo8,33%$ 4.647,25

Remuneración**$ 60.436,53**

Planilla de Capital e Intereses de Rubros Condenados

1- SAC Proporcional 2022

$60.436,53/ 360 x 90 días$ 15.109,13

2- Vacaciones proporcionales 2022

$60.436,53/ 25 x 90/205$ 2.417,46 $ 10.878,57

3- Indemnización por Antigüedad

$60.436,53x 1 año$ 60.436,53

4- Indemnización Sustitutiva Preaviso

$60.436,53x 1 mes$ 60.436,53

5- SAC s/Sustitutiva de preaviso

$60.436,53/ 12$ 5.036,38

6- Integración mes de despido

$60.436,53/ 30 x 12 días$ 24.174,61

7- SAC s/Integración mes de despido

$24.174,61/ 12$ 2.014,55

Total Rubro 1 a 7 en $$ 178.086,30

Intereses Tasa Pasiva a partir del 25/04/2022 al 31/08/2025414,40%$ 737.989,63

Total Rubros 1 a 7 en $ al 31/08/2025**$ 916.075,93**

RESUMEN DE LA CONDENA

Total Rubros 1 a 7 en $ al 31/08/2025$ 916.075,93

Monto de condena$ 916.075,93

Capital histórico$ 178.086,30

Intereses al 31/08/2025$ 737.989,63

Monto de Condena$ 916.075,93

III- Costas

Atento al resultado arribado, al principio objetivo de la derrota y teniendo en cuenta la importancia cuantitativa y cualitativa de los rubros declarados procedentes, es que estimo pertinente imponer las costas del presente proceso de la siguiente manera: la parte accionada cargará el 85% de las costas generadas por la parte actora, debiendo esta última asumir el 15% restante (cfr. art. 49 CPL. y Art. 105 del CPCC. de aplicación supletoria). Así lo declaro.

IV- Honorarios.

Conforme al resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la acción, es de aplicación el art. 50 inc. 2 del CPL, por lo que se toma como base regulatoria el 40% del monto reclamado en la demanda, actualizado desde el 27/08/2022 al 31/08/2025 con tasa pasiva promedio del Banco Central de la República Argentina. Los cálculos efectuados arrojan la suma de $2.571.893,67.

Habiéndose determinado la base regulatoria, se tendrá en cuenta, además, el tiempo empleado en la solución del litigio, la calidad y valor jurídico de la labor profesional desarrollada por los profesionales, la trascendencia económica para el interesado beneficiario, el éxito obtenido y lo dispuesto por los arts. 14, 15, 38, 39, 42 y concordantes de la Ley 5480, con los topes y demás pautas impuestas por la Ley 24432, ratificada por la ley provincial N° 6715.

Este análisis tiene por finalidad lograr que la regulación de honorarios sea fruto de una evaluación pormenorizada de la labor profesional cumplida y su vinculación inmediata con diversas circunstancias y situaciones del caso. El objetivo radica en alcanzar una regulación lo más acorde y equitativa al trabajo desempeñado, equilibrada y proporcionada a los intereses en juego, y por supuesto, sustancialmente justa, dignificándose de este modo el oficio, estando siempre al carácter alimentario que los honorarios revisten.

A tales fines, es que se habrá de respetar lo normado por el Art. 38 in fine de la ley 5.480, ya que a partir de la aplicación de los porcentajes establecidos en la mencionada ley, se arriba a montos por debajo de los previstos por el H. Consejo Directivo del Colegio de Abogados de Tucumán para la consulta escrita.

En consecuencia, se regulan honorarios al letrado Luis Marcelo Rojo por su actuación en el doble carácter de apoderado y patrocinante de la parte actora en las tres etapas del proceso principal en la

suma de $560.000 (pesos quinientos sesenta mil).

Por ello,

RESUELVO:

I. ADMITIR PARCIALMENTE LA DEMANDA promovida por Elizabeth del Valle Velázquez, con domicilio en Garmendia N.° 85 de esta ciudad, en contra de Spectre SRL, CUIT 30-71553733-4, con domicilio en Eustaquio Diaz Velez y Av Presidente Perón (Altura Av. Perón 1790), en mérito a lo considerado. En consecuencia, se condena a la razón social mencionada al pago total de la suma de $916.075,93 (pesos novecientos dieciséis mil setenta y cinco con 93/100), en concepto de indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, Sac s/ preaviso, integración del mes de despido, SAC s/ integración del mes de despido, vacaciones proporcionales y SAC proporcional, integrada por los montos que constan en la planilla que forma parte de esta demanda, importe que deberá ser abonado en el plazo de diez días de ejecutoriada la presente.

II. RECHAZAR PARCIALMENTE LA DEMANDA respecto de los siguientes rubros reclamados: haberes del mes de despido, SAC s/ vacaciones proporcionales, diferencias salariales, indemnización Art. 80 de la LCT, e incrementos indemnizatorios Art. 1 y 2 de la ley 25.323, en mérito a lo considerado.

III. COSTAS: Como se consideran.

IV. REGULAR HONORARIOS: al letrado Luis Marcelo Rojo en la suma de $560.000 (pesos quinientos sesenta mil), mérito a lo considerado.

V. PLANILLA FISCAL: Oportunamente practíquese y repóngase (art. 13 de la Ley 6.204).

VI. COMUNÍQUESE a la Caja de Previsión y Seguridad Social para Abogados y Procuradores de Tucumán.

HÁGASE SABER. **PAB Juzgado del Trabajo XII nom**

Actuación firmada en fecha 25/09/2025

Certificado digital:
CN=LOPEZ DOMINGUEZ Maria Carmen, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 27253185029

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