Expediente: **690/24**
Carátula: **JALIL GABRIELA FERNANDA C/ ISPAEVA S.R.L. S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°2**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **15/10/2025 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
20257346545 - ISPAEVA S.R.L., -DEMANDADO
20349538149 - MARTIN GUERRERO PROSPERO DARDO, -POR DERECHO PROPIO
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -
30715572318221 - FISCALIA CC Y TRABAJO II
20346042118 - JALIL, Gabriela Fernanda-ACTOR
90000000000 - FRIAS SILVA, PATRICIO-POR DERECHO PROPIO
20346042118 - GIUDICE, SEBASTIAN-POR DERECHO PROPIO

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Oficina de Gestión Asociada del Trabajo N°2

ACTUACIONES N°: 690/24

H105025901998

Juicio: “Jalil, Gabriela Fernanda -vs- Ispaeva S.R.L. S/Cobro de pesos" - M.E. N° 690/24.

S. M. de Tucumán, Octubre de 2024.

Y visto: para dictar sentencia definitiva en los autos: "*Jalil, Gabriela Fernanda -vs- Ispaeva S.R.L. s/cobro de pesos*", de cuyo estudio,

Resulta y considerando que:

Mediante presentación del 23/05/2024 se apersona el letrado Sebastián Giúdice, en el carácter de apoderado de la Sra. Gabriela Fernanda Jalil, DNI 39.698.360, con domicilio en Corrientes 4344, de esta ciudad, conforme lo acredita con el poder ad-litem digital que presenta. En tal carácter promueve demanda por cobro de pesos en contra de Ispaeva SRL, con domicilio en Av. Aconquija 2419, Yerba Buena, Tucumán.

Reclama la suma de $ 8.927.491,72 (pesos ocho millones novecientos veintisiete mil cuatrocientos noventa y uno con 72/100), más intereses, gastos y costas, por los siguientes conceptos: indemnización por antigüedad; indemnización sustitutiva de preaviso; días trabajados del mes de despido; SAC sobre preaviso; integración mes de despido; SAC sobre integración mes de despido; SAC proporcional; vacaciones no gozadas; SAC sobre vacaciones no gozadas; indemnización art. 2 de la ley 25.323; indemnización art. 8 de la ley 24.013; indemnización art. 80 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT); diferencias salariales desde mayo de 2022 hasta octubre de 2023, y solicita la entrega de la certificación de servicios y remuneraciones y el certificado de trabajo.

Explica que la demandada es una firma dedicada a la gastronomía, teniendo un local principal en la ciudad de Yerba Buena en el domicilio sito en Av. Aconquija 2419, de nombre “Los Hornos”, dedicado a la venta de comidas y bebidas.

Afirma que la actora comenzó a prestar servicios para la demandada el 04/05/2018, desarrollándose la relación laboral en forma irregular, ya que estuvo defectuosamente registrada, no sólo en cuanto a su fecha de ingreso -registrada recién 24/08/2018-, sino también en cuanto a la jornada de trabajo, registrada como media, cuando en realidad siempre prestó servicios con una jornada completa e, incluso, por más horas, percibiendo una remuneración por debajo de lo que correspondía.

Alega la jornada de trabajo era de 19:00 a 01:00 horas, de martes a jueves, y viernes y sábados de 10:30 a 17:00, y de 19:30 a 02:00 horas, según la conveniencia, y los domingos de 10:30 a 17:00 horas, prestando servicios también algunos domingos por la noche, de 19:30 a 1:00 horas.

Agrega que sus tareas eran las de mozo, es decir atendía a los comensales y les servía, llevándoles sus pedidos a la mesa, como así también realizaba limpieza de ésta una vez que se retiraban. Asevera que, también, realizaba la limpieza, manteniendo orden y organización del local tanto a la hora de abrir como a la hora de cerrar, por lo que se encuentra comprendida dentro del convenio colectivo de trabajo (CCT) 758/19, correspondiéndole la categoría profesional de Mozo, dentro de la categoría III.

Resalta que la accionada registraba todos los turnos que se efectuaban sin registración alguna, en planillas de horarios sueltas, siendo informados a los distintos empleados por medio de Whatsapp, dentro de un grupo llamado “Mozos”.

Manifiesta que la Sra. Jalil, ante inspecciones realizadas tanto por la Secretaría de Trabajo de la provincia, como por el Ministerio de Trabajo de la Nación, fue obligada -mediante actos intimidatorios y amenazas de dejarla sin trabajo-, a denunciar fecha de ingreso y horarios de trabajos falsos, con la única finalidad de que lo involuntariamente denunciado coincida con los adulterados, fraudulentos y maliciosos registros de la firma accionada.

La remuneración percibida al momento del distracto era de $ 2.500 diarios (a pesar de que en el recibo figuraba un monto totalmente distinto, siendo obligada a firmar).

En relación con el distracto, esgrime que el 13/11/2023 remitió a la demandada telegrama, intimando la correcta registración de su fecha de ingreso y jornada de trabajo y se le abonen diferencias salariales correspondientes. Agrega que, ante el silencio de la empleadora, procedió a darse por despedida, mediante TCL del 21/11/2023. Transcribe allí sus misivas.

En relación con la causal del despido, argumenta que, ante un requerimiento e intimación formal de registración en forma correcta, la firma demandada hizo completo silencio al respecto, toda vez que fue debidamente notificada el 14/11/2023. Sin perjuicio de ello, expresa, en forma extemporánea la accionada contestó una de las misivas, limitándose a negar todo y a rechazar tal reclamo por improcedente.

Hace referencia a lo establecido por el art. 57 de la LCT.

Detalla las diferencias salariales reclamadas en función de la jornada completa de trabajo y practica la planilla de liquidación de los rubros reclamados.

Ofrece la prueba documental y cita el derecho que considera aplicable.

En la misma presentación adjunta la documentación en formato digital.

Corrido el traslado pertinente, el 23/072024 se apersona la demandada Ispaeva SRL, mediante su apoderado Pablo de la Vega, con el patrocinio del letrado Próspero Dardo Martín Guerrero, y contesta demanda.

Luego de realizar la negativa general y particular de hechos denunciados en la demanda, reconoce el intercambio epistolar entre las partes.

Afirma que la actora tuvo el alta laboral en agosto del 2018, trabajando como moza, en 5 turnos rotativos de 6 horas. Agrega que atendía a los clientes, tomaba sus pedidos, estaba atento a lo que requirieran y limpiaba la mesa desocupada cuando se retiraban.

Asevera que la Sra. Jalil dejó de asistir a su puesto de trabajo en noviembre de 2023.

Niega el haber contestado extemporáneamente la intimación de la actora, ya que su misiva llegó a su poder el 22/11/2023.

Impugna la planilla de liquidación de rubros practicada en la demanda y plantea la inconstitucionalidad del art. 2 de la ley 25.323.

Hace reserva del caso federal.

En su presentación del 30/08/2024 acompaña la documentación digital.

Mediante proveído del 31/10/2024, la causa es abierta a prueba al sólo fin de su ofrecimiento.

Por proveído del 29/11/2024, se convoca a las partes a la audiencia prescripta por el art. 69 del Código Procesal Laboral (CPL), la que tuvo lugar el 17/12/2024, conforme acta digital de esa fecha, en la que consta que las partes no arribaron a una conciliación, realizándose un diferimiento del inicio del término para producir pruebas.

El 13/03/2025 renuncia el letrado Guerrero y, mediante presentación del 27/05/2025, se apersona el letrado Patricio Frías Silva como apoderado de la demandada, acompañando copia del poder general para juicios.

Del informe del actuario del 01/08/2025, se desprende que la parte actora ofreció siete cuadernos de pruebas: 1. Informativa (producida), 2. Informativa (producida), 3. Exhibición de documentación (producida), 4. Informativa (producida), 5. Documental (producida), 6. Informativa (producida) y 7. Testimonial-Reconocimiento (producida). Por su parte, la demandada ofreció tres cuadernos: 1. Instrumental (producida), 2. Pericial contable (sin producir) y 3. Informativa (sin producir).

Mediante informe actuarial del 11/08/2025, se tienen por presentados en tiempo los alegatos de ambas partes.

El 13/08/2025 presenta su dictamen la Sra. Agente Fiscal de la Segunda Nominación, sobre el pedido de inconstitucionalidad de la parte demandada.

Por proveído del 19/08/2025 se ordena que pasen los autos para sentencia, lo que, notificado a las partes, deja la causa en estado de ser resuelta.

Conforme a los términos de la demanda y el responde constituyen hechos admitidos y, por ende, exentos de prueba, los siguientes: 1) la relación laboral que vinculó a la actora con la demandada; 2) sus tareas de moza del local comercial “Los Hornos”, de Yerba Buena, y 3) el despido indirecto, realizado mediante telegrama enviado el 21/11/2023.

En relación con la categoría profesional de la trabajadora, corresponde aclarar que la demandada no ha brindado detalles al respecto ni ha dado su versión de los hechos, sino que se limitó a negarla y sólo reconoció las tareas de moza. Atento a esto, resulta aplicable el apercibimiento contenido en el art. 60 de la ley 6.204, bajo el cual se corrió traslado de la demanda, por lo que tendré por cierto que la Sra. Jalil cumplía con las tareas correspondientes a la categoría de Mozo, del Nivel Profesional 6,

Categoría III, del CCT 758/19. Así lo declaro.

En consecuencia, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria sobre las cuales debo pronunciarme, conforme el art. 214 del nuevo Código Procesal Civil y Comercial de la provincia (CPCyC), supletorio al fuero, son las siguientes: 1) fecha de ingreso, jornada de trabajo y remuneración que le correspondía percibir a la trabajadora; 2) fecha y justificación de la causal del despido indirecto; 3) rubros y montos reclamados en la demanda; inconstitucionalidad del art. 2 de la ley 25.323; 4) intereses; 5) costas procesales y 6) regulación de honorarios. Se tratan cada una de ellas por separado.

A fin de resolver los puntos materia de debate, cabe recordar que, por el principio de pertinencia, el juez puede limitar su análisis solamente a aquella prueba que considere conducente, atento a los principios de la sana crítica racional.

Primera cuestión:

1. Controvierten los litigantes respecto de fecha de ingreso, jornada de trabajo y remuneración que le correspondía percibir a la trabajadora.

2. Planteada así la cuestión, corresponde el análisis del plexo probatorio, recordando al respecto que, en virtud del juicio de relevancia, puede el sentenciante al momento de fallar prescindir de la consideración de algún medio probatorio existente en el expediente que no lo considere relevante para la resolución de la causa.

2.1. De documentación adjuntada digitalmente por la parte actora el 23/05/2024 surgen: capturas de pantalla de conversaciones de whatsapp y de fotos; telegramas; captura de pantalla de un informe del correo y recibos de haberes.

Respecto de ésta, cabe mencionar que la accionada, en su responde, reconoció las misivas enviadas por la trabajadora y, del resto de la documental, se limitó a hacer un rechazo genérico.

Debo recordar que el art. 88 del CPL prescribe respecto del reconocimiento: "Oportunidad. 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 []".

Pues bien, la omisión por parte de la demandada de lo arriba mencionado, con relación a la documental adjuntada por la actora, no cumple con el recaudo expresamente exigido por la norma citada por cuanto no ha realizado una impugnación categórica y precisa de aquélla. Por esto, le cabe el apercibimiento previsto en el citado artículo del CPL, debiéndose tener por auténtica la documental cuya autoría se le imputa a la empleadora (recibos de haberes), y por auténticas y recibidas el intercambio epistolar. Así lo declaro.

En relación con las capturas de pantalla (de Whatsapp) y fotos, debo aclarar que, si bien la parte actora no ha producido prueba pericial alguna o acta de constatación notarial que acredite la autenticidad, integridad y licitud que deben tener este tipo de instrumentos, sí serán consideradas en relación con la prueba testimonial y de reconocimiento del cuaderno A7, en la cual se consultó a los testigos sobre aquellas. Sobre esto, me explayaré al analizar dicha prueba.

2.2. De su prueba informativa (cuadernos A1, A2, A4 y A6) surgen, respectivamente: historia laboral de la actora enviada por Anses (29/04/2025); escala salarial, CCT 758/19 y copias de actas de inspección con relevamiento de personal, remitidas por UTHGRA (25/04/2025); informe del correo

oficial (11/03/2025), constatando la autenticidad y recepción de los telegramas de la accionante; registro de altas y bajas e información de la seguridad social enviados por ARCA (18/02/2025).

2.3. Del cuaderno A3 surge el decreto del 10/03/2025, por el cual se deja constancia que la parte accionada fue, debidamente, notificada el 25/02/2025, y que no cumplió con la exhibición de documentación allí ordenada. El apercibimiento en cuestión será tratado más abajo.

2.4. De su prueba testimonial (A7) surgen las declaraciones de Juan Manuel Jimena, Antonella Rocío Banille, Leonardo Mirabal y Estela Reinoso, del 16/05/2025, quienes no fueron tachados por las partes.

2.5. De la prueba instrumental ofrecida por la parte demandada en su cuaderno N° 1, surge la carta documento adjuntada el 30/08/2024.

3. Examinadas las pruebas pertinentes y atendibles para resolver esta cuestión, y la plataforma fáctica acreditada, puedo realizar las siguientes conclusiones.

En relación con la fecha de ingreso de la trabajadora, cabe recordar que le corresponde a la parte accionante probar la prestación de servicios cuando se hubiese encontrado negada la relación laboral o parte de ella, tal como ocurre en la presente litis, aportando al proceso los elementos necesarios, suficientes y pertinentes que permitan llegar al convencimiento del juez, de que los hechos sucedieron en la forma alegada en la demanda, y de esa manera opere la presunción del art. 23 de la LCT.

Así lo tiene dicho nuestra Corte Suprema: “El art. 302 del CPCyC es claro en cuanto a que la carga de la prueba incumbe a la parte que afirme la existencia de un hecho controvertido y que cada parte debe probar el presupuesto de hecho de la norma que invoca como fundamento de su pretensión. Dado que en autos la existencia de la relación laboral, afirmada por el actor y negada por el demandado, era un hecho controvertido, la carga de su prueba recaía sobre aquel” (CSJT, en “Toscano Carlos Alberto vs. Mario Cervice e Hijos SACIAFI S/ Cobro de Pesos”, sentencia N° 1183 del 15/08/2017).

Ahora bien, en el caso que nos ocupa, adelanto que los elementos probatorios arrimados por la actora (en cuanto dirigidos a acreditar los servicios prestados en relación de dependencia con la antigüedad alegada) logran formar la convicción de este sentenciante.

Del análisis del plexo probatorio surgen, primeramente, las declaraciones de los testigos aportados por la accionante, quienes manifestaron haber prestado servicios para la empresa demandada como mozos, compartiendo lugar de trabajo y turnos con la Sra. Jalil. Así, en primer lugar, el Sr. Jimena declaró haber trabajado para la demandada desde febrero del 2018 hasta julio de ese año (respuesta 4). Explicó además: “ella entró como compañera nuestra en mayo del 2018. “[Lo sabe] porque fue una tanda que entró de compañeros de mozos” (respuesta 5); “ella trabajaba de martes a jueves de 7 a 1 y después lo que era viernes y sábado de 10 a 5 y después de 7 a una y los domingos también de 10 a 5 y alguna de otras ocasiones tocaba también de 7 a 1 también; [aclara] 10 a 17 horas y de 19 a 1” (respuesta 8); “había una planilla en donde escribíamos el nombre, la entrada junto con una firma, eso lo decían y después eh por WhatsApp, por un grupo de WhatsApp, nos mandaban los horarios para confirmar” (respuesta 10); “nos avisaban con anticipación de unos días, por lo general era el sábado, justamente por el grupo de WhatsApp en donde nos informaban qué días iba a trabajar cada mozo” (respuesta 12).

Por su parte, el Sr. Mirabal declaró: “trabajé en noviembre del 2017 hasta julio del 2018 aproximadamente” (respuesta 1); “yo trabajaba con Gabriela, ella entró aproximadamente en mayo

del 2018. Y bueno, el tiempo que yo compartí con ella, compartimos el mismo puesto, éramos mozos. Nosotros hacíamos lo que sería desde la apertura hasta el cierre. Yo trabajaba solamente los fines de semanas; ella trabajaba los martes y jueves por la tarde y los viernes y sábados trabajaba doble turno y los domingos ocasionalmente ella trabajaba por la mañana y por la tarde" (respuesta 2); "ingresó en mayo del 2018. Yo trabajaba en ese momento, entonces recuerdo que sí, aproximadamente en esa fecha entró. Yo entré antes que ella" (respuesta 5); "ella trabaja de martes a jueves de 7:30 hasta las 1 o 2. El horario de cierre dependía un poco de la hora que se iba el último cliente. Los fines de semana se hacía doble turno que era de 10:30 hasta 5 de la tarde y luego de 7:30 hasta 1 o 2 o hasta que se vaya el último cliente y el domingo también eran los mismos horarios. Compartimos turnos, teníamos los mismos horarios" (respuesta 8).

Omito transcribir los otros dos testimonios, ya que, en lo que se refiere a este punto de la antigüedad de la actora, manifestaron haber ingresado después de ella.

De las declaraciones transcriptas debo resaltar, en primer lugar, que los testigos manifestaron haber trabajado para la parte accionada y, por lo tanto, haber sido compañeros de trabajo de la actora, lo que reviste gran importancia por el grado de conocimiento directo de los hechos que describen.

Asimismo, las declaraciones que realizaron fueron con detalles y suficientes explicaciones de las circunstancias en las que veían a la Sra. Jalil en el negocio "Los Hornos", o en las que conocieron o presenciaron los hechos (los dos testigos citados ingresaron a trabajar antes que la accionante). Así, dan detalles sobre el domicilio donde realizaban su trabajo, el mes en que ingresó la actora, sus horarios de servicio y las tareas que tenía a su cargo.

Es decir, los testigos son coincidentes entre sí y con los dichos vertidos por la parte actora en su demanda, con suficiente explicación sobre lo que afirmaron conocer, habiendo relatado hechos presenciados de manera directa y personal por ellos. Han dado un relato circunstanciado y preciso de los hechos, sin incurrir en inconsistencias ni contradicciones, lo que torna convincentes sus testimonios. Incluso son precisos a la hora de describir las fechas en que trabajaron para la accionada, las tareas, jornadas y otras circunstancias.

Además, los cuatro testigos reconocieron las capturas de pantalla que se les exhibieron y expresaron que se trataban de las notificaciones que recibían por whatsapp, de parte de la empleadora, con los turnos que les tocaba realizar a cada uno de los mozos, mencionando también los nombres y apellidos de algunos mozos que aparecen en dichas capturas.

Por lo tanto, estimo que estas declaraciones han logrado acreditar la fecha de ingreso denunciada en la demanda. En relación con esto, debe observarse que, cuando se trata de probar un hecho a través de la prueba testimonial, las declaraciones deben ser amplias, con razón de los dichos y sin dejar lugar a dudas, cubriendo todo el aspecto fáctico que se pretende acreditar, específicas al respecto, por la circunstancia natural de que la prueba testimonial es de menor jerarquía persuasoria que los provenientes de instrumentales, o periciales, cuando se trata de resolver una cuestión vinculada con datos que constan en algún registro. Lo que ha acontecido en autos. Es decir, los testimonios aportados por el actor tienen la fuerza suficiente para acreditar lo aquí discutido.

Respecto de los elementos a tenerse en cuenta a los fines de la valoración de los testimonios rendidos en juicio, tiene dicho nuestra Corte Suprema: "si bien la jurisprudencia no exige que los testigos sean extremadamente precisos, sí es necesario que los mismos relaten los hechos ubicándolos temporalmente. Además, si la parte que los ofreció pretende acreditar con sus manifestaciones algún hecho que se encuentra controvertido, deben haber tenido conocimiento, en principio, directo y personal de los mismos y dar cuenta completa de ellos" (CSJT, en "Morán Norberto Esteban vs. Sociedad Aguas del Tucumán (SAT) SAPEM S/ Cobro de pesos, sentencia N°

359 del 30/04/2014).

En segundo lugar, tengo presente que, del cuaderno A3, surge que la parte accionada fue, fehacientemente, notificada el 25/02/2025, y que no cumplió con la exhibición de documentación allí ordenada. Por lo que, teniendo como base los testimonios arriba analizados, corresponde también hacer efectivo el apercibimiento del art. 91 del CPL, que remite al art. 61 del mismo digesto, y tener por ciertas las afirmaciones de la trabajadora, referidas a su fecha de ingreso, que podrían haber constado en la documental solicitada. Así lo declaro.

En consecuencia, se puede concluir y tener por cierto que la Sra. Jalil ingresó a prestar servicios para la demandada el 04/05/2018. Así lo declaro.

Respecto de la jornada de trabajo, en primer lugar, si bien la empleadora explica que la accionante trabajaba media jornada, considero que no resulta acreditado en modo alguno que, efectivamente, hubiese trabajado esa cantidad de horas, solamente, ni que dicha jornada hubiese estado así estipulada en su contrato. De hecho, los testigos ofrecidos por la parte accionante, que no fueron tachados por la accionada, brindan declaraciones específicas al respecto, coincidiendo en la realización de una jornada completa de trabajo, o de más horas, incluso.

Tampoco ha probado la empresa -y ni siquiera la alegó en su conteste- la necesidad objetiva del establecimiento de contratar a la accionante bajo una modalidad distinta de la presumida por la LCT, como trabajadora a tiempo parcial. Por el contrario, la accionada no explica en su conteste cuáles serían las razones por las cuales debía trabajar en dicha jornada parcial, limitándose a alegar que prestaba servicios “5 turnos rotativos de 6 horas”. Tampoco probó que dicha jornada hubiera estado así pactada en el contrato de la dependiente.

En relación con esta cuestión, hay que tener presente que el contrato de trabajo se presume por tiempo indeterminado y a tiempo completo, resultando de tal modo excepcional cualquier modalidad que se aparte de lo anterior, debiendo el empleador demostrar la existencia y justificación de dicha modalidad. Nuestra Corte Suprema de Justicia de la provincia así lo ha establecido en los autos “Navarro Félix Luis vs. Gepner Martín Leonardo S/ Cobro de pesos”, sentencia N° 760 del 07/09/2012. Allí dice: “En esa línea interpretativa, la Sala II de la Cámara Nacional del Trabajo ha sostenido que ‘si bien es cierto que, tal como afirmara el sentenciante de grado, correspondía al actor probar los extremos por él invocados, debo aclarar que esto es así -en el caso concreto bajo examen- para lo atinente a la fecha de ingreso y categoría, pero no en cuanto al horario. Ello por cuanto, teniendo en cuenta que la demandada invocó una excepción a la jornada normal prevista en la ley 11544, le correspondía a ella acreditar el horario reducido (conf. art. 377 CPCCN)’ []”.

La jurisprudencia local, cuyo criterio comparto, ha dicho también: “El demandado no expresa cual serían los motivos concretos por los cuales el trabajador debía prestar servicio en una jornada parcial, limitándose a decir en su responde de demanda []. En virtud del principio protectorio del derecho del trabajo y en especial con la nueva redacción y alcance del art. 9 de la LCT, según el cual “Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador”, y por el incumplimiento de la carga procesal del demandado a fin de acreditar la justificación de la reducción de la jornada completa y que esta reducción respetara los límites legales, animan mi convicción de que la cantidad de horas registradas por el empleador se contraponen al principio del contrato realidad, produciéndose en consecuencia un fraude a la ley laboral, correspondiendo tener por configurada una relación laboral de jornada completa, sin que esto implique una regla inexorable de que todo contrato a tiempo parcial debe ser considerado a tiempo completo, sino que las circunstancias de este caso me llevan a concluir en tal sentido”

(Cámara de Apelación del Trabajo, Sala 4, en “Albornoz José Luis vs. J Sleiman S.R.L. S/ Cobro de pesos”, sentencia N° 490 del 27/11/2017).

Por su parte, tengo en consideración que la parte actora no reclamó el rubro de horas extraordinarias, sino que se limitó a practicar su planilla en base a la jornada completa, y así lo aclaró. Por lo tanto, en base a lo expuesto, al criterio jurisprudencial citado, y teniendo en consideración los principios “protectorio” y de “primacía de la realidad”, deberá considerarse que la trabajadora prestó servicios con una jornada completa, según lo previsto por el respectivo convenio colectivo de trabajo 758/19. Así lo declaro.

En cuanto a la remuneración de la Sra. Jalil, considero que ésta debió ser la fijada para la categoría profesional y jornada arriba referidas, y será establecida en la pertinente planilla de cálculos que integra esta sentencia. Así lo declaro.

Segunda cuestión:

1. Controvierten los litigantes respecto a la fecha y justificación de la causal del despido indirecto.

2. Analizadas las pruebas atendibles y pertinentes para resolver la presente cuestión, observo los siguientes hechos:

2.1. El 13/11/2023 la actora envió un TCL a la empleadora, en el que afirmaba que se encontraba defectuosamente registrada y describía las reales características de su relación laboral. Asimismo, la intimaba a que la registre correctamente y le abone las diferencias salariales.

2.2. El 14/11/2023 remitió telegrama a AFIP, según lo establecido por el art. 47 de la ley 25.345.

2.3. Mediante nuevo telegrama, enviado el 21/11/2023 a la accionada, la trabajadora se dio por despedida, atento al silencio mantenido a su intimación. Manifestó lo siguiente: “Atento al silencio mantenido por parte de Uds. ante el requerimiento formulado mediante mi TCL que fuera remitido en fecha 13/11/23, y del cual se encuentran debidamente notificados [], configurándose en consecuencia la presunción en su contra conforme lo normado por art. 57 LCT, es que vengo por medio del presente haciendo efectiva la intimación cursada, me considero gravemente injuriada por lo que me doy por despedida en forma indirecta y por su exclusiva culpa, en un todo conforme a lo normado por los arts. 242 y 246 de la LCT”. Terminaba intimando el pago de las indemnizaciones de ley.

2.4. El 24/11/2023 la demandada envió carta documento a la trabajadora, respondiendo los telegramas de ésta, alegando que el primero fue recibido el 22/11. Rechazaba todo lo afirmado y reclamado por la actora y concluía intimándola a presentarse a trabajar el 30/11/2023 en su lugar y horario habitual.

2.5. De la prueba documental ofrecida por la accionante surgen las restantes misivas que envió. Asimismo, en el cuaderno A4 obra informe del Correo Oficial, del 11/03/2025, por el que se constata la autenticidad y fecha de recepción de sus telegramas.

3. La plataforma probatoria precedentemente analizada permite realizar las siguientes consideraciones.

En relación con la justificación de la causal, es sabido que quien decide la ruptura del vínculo laboral tiene la carga de probar la justa causa del distracto, es decir, la existencia de la conducta injuriosa invocada como justificación de dicho acto rescisorio (art. 322 del nuevo CPCyC), debiendo el juez

valorar dicha causal a la luz de las reglas de la sana crítica, tomando en consideración el carácter de las relaciones laborales, sus modalidades y circunstancias personales del caso. Esto significa, que debe probarse la existencia de un obrar contrario a derecho o un incumplimiento con magnitud injuriosa suficiente como para desplazar el principio de conservación del contrato de trabajo (art. 10 de la LCT).

La parte actora funda la justa causa del despido indirecto, según su misiva del 21/11/2023, más arriba transcripta, en el silencio mantenido por la empleadora, ante la intimación enviada el 13/11, y de la cual, esgrimía, se encontraba notificada. Alegaba que, por este motivo, se había configurado la presunción en su contra prevista por el art. 57 de la LCT.

Ahora bien, debo aclarar que, antes de proceder al análisis de la justificación de la causa del despido, hay que examinar el cumplimento de los requisitos exigidos por la normativa laboral para la comunicación de la denuncia motivada del contrato de trabajo. En este sentido, corresponde recordar que uno de esos requisitos fundamentales -y básicos- es que la parte que hubiese realizado la intimación, ante un incumplimiento de la contraria, otorgando un plazo para que revea su conducta injuriosa, permita el cumplimiento de ese plazo.

En el presente caso, puedo constatar, según lo informado por el Correo Oficial el 11/03/2025 (cuaderno A4), que el telegrama remitido por la trabajadora el 13/11/2023, en el que intimaba a la empleadora a regularizar su situación laboral y registrar la relación según las reales características de ésta, fue notificado a Ispaeva SRL el 22/11/2023.

Ahora bien, la Sra. Jalil el día anterior, es decir, el 21/11/2023, remitió el nuevo TCL en el que se daba por despedida ante el silencio de la accionada, el que fue recibido el 23/11. Por lo que, claramente, su segunda misiva no respetó el tiempo dado a la empleadora en su intimación para verificar el cumplimiento o no de sus obligaciones.

Respecto de esto, la actora en su demanda alegó que el telegrama de intimación a la patronal fue notificado el 14/11/2023, fecha en que el cartero se apersonó en su domicilio, dejando el respectivo aviso de visita, conforme surgiría del seguimiento del correo. Y adjunta, entre su documentación digital, una copia o captura de pantalla de dicho informe de seguimiento.

Sin embargo, debo aclarar que no se ha podido constatar la autenticidad de dicha captura de pantalla, ni la veracidad de lo alegado por la accionante, ya que el correo oficial, como ya expresé más arriba, en el cuaderno A4, informó que el TCL del 13/11 llegó, efectivamente, a la empresa el 22/11. Sin brindar mayores precisiones que esas.

En segundo lugar, yendo a la causal alegada en el despido indirecto, es sabido que el art. 57 de la LCT dispone que el silencio del intimado debe subsistir por un plazo razonable, “nunca inferior a dos días hábiles”, para que la presunción en su contra tenga validez. En efecto, esta disposición resulta ser un recaudo de la buena fe, establecido por la norma, que debe primar en los contratos laborales, tanto en las intimaciones efectuadas por el empleador como en las del trabajador. Entonces, es bajo este principio de buena fe que deben ser interpretadas las consecuencias por el cumplimiento o no de dicho plazo de 48 horas previsto en la normativa y otorgado a la parte contraria.

Es que, cuando se trata de un despido indirecto, es exigible como requisito previo la debida intimación a la empleadora, respetando el plazo otorgado. La doctrina y la jurisprudencia son contestes en esto al reconocer que, así como al empleador le es exigible que utilice sus facultades disciplinarias -siempre que ello sea posible- para corregir al dependiente incumplidor, al trabajador también le es requerido que brinde una oportunidad a la patronal de adecuar sus prestaciones, cuando el incumplimiento de ésta fuera eventualmente subsanable. A tal efecto, como el

dependiente no posee poder disciplinario, la herramienta que debe utilizar es la intimación, la cual, entre sus requisitos, cuenta con el del otorgamiento de un plazo, el que lógicamente debe respetarse (cfr. Ojeda, Raúl Horacio, *Ley de Contrato de Trabajo* comentada y concordada, Santa Fe, Rubinzal-Culzoni, 2011, t. III, p. 464).

Por su parte, la jurisprudencia tiene dicho: "[] la coetaneidad o inmediatez entre la injuria y la decisión de acusar la misma, es uno de los requisitos de validez del despido dispuesto por tal causa, por lo que [] el actor se colocó en situación de despido indirecto en forma extemporánea por prematura respecto de la injuria que invocó, es que, precisamente, la admisión de la injuria, para erigirse en justa causa de ruptura de la relación laboral, requiere la concurrencia de tres elementos: la causalidad, la contemporaneidad y la proporcionalidad, criterio que ha sido confirmado por la Corte Suprema de Justicia al entender en la causa [] "Coria, Carlos Raúl vs. Cooperativa Farmacéutica de Provisión y Consumo Alberdi Ltda. (COFARAL) s/ cobro de pesos" (CSJT, Sentencia N° 846 del 28/08/14). De lo dicho se desprende que [] el despido invocado por el trabajador deviene injustificado, al haberse colocado el actor en situación de despido indirecto con anterioridad al vencimiento del plazo otorgado al accionado para la debida registración" (Cámara de Apelación del Trabajo, Sala 5, en "Talebi Ardestani Shervin Francisco vs. Peluffo Jorge Luis S/ Cobro de pesos", sentencia N° 143 del 28/07/2023).

En conclusión, y por todo lo explicado, el despido indirecto realizado por la Sra. Jalil, el que finalizó la relación laboral el 23/11/2023 (fecha de recepción de la misiva rupturista), fue extemporáneo por prematuro. Tal situación autoriza a tener por injustificada la extinción contractual. Así lo declaro.

Tercera cuestión:

1. Pretende la parte actora el pago de la suma total de $ 8.927.491,72 (pesos ocho millones novecientos veintisiete mil cuatrocientos noventa y uno con 72/100), por los siguientes conceptos: indemnización por antigüedad; indemnización sustitutiva de preaviso; días trabajados del mes de despido; SAC sobre preaviso; integración mes de despido; SAC sobre integración mes de despido; SAC proporcional; vacaciones no gozadas; SAC sobre vacaciones no gozadas; indemnización art. 2 de la ley 25.323; indemnización art. 8 de la ley 24.013; indemnización art. 80 de la LCT; diferencias salariales desde mayo de 2022 hasta octubre de 2023. Solicita también la entrega de la certificación de servicios y remuneraciones y el certificado de trabajo. La demandada, por su parte, niega la procedencia de estos rubros.

2. Previo a abordar el tratamiento de los mencionados rubros, corresponde tratar la aplicación en el tiempo de la denominada "Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos" (en adelante, Ley Bases).

En primer término, de acuerdo a lo previsto por el art. 7 del CCCN, rige el principio general, según el cual las leyes, a partir de su entrada en vigencia, se aplican a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas vigentes y no tienen efecto retroactivo -sean o no de orden público- excepto disposición en contrario.

Estimo pertinente referir que, a través del voto del Dr. Cristian Requena, en los autos "Valles Gisel Elizabeth vs. Aloo SA - Ordinario - Despido", resolución N° 331, del 13/08/2024, la Excma. Cámara del Trabajo, Sala 2, de la Provincia de Córdoba, sostuvo: "Ciertamente, cuando la norma comienza diciendo que las leyes nuevas se aplican a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes, no es este el principio general, sino tan solo una consecuencia lógica, natural, ya que va destinada a indicar que atrapa a toda aquella relación contractual o situación jurídica que está vigente, subsistente, en curso de ejecución. Es lo que algunos doctrinarios denominan "efecto inmediato". He indicado en la obra referida: "En lo personal, adscribo al entendimiento que este

efecto inmediato únicamente concierne, afecta, atrapa, a las relaciones o situaciones jurídicas que están subsistentes, es decir, desarrollándose en sus distintos tramos; o en otras palabras, que no han finiquitado al tiempo de la entrada en vigencia de la nueva ley []".

Asimismo, es necesario aclarar que las sentencias judiciales no generan un derecho personal nuevo, sino que tienen un carácter declarativo, limitándose a reconocer un derecho preexistente y proporcionando las herramientas necesarias para hacerlo efectivo. El fallo emitido en este caso no impone una sanción al empleador, sino que simplemente reconoce o declara la existencia de créditos que se generaron mucho antes de la entrada en vigor de la ley 27.742. Así lo ha expresado también la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala 2, en el fallo "Cordini Juncos Martín Alejandro y otros vs. Comisión Nacional de Regulación del Transporte S/ Despido", sentencia del 08/08/2024.

Ahora bien, teniendo en consideración los criterios arriba expresados, la legislación aplicable para el análisis de la procedencia o no de las indemnizaciones reclamadas será definida por la fecha de la extinción del contrato de trabajo, que en el presente caso, es anterior a la entrada en vigencia de la ley 27.742 y, por lo tanto, esta última no es de aplicación a la especie. Así lo declaro.

3. Con relación a la determinación de la base de la remuneración que se tomará en cuenta para el cálculo de las indemnizaciones, deberán adicionarse los rubros no remunerativos previstos en el convenio colectivo de trabajo que rige la actividad, resultando ello procedente en virtud del criterio sustentado en sentencia "Pérez Aníbal Raúl vs. Disco S.A", del 01/09/2009, al que nos adherimos en cuanto dichos rubros forman parte del salario y deben ser considerados al momento de su determinación.

Ello así por cuanto se ha dicho en el fallo mencionado: "[] El art. 14 bis, al prescribir lo que dio en llamarse el principio protectorio: el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, y al señalar la serie de derechos y libertadas que estas últimas "asegurarán al trabajador", refiere al salario, retribución o remuneración, de manera directa: retribución justa, salario mínimo vital, igual remuneración por igual tarea, participación de los trabajadores en las ganancias de la empresa. También lo hace, indirectamente al mentar el descanso y vacaciones pagadas, la protección contra el despido arbitrario y la garantía de los gremios de concertar convenios colectivos de trabajo. En lo relativo a los instrumentos internacionales de jerarquía constitucional (Constitución Nacional, art. 75 inc. 22, segundo párrafo), el salario ha ocupado plaza en la Declaración Americana de Derechos y Deberes el Hombre (art. XIV), en la Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 23), en el Pacto Internacional de derechos de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Pidesc. Arts. 6 y 7), en la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (art. 5 inc. e) y en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (art. 11 inc. 1° d) []".

Y que "[] Es indudable que "salario justo", "salario mínimo vital móvil", entre otras expresiones que ya han sido recordadas, bien puede ser juzgados, vgr. en punto a la relación adecuada entre los importes remuneratorios y las exigencias de una vida digna para el empleado y su familia, también lo es que, además de ello, el salario se proyecta con pareja intensidad a otro costado de la dignidad del trabajador. Se trata, en breve, de que es preciso y necesario que a la persona trabajadora le sea reconocida, de manera tan plena como sincera, que se ha "ganado la vida" en buena ley, que toda ganancia que obtiene del empleador con motivo o a consecuencia del empleo, resulta un salario, una contraprestación de este último sujeto por esta última causa. Atento a que la noción de remuneración que ha sido enunciada en manera alguna podría entenderse de alcances menores que la acuñada en el art. 1 del Convenio n° 95 sobre la protección del salario, es oportuno hacer cita de las observaciones dirigidas a la República por la Comisión de Expertos en Aplicación de

Convenios y Recomendaciones de la OIT, vale decir, el órgano instituido por resolución adoptada por la Conferencia Internacional de Trabajo en su octava reunión (1926), destinado a ejercer el control regular de la observancia por los Estados Miembros de la obligaciones derivadas de los convenios que han ratificado. En efecto, a propósito del Convenio n° 95 dicha Comisión, expresa referencia al art. 103 bis. Le recordó a la Argentina el párrafo 64 del "Estudio general sobre protección del salario", de 2003, en cuanto a que el art. 1 del citado convenio, si bien "no tiene el propósito de elaborar un modelo vinculante de definición del término salario, sí tiene como objeto garantizar que las remuneraciones reales de los trabajadores, independientemente de la denominación o cálculo, serán protegidas íntegramente en virtud de la legislación nacional, respecto de las cuestiones que tratan los arts. 3 a 15 del convenio. Es necesario que la legislación nacional proteja la remuneración del trabajo, cualquiera sea la forma que adopte, de manera amplia y buena fe (Conferencia Internacional del Trabajo, 97 reunión, 2008, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19,22, y 35 de la Constitución).- Más todavía, con todo ello, el órgano Internacional en rigor, persistía o daba seguimiento a las censuras que había dirigido, en 1995, a los beneficios no remuneratorios de los decretos 1477 y 1478 de 1989 y 333 de 1993, "destinados a mejorar la alimentación del trabajador y de su familia" al concluir en "la existencia de un vínculo entre los beneficios dirigidos a mejorar la alimentación del trabajador y de su familia, y el trabajo realizado o el servicio prestado, en virtud de un contrato de trabajo. Estos beneficios -añadió- cualquiera sea el nombre que se le pueda dar (primas, prestaciones complementarias, etc), son elementos de la remuneración en el sentido del artículo 1 del Convenio" (CSJN, en "Pérez, Aníbal Raúl vs. Disco S.A.", sentencia del 01/09/2009).

En conclusión, resulta preciso y necesario que a la persona trabajadora le sea reconocido, de manera plena y sincera, que se ha "ganado la vida" en buena ley siendo que toda ganancia que obtiene del empleador con motivo o a consecuencia del empleo resulta un salario, y dichos reconocimientos y contraprestación sólo pueden y deben ser llamados, jurídicamente, salario, remuneración o retribución. Así lo declaro.

Conforme lo prescribe el art. 214 inc. 5 del nuevo CPCyC, de aplicación supletoria, se analizará por separado cada concepto pretendido, según planilla de liquidación de rubros practicada por la parte accionante.

3.1. Indemnización por antigüedad; indemnización sustitutiva de preaviso; SAC sobre preaviso; integración mes de despido; SAC sobre integración mes de despido e indemnización art. 2 de la ley 25.323: la parte actora no tiene derecho al cobro de estos conceptos, atento a lo tratado en la segunda cuestión, por haberse declarado injustificado el despido indirecto. Así lo declaro.

Por este motivo, deviene abstracto el pronunciamiento sobre el pedido de inconstitucionalidad del art. 2 de la ley 25.323, realizado por la parte demandada. Así lo declaro.

3.2. Días trabajados del mes de despido: la trabajadora tiene derecho al cobro de este rubro, por no haber constancia de su efectivo pago por parte de la demandada. Así lo declaro.

3.3. SAC proporcional: la trabajadora tiene derecho al cobro de este rubro, por no haber constancia de su efectivo pago por parte de la demandada. Así lo declaro.

3.4. Vacaciones no gozadas: la trabajadora tiene derecho al cobro de este rubro, por no haber constancia de su efectivo pago por parte de la demandada. Así lo declaro.

3.5. SAC sobre vacaciones no gozadas: este concepto no puede prosperar, por cuanto la indemnización por vacaciones no gozadas, precisamente, es un rubro indemnizatorio, y no es salario, por lo tanto no devenga SAC (cfr. CNAT, Sala X, en "Candura, Claudio Roberto c/ Dellvder

Travel SA y otro S/Despidos", sentencia N° 14.283 del 25/04/2006,) Así lo tiene dicho también la Cámara de Apelación del Trabajo, Sala 4, en "Entable Ramón Gerardo vs. Atanor S.C.A. S/Indemnización por despido", sentencia N° 144 del 24/06/2013. Así lo declaro.

3.6. Indemnización art. 8 de la ley 24.013: debo recordar que el presente artículo se refiere a la indemnización que debe pagar el empleador que no registrare una relación laboral. Es decir, la sanción impuesta por la norma en cuestión recae sobre la falta total de registración. En este juicio, lo que se ha verificado, según lo tratado en la primera cuestión, es la posdatación de la fecha de ingreso. Por lo que la indemnización reclamada no es aplicable al presente caso. Así lo declaro.

3.7. Indemnización art. 80 de la LCT: considero que la trabajadora tiene derecho a percibir la multa prevista en esta norma por cuanto ha cursado la intimación de entrega del certificado de trabajo, según las reales características de la presente relación, en el plazo previsto en el art. 3 del Decreto 146/2001, reglamentario del art. 80, esto es, después de los 30 días corridos de extinguido el contrato, según surge de su TCL del 22/01/2024. Así lo declaro.

3.8. Diferencias salariales desde mayo de 2022 hasta octubre de 2023: por lo considerado en la primera cuestión, la actora tiene derecho al cobro de este rubro. Así lo declaro.

3.9. Entrega de la certificación de servicios y remuneraciones y certificado de trabajo: no estando acreditado que la empleadora hubiese hecho entrega de la presente documentación, corresponde admitir el pedido, y condenar a la accionada, como obligación de hacer, a la entrega del certificado de trabajo y constancia de ingreso de aportes y contribuciones de la seguridad social, según las reales características de la relación laboral aquí acreditadas, en el término de 10 (diez) días de ejecutoriada la presente resolución, bajo apercibimiento de aplicar las sanciones conminatorias previstas por el art. 804 del Código Civil y Comercial de la Nación. Así lo declaro.

4. Los rubros declarados procedentes deberán calcularse teniendo en cuenta lo tratado en la primera cuestión, respecto de la fecha de ingreso, jornada de trabajo y la remuneración que le hubiera correspondido percibir a la actora. Así lo declaro.

Cuarta cuestión:

En relación a los intereses a condenar a la demandada, estimo pertinente aplicar lo resuelto por nuestra Corte Suprema de Justicia en los autos "Juárez Héctor Ángel vs. Banco del Tucumán S.A. S/ Indemnizaciones" (sentencia N° 1422 del 23/12/2015), donde se dispuso: "[...] los fallos de la Suprema Corte, conociendo por vía de casación, constituyen doctrina legal vinculante, de observancia obligatoria para los tribunales inferiores dado el supuesto de identidad de configuración fáctica respecto de los periodos por los que cabe calcular los intereses moratorios. Por ello, pongo de manifiesto mi opinión personal de que el interés que debiera aplicarse para la corrección de los créditos laborales es la tasa activa cartera general (préstamos) nominal anual vencida a 30 días del Bco. de la Nación Argentina, tal cual lo vienen haciendo numerosos tribunales de todo el país [...]. Es por ello que la tasa de interés debe cumplir, además, una función moralizadora evitando que el deudor se vea premiado o compensado con una tasa mínima, porque implica un premio indebido a una conducta socialmente reprochable. Al tratarse de deudas reclamadas judicialmente debe existir un plus por mínimo que sea que desaliente el aumento de la litigiosidad".

En mérito a lo expuesto corresponde aplicar al presente caso la tasa activa, cartera general (préstamos), nominal anual vencida a 30 días del Banco de la Nación Argentina, desde que los rubros son debidos y hasta la fecha de su efectivo pago. Así lo declaro.

Planilla de capital e intereses:

Se adjunta en archivo pdf a la presente sentencia.

Quinta cuestión:

Con relación a las costas procesales, atento al progreso parcial de la demanda y lo normado en el art. 63 del nuevo CPCyC, éstas se imponen en proporción al éxito obtenido por cada parte, de la siguiente manera: la parte demandada, por resultar parcialmente vencida, soportará sus propias costas, más el 40 % de las devengadas por la actora, debiendo ésta cargar con el 60 % de las propias. Así lo declaro.

Sexta cuestión:

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

Atento al resultado arribado en la litis y a la naturaleza de ésta, es de aplicación el art. 50 inciso “2” de la citada ley, por lo que se toma como base regulatoria el monto reclamado en el escrito de demanda, debidamente corregido con la tasa activa de interés que fija el BNA, desde que son debidos hasta el 30/09/2025 y reducido al 30 %, lo que resulta en la suma de $ 5.710.559,35.

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, y concordantes de la ley N° 5.480, con los topes y demás pautas impuestas por la ley N° 24.432 ratificada por ley provincial N° 6.715, se regulan los siguientes honorarios:

1) Al letrado Sebastián Giúdice (matrícula profesional 8906), por su actuación en el doble carácter por la actora, en las tres etapas del proceso de conocimiento, la suma de $ 1.200.000 (pesos un millón doscientos mil).

2) Al letrado Próspero Dardo Martín Guerrero (matrícula profesional 9816), por su actuación en el carácter de patrocinante de la demandada en dos etapas del proceso de conocimiento, la suma de $ 560.000 (pesos quinientos sesenta mil).

3) Al letrado Patricio Frías Silva (matrícula profesional 4933), por su actuación en el doble carácter por la demandada en una etapa del proceso de conocimiento, la suma de $ 560.000 (pesos quinientos sesenta mil). Así lo declaro.

Por lo tratado y demás constancias de autos,

Resuelvo:

I - Admitir parcialmente la demanda promovida por la Sra. Gabriela Fernanda Jalil, DNI 39.698.360, con domicilio en Corrientes 4344, de esta ciudad, en contra de Ispaeva SRL, con domicilio en Av. Aconquija 2419, Yerba Buena, Tucumán, por lo considerado. En consecuencia, se condena a la demandada a pagar a la actora, en el término de 10 (diez) días de ejecutoriada la presente, mediante depósito bancario en el Banco Macro SA (sucursal Tribunales), a la orden del juzgado y como pertenecientes a los autos del título, la suma de $ 11.303.060,29 (pesos once millones trescientos tres mil sesenta con 29/100), por los siguientes conceptos: días trabajados del mes de

despido; SAC proporcional; vacaciones no gozadas; indemnización art. 80 de la LCT y diferencias salariales desde mayo de 2022 hasta octubre de 2023. Se condena también a la accionada, como obligación de hacer, a la entrega, en igual plazo, del certificado de trabajo y certificación de servicios y remuneraciones con constancia de ingreso de aportes y contribuciones de la seguridad social, previstas por el art. 80 de la LCT, bajo apercibimiento de aplicar las sanciones previstas por el art. 804 del Código Civil y Comercial de la Nación. Asimismo, se absuelve a la accionada de lo reclamado en concepto de indemnización por antigüedad; indemnización sustitutiva de preaviso; SAC sobre preaviso; integración mes de despido; SAC sobre integración mes de despido; SAC sobre vacaciones no gozadas; indemnización art. 2 de la ley 25.323 e indemnización art. 8 de la ley 24.013, por lo considerado.

II - No aplicar las disposiciones de la ley N° 27.742 a la presente causa, por lo considerado.

III - Declarar abstracto el pronunciamiento sobre el pedido de inconstitucionalidad del art. 2 de la ley 25.323, por lo tratado.

IV - Costas: conforme se consideran.

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

1) Al letrado Sebastián Giúdice (matrícula profesional 8906), la suma de $ 1.200.000 (pesos un millón doscientos mil).

2) Al letrado Próspero Dardo Martín Guerrero (matrícula profesional 9816), la suma de $ 560.000 (pesos quinientos sesenta mil).

3) Al letrado Patricio Frías Silva (matrícula profesional 4933), la suma de $ 560.000 (pesos quinientos sesenta mil).

VI - Practíquese y repóngase planilla fiscal en la etapa procesal oportuna (art. 13 de la ley 6.204).

VII - Comunicar a ARCA en la etapa de cumplimiento de sentencia, de conformidad a lo previsto por el art. 7 quáter de la ley 24.013 (según ley 27.742).

Regístrese, archívese y hágase saber.

Ante mí:

Actuación firmada en fecha 14/10/2025

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

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