Expediente: **492/25**
Carátula: **LUNA BRAIAN NAHUEL C/ LINARIA S.R.L. S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°2**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **09/04/2026 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
90000000000 - JIMENEZ, ANA LUCIA-POR DERECHO PROPIO
20324121650 - LINARIA S.R.L., -DEMANDADO
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -
90000000000 - TUERO, JOSE AGUSTIN-POR DERECHO PROPIO
90000000000 - NAVARRO, PAULA NOEL-POR DERECHO PROPIO
27368388462 - LUNA, Braian Nahuel-ACTOR
20217997128 - GOMEZ, ROLANDO SILVESTRE-PERITO CALIGRAFO

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Oficina de Gestión Asociada del Trabajo N°2

ACTUACIONES N°: 492/25

H105026138318

Juicio: “Luna, Braian Nahuel -vs- Linaria SRL s/ cobro de pesos” - M.E. N° 492/25.

S. M. de Tucumán, abril de 2026.

Y visto: para dictar sentencia definitiva en estos autos caratulados “Luna, Braian Nahuel -vs- Linaria SRL s/ cobro de pesos”, de cuyo estudio:

Resulta y considerando que:

Mediante escrito del 11/04/25 se apersona la letrada Paula Noel Navarro, en nombre y representación del Sr. Braian Nahuel Luna, DNI 45.863.320, con domicilio en Barrio Ciudadela Norte mza. D, casa 11, de esta ciudad, conforme lo acredita con poder ad litem. En tal carácter, inicia la presente demanda en contra de Linaria SRL, CUIT 30-71559173-8, con domicilio real en calle Florida 198, Yerba Buena, Tucumán, por cobro de la suma total de $ 15.834.736 (pesos quince millones ochocientos treinta y cuatro mil setecientos treinta y seis) o lo que en más o menos resulte de las probanzas de autos, con más sus intereses, gastos y costas, desde el momento en que es debida y hasta su efectivo pago.

Manifiesta en fundamento de su petición que el Sr. Luna ingresó a trabajar en relación de dependencia de la demandada el 31/05/19. Dice que prestaba servicios en el establecimiento comercial de la demandada denominado “Joinville”, ubicado en calle Florida 198 de la ciudad de Yerba Buena, Tucumán.

Relata que comenzó desempeñándose los primeros meses como bachero, pero al poco tiempo le fueron requiriendo tareas propias de la cocina, así fue aprendiendo dicho oficio, comenzando a preparar ensaladas, pizzas y sandwiches fríos hasta llegar a la producción de los platos calientes y principales que se ofrecían en el menú. Es decir que a los meses de su ingreso comenzó a desempeñarse exclusivamente como cocinero, según CCT N°479/06 que rige su actividad.

Detalla que era el encargado de las distintas especialidades gastronómicas que figuran en el menú de dicho establecimiento, y que su jornada comenzaba con la revisión de la heladera, stocks de mercaderías y continuaba con la elaboración de los platos, los cuales estaban a su cargo y que incluían la fabricación de los panes de hamburguesas los cuales eran elaborados por el actor en forma artesanal.

Expone que de las fotos aportadas surge que el actor se desempeñaba en la cocina del restaurant, emplatando y preparando los platos. Además, indica que se acompañan conversaciones via whatsapp extraídas del grupo de trabajo denominado “Cocina JoinVillle” en los que se leen tanto las instrucciones que su superior “Celita” (Celia Alonso) impartía a Nahuel; como así también, las fotos que Nahuel enviaba de las preparaciones que le encargaban (flanes, panes de hamburguesas, salsas, etc.) y ponía en conocimiento el estado y la cantidad de mercadería en stock.

Arguye que se desempeñaba a tiempo completo con una carga horaria de lunes a jueves de 16.30 a 01.00 y de viernes a domingo de 16.30 a 02.00 horas, con un día de descanso a la semana, el cual era otorgado en forma rotativa bajo decisión de sus superiores, sólo de lunes a miércoles. Aclara que su jornada de trabajo surge probada con las capturas de pantallas presentadas, en las que se observa que el actor enviaba mensajes de trabajo, fotos de los platos y la cocina en la franja horaria mencionada.

Expresa que su sueldo del último año trabajado era de $382.936,13 (pesos trescientos ochenta y dos mil novecientos treinta y seis con trece centavos), el cual evidenciaba una remuneración muy por debajo de su verdadera categoría y jornada laboral. Explica que el Sr. Luna nunca fue registrado según su real jornada laboral (tiempo completo) sino que recibía su remuneración mensual como empleado a tiempo parcial; además de que los haberes que percibía eran montos muy por debajo de lo que regía en la escala salarial para esa categoría.

En cuanto al distracto, expone que para total sorpresa del trabajador, el 31/10/24 recibió una carta documento de su empleadora, en la que le comunicaba la decisión de despedirlo, invocando como pretexto una falsa justa causa, las que consistían en: disminución de su rendimiento personal, falta de colaboración con sus compañeros de trabajo, llegadas tardes de forma reiterada y respuestas groseras y generación de ambiente hostil. Asimismo, dice que en la misiva rupturista se refiere a la llegada tarde e un día particular y supuestas sanciones, las que nunca existieron.

Arguye que la falsedad, la vaguedad, la redundancia incoherente y la ambigüedad de las causas que invoca, no hace otra cosa que disfrazar un despido sin causa, con el objeto de evadir el cumplimiento del pago de las indemnizaciones que por ley le corresponden a su mandante.

Expresa que el 11/11/24 su poderdante contestó la misiva, rechazando la causal de despido, denunciando real jornada de trabajo y categoría e intimando a que abone las indemnizaciones correspondientes; a lo que la accionada respondió el 22/11/24 ratificando el despido.

Relata el intercambio epistolar posterior entre las partes, en donde cada una mantuvo su postura.

Esgrime que el recibo de liquidación final fue entregado a su mandante en Secretaria de Trabajo el día 25 de febrero del año 2025, donde recién pudo verificar los conceptos abonados que incluían SAC proporcional y vacaciones proporcionales, pesar de la negativa inicial de la empleadora acerca de su procedencia. Aclara que el Sr. Luna firmó en disconformidad ya que fueron liquidados sobre un salario que no le corresponde y por ende, insuficiente.

Seguidamente, se expide respecto de la causal de distracto. Hace referencia a la pérdida de confianza y a que la accionada no expuso claramente los motivos del despido, sino que lo hizo con

manifestaciones genéricas. Cita jursprudencia.

Al finalizar, practica planilla de rubros reclamados, cita el derecho aplicable, ofrece prueba documental y solicita el progreso de la demanda, con expresa imposición de costas a la demandada.

Corrido el traslado de la demanda en el domicilio real de la accionada, el 23/06/25 se apersona el letrado Agustín José Tuero, en nombre y representación de Linaria SRL, CUIT 30-71559173-8, con domicilio en calle Florida 198, Yerba Buena, Tucumán, y contesta demanda.

En primer término, niega todos y cada uno de los hechos relatados por la parte actora.

En cuanto a la documentación presentada por el actor, reconoce el intercambio epistolar, los recibos de sueldo, la certificación de servicios y certificado de trabajo, la baja de AFIP y las actuaciones ante la Secretaría de Trabajo; y desconoce la autenticidad de la documentación agregada en los puntos O y P del escrito de demanda (*2 fotos de Nahuel en la cocina* y *26 capturas de pantalla de WhatsApp del grupo "Cocina Join ville*), ya que son meras capturas que no están ni certificadas por escribano, ni resguardada la cadena de custodia y la protección de la información digital, siendo fácilmente modificables por cualquier aplicación gratuita.

Reconoce la fecha de ingreso alegada por el actor, pero asegura que cumplía funciones de bachero, categorizado como "lavacopas" conforme CCT 479/06, las que consistían en realizar todo tipo de tareas de limpieza, lavado, orden y organización de todos los elementos de la cocina y de toda la vajilla. Dice que eventualmente, y solo para cubrir algún reemplazo, podía requerírsele que realizara algún tipo de comida de elaboración sencilla, tipo sándwich o la preparación de alguna merienda, pero no por ello puede considerarse con derecho a reclamar la categoría de cocinero, porque en realidad el actor no era ni chef ni tenía los conocimientos suficientes de cocina.

En cuanto a la jornada de trabajo, aduce que el actor trabajaba media jornada en horarios de 16.00 a 20.00 horas de lunes a domingo, contando con los debidos descansos compensatorios, aunque algunas veces podía cumplir reemplazos en los otros turnos que eran de 8.00 a 12.00 o de 12.00 a 16.00, ya que el bar funciona con tres turnos de empleados.

Aclara que la remuneración percibida por el actor era acorde a la escala salarial vigente y al horario de trabajo que cumplía, siendo falso que existan diferencias salariales en su favor.

Asegura que la relación con el actor venía tensa, debido a los constantes reclamos del empleador por su bajo rendimiento, llegadas tardes e incumplimientos reiterados, generando ello en el trabajador reacciones indecorosas y molestas que entorpecían el giro normal y habitual de la empresa. Aduce que el actor no recibía de buen modo las instrucciones que le daban y normalmente se molestaba y terminaba contestando mal o peleándose con algún compañero de trabajo o incluso con alguno de sus superiores. Así, indica que recibió numerosos apercibimientos a lo largo de su relación laboral, poniendo de ejemplo uno del año 2019.

Relata que en la situación hace crisis el 31/10/24, cuando luego de varios reclamos, al no cambiar su forma de trabajar, y ante una llegada tarde puntual, el empleador decide tomar la drástica decisión de despedirlo con justa causa mediante carta documento, la que transcribe.

Cuenta que el 11/11/24 el actor mediante un telegrama impugna la causal del despido, reclamando las indemnizaciones de ley y diferencias salariales por un supuesto error en su categorización, siendo ello contestado por la empleadora el 14/11/24.

Seguidamente, fundamenta el despido, cita jurisprudencia y se expide respecto de la improcedencia de los rubros reclamados.

Finalmente, solicita el rechazo de la demanda, con costas a la parte actora.

Por decreto del 07/08/25 se abre la causa a pruebas por el término de cinco días, al solo fin de su ofrecimiento.

Mediante decreto del 28/08/25, en cumplimiento con lo dispuesto por Acordada N°633/25, se hace saber a las partes la implementación de un plan de trabajo para realizar todos los actos tendientes a obtener la mayor celeridad y economía en su desarrollo (cfr. arts. 10 a 15 del CPL y arts. 125, 132 y concordantes del CPCC de aplicación supletoria) y se las convoca a la audiencia prevista por el art. 69 del CPL, a realizarse el 01/10/25 de manera presencial.

Asimismo, se notifica a las partes que en dicha audiencia se producirán, de corresponder, las pruebas de reconocimiento y absolución de posiciones y se fijará fecha, hora y lugar en la que se recibirá la totalidad de las declaraciones de los testigos que ofrecieran los litigantes, las confesionales pendientes y las medidas que se encontraran en trámite relativas a los otros medios de prueba.

Además, en el mismo decreto, también se les hace saber a las partes que la actitud que adopten será considerada al momento de dictar sentencia y de regular honorarios por el deber de lealtad y colaboración que rige en el proceso (artículo 24 incs. 1, 2, 5 y 6, y art. 69 último párrafo del CPCyC, supletorio al fuero) y que la incomparecencia injustificada podrá ser considerada como violación a los deberes de las partes, abogados y representantes (cfr. art. 24, 25, 26 y concordantes del CPCC, de aplicación supletoria), un acto contrario a la buena fe que puede trabar el normal desarrollo del proceso, y se podrá aplicar al incompareciente una multa equivalente a una consulta virtual del Colegio de Abogados de la provincia de Tucumán, conforme lo previsto por el art 137 del CPCC supletorio, en beneficio de la contraparte que estuviera presente.

El 07/10/25 se lleva a cabo la mencionada audiencia, habiendo concurrido ambas partes con su representación letrada, sin que lleguen a un acuerdo. Atento a ello, se tuvo por intentada y fracasada la conciliación y se abre la causa a pruebas por el término de 30 días.

Por último, se fija fecha para que tenga lugar la Segunda Audiencia de Producción de Prueba para el día 11/12/25.

El 11/12/25 se lleva a cabo la Segunda Audiencia de Producción de Pruebas y Conclusión de Causa para Definitiva, con la comparecencia de los letrados apoderados de ambas partes.

Se tomaron las declaraciones testimoniales de los testigos que concurrieron y se procede a leer el informe de pruebas del art. 102 CPL.

De éste surge que la parte actora ofreció cuatro cuadernos de pruebas: A1 - Documental: Producida; A2 - Informativa: Sin admitir; A3 - Testimonial: Parcialmente producida y A4 - Confesional: Producida. La parte demandada ofreció 4 cuadernos de prueba: D1 - Instrumental - reconocimiento: Producida; D2 - Informativa: Sin admitir; D3 - Testimonial: Parcialmente producida y D4 - Pericial contable: Sin admitir.

Por último, en el acto de audiencia, alegaron ambas partes y se ordena que pasen los autos para el dictado de sentencia definitiva.

Ahora bien, conforme a los términos de la demanda y el responde, constituyen hechos admitidos y por ende exentos de prueba, los siguientes: 1) Existencia de la relación laboral entre el actor Braian Nahuel Luna y la demandada Linaria SRL; 2) Fecha de ingreso el 31/05/19 y 3) Finalización de la relación laboral por despido directo comunicado mediante carta documento del 31/10/24.

En consecuencia, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria sobre las que corresponden pronunciamiento, conforme el art. 214 del CPCyC, supletoria al fuero, son las siguientes: 1) Características de la relación laboral: tareas realizadas, categoría laboral aplicable, jornada de trabajo y remuneración; 2) Fecha y justificación del distracto; 3) Rubros y montos reclamados en la demanda; 4) Intereses; 5) Costas procesales y 6) Regulación de honorarios.

Establecido ello, corresponde, seguidamente, analizar el plexo probatorio rendido en la causa, recordando que, por el principio o juicio de relevancia, puede el sentenciante limitarse solo al análisis de aquella prueba que considera relevante para la decisión de la cuestión controvertida.

Se tratan a continuación cada una de las cuestiones litigiosas por separado.

Primera cuestión:

1. Controvierten los litigantes respecto de las características de la relación laboral.

2. Analizado el plexo probatorio obrante en la causa, observo lo siguiente:

2.1. La parte actora adjuntó como prueba documental, reconocida por la accionada: recibos de haberes, intercambio epistolar, actuaciones ante la SET, baja de Afip y certificado del art. 80 de la LCT.

Por último, adjuntó fotografías y capturas de pantalla, que fueron impugnadas por la parte demandada, y no acreditó su autenticidad mediante ningún medio probatorio.

2.2. En la prueba testimonial ofrecida por la parte actora, declaró el Sr. Eduardo Damián Sueldo.

La parte demandada tachó al testigo en su persona y en sus dichos por cuanto evidencia cierta parcialidad dado que es potencial acreedor de la demandada al tener juicio en trámite y no se condicen sus dichos con las pruebas rendidas en autos, como por ejemplo apercibimientos al actor por faltas en sus funciones como lavacopas o bachero. La parte actora contestó solicitando el rechazo de la tacha interpuesta.

Ahora bien. Debe recordarse que la valoración de la prueba testimonial y las tachas, constituye una facultad propia y privativa de los jueces de grado, quienes pueden inclinarse hacia aquellas declaraciones que les merecen mayor credibilidad para iluminar los hechos de que se trate. Palacio y Alvarado Velloso han expresado que “las reglas de la sana crítica, aunque no definidas en la ley, suponen la existencia de ciertos principios generales que deben guiar en cada caso la apreciación de la prueba y que excluyen, por ende, la discrecionalidad absoluta del juzgador. Se trata, por un lado, de los principios de la lógica, y, por otro lado, de las máximas de experiencias”, es decir de los principios extraídos de la observación del corriente comportamiento humano y científicamente verificables, actuando ambos, respectivamente, como fundamentos de posibilidad y de realidad (cfr. Palacio y Alvarado Velloso en Código Procesal Civil, t. 8, p. 140, Rubinzal-Culzoni, edic. 1994).

Respecto de la tacha interpuesta, corresponde recordar que el hecho de que el testigo haya sido empleado y tenga un juicio pendiente en contra de la demandada no es suficiente para excluir su testimonio como medio de prueba, porque tal circunstancia no inhabilita por sí a que ésta preste declaración sobre la empresa en la cual trabajó y las circunstancias que pudo conocer a raíz de esa vinculación laboral.

Considero que la parcialidad que alega el demandado no impide considerar sus dichos como un elemento más, en la medida que aparezca corroborado por otros elementos de prueba.

Reiterada jurisprudencia vigente en la materia concuerda en señalar que “La existencia de pleito pendiente no importa, de por sí, razón suficiente para desechar las declaraciones de los testigos, sino para analizar con una mayor rigurosidad las mismas” (CNAT, S. II, 2/12/1987, “Morales, Eva Beatriz vs. Cía. General de Fósforos Sud Americana S.A.”; en igual sentido: “CNAT, S. VII, 16/8/1996, “Cicale, Juan F. vs. Laboratorios Promeco S.A.”; CNAT, S.VII, 14/5/1985, “Ortega, Carlos Alberto vs. Seven Up Concesiones S.A.I.C.).

Tampoco se advierten contradicciones en las declaraciones del testigo ni que de sus dichos se desprenda que haya tenido una intención de perjudicar a la accionada y beneficiar a la parte actora.

No cabe perder de vista que se trataba de un compañero de trabajo de la parte actora, quien además declaró de forma similar con los restantes testigos ofrecidos, por lo corresponde el rechazo de la tacha interpuesta. Así lo declaro.

El testigo Sueldo declaró que trabajó para la demandada desde marzo de 2022 hasta febrero de 2023, que el actor trabajaba como cocinero y él como mozo, en Joinville. Que cuando el actor llegaba se ponía a cocinar, controlaba el stock, despachaba los pedidos. En cuanto a su jornada laboral, dice que ningún empleado tenía horario fijo, que generalmente eran 9 horas, que podía ser cortado o corrido, y que la Sra. Celia Alonso, encargada general, armaba los diagramas de horarios; y que sí firmaban planillas de entrada y salida (pregunta N.° 6). A la pregunta N.° 8 sobre como era la modalidad de trabajo al ingresar a la cocina, contestó que es un resto bar que todos llegaban, e cambio de turno se revisaban heladeras, control de stock, se elaboraba y a la hora del despacho se despachaba, y que la cocina abría desde las 20 hasta las 12 o 1 de la mañana. Detalló que al ingresar elaboraban mercadería (pan, sandwich, pizza, etc.) y que a partir de las 20 era la hora de despacho y ahí se ponían a sacar los pedidos. Respecto de la jornada laboral del actor respondió que normalmente trabajaba todos los días 9 horas diarias, y que en ocasiones especiales podían ser hasta 12 horas, cortadas o corridas; que el turno de la mañana era desde las 7 de la mañana hasta las 4 de la tarde, y el segundo turno desde esa hora hasta la 1 o 2 de la mañana. Respecto de si el actor cumplía funciones de bachero, respondió que no, que siempre trabajó en la cocina, ya sea como ayudante o despachando los pedidos, pero siempre elaborando o despachando los pedidos. Respecto de qué tipo de platos hacía, contestó que todos los de la carta, pescados, carnes, pastas, todo en general, que él era uno de los que sabía toda la carta porque tenía mucho tiempo trabajando ahí.

La parte demandada tachó al testigo Farfán por cuanto es amigo del actor y además por la falta de certeza en su relato ya que no sabía que el trabajador tuvo inconductas por las que fue sancionado, lo cual está acreditado mediante prueba documental. La parte actora solicitó el rechazo de la tacha interpuesta.

Al igual que lo resuelto respecto del testimonio anterior, considero que corresponde el rechazo de la tacha interpuesta, ya que el testigo fue claro y preciso en sus dichos, dando razón de ellos, los que -además- resultaron coincidentes con lo declarado por los otros testigos y con lo alegado por la parte actora. Como bien aduce el demandado, la circunstancia de ser amigo del actor no es idónea para desechar todo el testimonio, sino que únicamente obliga a juzgarlo con mayor restrictez. Además de que el testigo aclaró que la relación de amistad únicamente consistía en la que tenían en el trabajo y eventualmente en partidos de futbol. Atento a ello, se rechaza la tacha interpuesta. Así lo declaro.

El testigo Farfán declaró que es amigo del actor y que trabajó para la demandada desde el año 2021 hasta el 2023. Declaró que el actor era cocinero y ayudaba en la bacha también, y que la jornada laboral era jornada completa de 9 horas diarias, de 4 a 1 de la mañana más o menos. Respondió que cuando él trabajaba no firmaban planilla pero después lo empezaron a hacer. En cuanto a sus

tareas, respondió que él también era cocinero y bachero. Respondió que una vez que ingresaban a la cocina, hacían control de stock para ver qué faltaba para producir y luego se preparaban para el despacho (pregunta N.° 8). Respondió que hacían producción de la cocina (milanesa, hamburguesas, pastas, tartas, pizzas), de merienda, panadería, y que Nahuel hacía lo mismo.

Finalmente, el testigo Aaron Pacheco, quien no fue tachado por las partes, declaró que trabajó para la demandada desde febrero de 2023 hasta fines del 2024. Declaró que el actor se ocupaba de la parte de panadería y de cocina, que era el encargado de “nosotros” (Farfán, Luna y otros compañeros), que todo lo aprendió de él y que él se encargaba también de la parte de cocina y panadería. En cuanto a la jornada laboral respondió que era de 12 horas, que a veces hacían horario cortado y a veces corrido, dependiendo el personal, que a veces iban a las 7 de la mañana y que podían estar hasta las 2 de la mañana. Añadió que cuando era horario cortado generalmente entraban a las 4 de la tarde hasta la 1 o 2 de la mañana. Declaró que su jornada era de 8 horas y a veces más, dependiendo el personal. Contestó que firmaban planilla de asistencia. Declaró que cuando llegaban hacían una lista de las cosas que hacer en el día, que generalmente la hacía el actor, y se distribuían quién iba a hacer cada cosa. Contestó que Nahuel era el que más conocimiento tenía en el área de la cocina, él les enseñaba a hacer por ejemplo la granola, que era como un jefe de cocina. Respondió que la Sra. Celia era quien pagaba los sueldos; que Nahuel nunca tuvo problemas con los compañeros o superiores, que siempre tuvo buena relación.

2.3.En la prueba confesional ofrecida por la parte actora, declaró el absolvente quien mantuvo la postura asumida en este juicio.

2.4. En cuanto a la prueba documental adjuntada por la parte demandada, el Sr. Luna reconoció las firmas que se atribuyen como de su puño y letra insertas en lo exhibido, así como la recepción de la catas documento. Únicamente desconoce su firma en la declaración jurada de horarios de ingresos y egreso.

2.5. En cuanto a la prueba testimonial ofrecida por la parte demandada, declaró que la Sra. María Celia Alonso, quien fue tachada por la parte actora. Esgrime que la testigo dijo que no tenía relación de parentalidad con la empresa y después declaró que es prima de alguien de la firma, y además es ex empleada por lo que hay un cierto grado de subjetividad en sus dichos. Además, señala que hay contradicciones en su declaración por cuanto manifiesta que a Nahuel se lo sancionaba pero que ella no era quien imponía las sanciones. La parte demandada solicitó el rechazo de la tacha interpuesta.

Adelanto mi opinión en el sentido de que corresponde el rechazo de la tacha interpuesta, ya que el grado de familiariedad que pueda tener la testigo con algún miembro de la empresa, no invalida su testimonio; mucho menos el hecho de ser ex empleada, puesto que los mismos testigos ofrecidos por la parte actora también lo eran.

Por otro lado tampoco se advierte ninguna contradicción en el testimonio de la Sra. Alonso, por lo que corresponde el rechazo de la tacha interpuesta. Así lo declaro.

La testigo Alonso declaró que trabajó para la demandada desde el 2023 hasta abril del 2025. declaró que el Sr. Luna era bachero o lavacopas, y que trabajaba de lunes a domingo de 16 a 20 horas y que tenía descansos rotativos, y que era ella quien daba los horarios del personal y que tenían descanso entre los lunes y los miércoles. Declaró que el trato con Nahuel no era fácil, que con ella tenía faltas de respeto recurrentes, y que entre sus compañeros tenía amigos y otros con los que no se llevaba, que él generaba problemas porque siempre llegaba tarde, ya que era mal ejemplo y además el que no hace su tarea va atrasando a los demás. Declaró que el sabado antes del día de la madre, que es el día mas importante para la gastronomía, llegó 2 horas tarde sin dar

ningún tipo de explicación (tenía que llegar a las 4 y llegó 6 y media), y que cuando le reclamaron se enojó. Dice que recibió sanciones, generalmente relacionadas con llegadas tarde, falta de respeto con sus superiores y peleas con sus compañeros. Declaró que cuando el bachero llega tarde se amontona toda la vajilla, lo que genera problemas en los mozos, en el despacho, porque es un trabajo que tiene que ser prolijo y continuo.

3. Ahora bien. Admitida la existencia de la relación laboral, surge que las partes discuten respecto de sus características.

El art. 322 del CPCyC, de aplicación supletoria, 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.

En cuanto a las tareas realizadas y categoría laboral aplicable, tenemos que el actor reclama que cumplía funciones de cocinero, mientras que la accionada aduce que era bachero, conforme estaba registrado.

Del plexo probatorio analizado, observo que los 3 testigos ofrecidos por el actor, declararon que éste era cocinero.

Así, el testigo Sueldo declaró que el Sr. Luna era cocinero, que cuando llegaba se ponía a cocinar, controlaba el stock, despachaba los pedidos. Respecto de si el actor cumplía funciones de bachero, respondió que no, que siempre trabajó en la cocina, ya sea como ayudante o despachando los pedidos, pero siempre elaborando o despachando los pedidos. Respecto de qué tipo de platos hacía, contestó que todos los de la carta, pescados, carnes, pastas, todo en general, que él era uno de los que sabía toda la carta porque tenía mucho tiempo trabajando ahí.

El testigo Farfán declaró que el actor era cocinero y ayudaba en la bacha también y que una vez que ingresaban a la cocina, hacían control de stock para ver qué faltaba para producir y luego se preparaban para el despacho. Respondió que hacían producción de la cocina (milanesa, hamburguesas, pastas, tartas, pizzas), de merienda, panadería.

Si bien ambos testigos fueron tachados por la demandada, se rechazó la tacha por falta de mérito, atento a que los testigos resultaron concordantes y coincidentes en sus dichos, dando razón de ellos.

Finalmente, declaró el testigo Aaron Pacheco, quien no fue tachado por las partes, y respondió que el actor se ocupaba de la parte de panadería y de cocina, que era el encargado de ellos (Farfán, Luna y otros compañeros), que todo lo aprendió de él. Declaró que cuando llegaban hacían una lista de las cosas que hacer en el día, que generalmente la hacía el actor, y se distribuían quién iba a hacer cada cosa. Contestó que Nahuel era el que más conocimiento tenía en el área de la cocina, él les enseñaba a hacer por ejemplo la granola, que era como un jefe de cocina.

De lo expuesto, observo que los tres testigos ofrecidos por la parte actora, uno de los cuales ni siquiera fue tachado por la accionada, fueron coincidentes al manifestar que el Sr. Luna se desempeñaba como cocinero. Aún más, declararon que es una de las personas que más conocimientos tenía en el área por la antigüedad que tenía y que muchos aprendieron de él.

Entonces, atento a la prueba testimonial, la que resulta firme, y convincente y coincidente, corresponde declarar que al Sr. Braian Nahuel Luna le correspondía la categoría de “cocinero” del convenio colectivo aplicable (nivel profesional 6 – categoría III). Así lo declaro.

En cuanto a la jornada de trabajo, la parte actora esgrime que trabajaba jornada completa, mientras que el demandado alega que era media jornada.

Al respecto, se debe tener en cuenta que la jornada legal según la Ley 11.544 es de 8 horas diarias y la jornada reducida es una excepción, la cual debe ser probada por la empleadora. Así lo ha entendido el Tribunal Supremo de la provincia, al establecer que “Es arbitraria y, por ende, nula, la sentencia que infundadamente se aparta de la regla de que la carga de la prueba de la existencia de una jornadade trabajo reducidacorresponde al empleador que la invoca, como también la que valora irrazonablemente las constancias de autos relevantes para la decisión del caso” (Corte Suprema de Justicia - Sala Laboral y Contencioso Administrativo en los autos “Dietrich Luis Orlando –vs- Fast Food Sudamericana SA S/ Cobro de Pesos - Nro. Sent: 644, Fecha 30/05/2016).

Y que “El fallo atacado aplicó, erróneamente, las reglas de la carga probatoria al exigir al trabajador la acreditación de lajornadacompleta de labor, cuando correspondía imponer, dicha carga, al empleador que invocó la existencia de unajornadade trabajoreducida”(Corte Suprema de Justicia - Sala Laboral y Contencioso Administrativo en los autos “Alvarez Juan José –vs- Nuevo Polo Norte SRL S/ Cobro de Pesos” - Nro. Sent: 76 Fecha 22/02/2017).

En el caso de autos, la demandada adjuntó declaración jurada de horarios de ingreso y/o egreso, las que fueron desconocidas por el accionante. Luego, produjo prueba pericial caligráfica, de donde se desprende que las firmas insertas en declaración jurada de ingreso y egreso pertenecen a la mano caligráfica del Sr. Luna. Dicho informe no fue impugnado por la parte actora.

Ahora bien. Sin perjuicio de ello, surge de las declaraciones testimoniales que la empresa llevaba planillas de control de ingreso y egreso, las que no fueron adjuntadas. Esto conforme surge de las declaraciones del Sr. Sueldo, Farfán y Pacheco.

Asimismo, los testigos fueron coincidentes al declarar que el actor normalmente trabajaba todos los días 9 horas diarias, y que en ocasiones especiales podían ser hasta 12 horas, cortadas o corridas (Sr. Sueldo) y que la jornada laboral era de 8 horas y a veces más, dependiendo el personal (Sr. Pacheco).

Así las cosas, puedo concluir que si bien la accionada adjuntó la declaración jurada de horarios de ingreso y/o egreso, con firma del actor el día de inicio del contrato de trabajo, no explicó los motivos de la necesidad de ese tipo de contratación ni acredito que todos o varios empleados de la empresa hubieran sido contratados de la misma manera. Tampoco adjuntó planillas de control de asistencia de ingreso y egreso, las que según los testigos, sí eran llevadas a cabo.

En este orden de ideas, y en virtud del principio protectorio del derecho del trabajo (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 jornadacompleta 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 jornadacompleta.

En consecuencia, considero que el Sr. Luna prestó servicios en la jornada legal de la actividad conforme ley 11.544 y CCT 479/06. Así lo declaro.

Respecto de la remuneración que le correspondía percibir, será calculada tomando en cuenta la escala salarial vigente para la actividad, conforme antigüedad, categoría y jornada declaradas en el

presente. Así lo declaro.

Segunda cuestión:

Controvierten los litigantes respecto de la justificación del distracto, pero coinciden en que ocurrió por despido directo comunicado por la empleadora mediante carta documento del 31/10/24.

En dicha misiva, la demandada expone que: “ hemos decidido prescindir de sus servicios por pérdida de confianza en su persona, debido a que en el último año de su relación laboral con nosotros, hemos detectado que su rendimiento personal disminuyó drásticamente, demostrando una falta de colaboración para con sus compañeros de trabajo, llegando tarde de forma muy reiterada, respondiendo en forma grosera cuando le pidan alguna atención, generando un ambiente de trabajo hostil para con sus compañeros; situación que no estamos obligados a soportar, ni permitir, ya que nos ha generado serios conflictos con el resto del personal de esta empresa. Particularmente sus llegadas tarde son cada vez más frecuentes y no tienen ningún tipo de justificativo, generando retrasos en la cocina que repercuten directamente en la imagen de la empresa ya que provoca demoras en el despacho de pedidos por lo que el cliente termina insatisfecho. Puntualmente, el sábado 19 de octubre usted debía presentarse a trabajar a las 16:30 horas y llegó a las 18 horas, sabiendo que iba a ser una jornada de mucha concurrencia de clientes por ser el día previo al día de la madre, sin embargo, no le interesó y dejó en evidencia su falta de contracción al trabajo. Además de ello, siempre le tenemos que llamar la atención porque se distrae en su trabajo, molesta y dispersa al resto de sus compañeros, provocando un retraso general en el sector de cocina, que como ya dijimos, genera un daño material y a la imagen de esta empresa. Por todas esas cuestiones ud. fue sancionado en reiteradas oportunidades, pero parece no haberle sido suficiente para que mejorara su conducta porque no ha demostrado ningún cambio de actitud. Al contrario, viene demostrando una actitud de desprecio hacia su trabajo como si nada le importara, y a pesar de que hemos buscado la forma de que reconduzca su conducta, usted no responde de manera positiva. Por lo tanto, y en función de la gravedad de los hechos denunciados como así también a su carencia absoluta de interés de cumplir con sus obligaciones, se configura injuria grave a los intereses de esta empresa que torna imposible la prosecución del vínculo laboral que nos une”.

Ahora bien. Preliminarmente, cabe destacar que para la procedencia del despido directo con causa justificada, se exige la constatación de la inobservancia por parte del trabajador de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, que por su gravedad no consientan la prosecución del vínculo, a tal punto de que habiliten el desplazamiento del principio de conservación del contrato de trabajo contemplado en el art.10 de la LCT.

Asimismo, quien decide la ruptura del vínculo laboral, tiene la carga de probar la justa causa del distracto, es decir, la existencia de la conducta injuriosa invocada como justificación de dicho acto rescisorio (art. 322 CPCYC).

Se ha dicho que es injuria todo acto u omisión contraria a derecho que importe una inobservancia de deberes de prestación o de conducta, imputable al trabajador que lesione el vínculo contractual. Es decir que a fin de analizar un despido disciplinario primero corresponde determinar la existencia de incumplimiento imputable al trabajador por lo que el daño ocasionado por éste ocupa una función secundaria (Ackerman, Mario - Sudera, Alejandro, *Extinción de la relación laboral*, Rubinzal - Culzoni, Santa Fe, 2008, pág. 401).

La gravedad de la injuria que se invoca en sustento del despido es objetiva, es decir, independiente de la apreciación subjetiva de las partes y su valoración es privativa del juez, la que debe ser analizada desde un punto de vista cualitativo o cuantitativo relacionado ello con la proporcionalidad

de la sanción respecto a la falta cometida, la contemporaneidad y razonabilidad en el ejercicio de la potestad sancionadora (art. 242 LCT), en vista que el despido resulta para el trabajador la máxima y más grave sanción disciplinaria ya que significa la ruptura de la relación laboral y la expulsión del seno de la empresa.

Asimismo, cabe destacar que el art. 243 de la LCT determina como requisitos que el despido por justa causa dispuesto por el empleador como la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deben comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. La causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas no podrá ser modificada ante la demanda que promoviere la parte interesada (invariabilidad de la causal de despido).

Precisado lo anterior, corresponde señalar que la prueba aportada al caso por la parte demandada, resulta insuficiente para demostrar que el despido se fundó en justa causa, de conformidad a lo prescripto por el art. 242 de la LCT.

De la misiva transcripta, se observa que la empleadora despidió al trabajador por “pérdida de confianza”

En este sentido, la Excma. Cámara del Trabajo, Sala 4, en los autos “Monje, Sergio -vs- C.D. Calliera S.R.L. S/ Cobro de pesos”, M.E. N° 2800/09, en sentencia N° 342 del 11/12/18, expresó que: “Cabe destacar que la pérdida de confianza implica una apreciación subjetiva que no constituye de por sí justa causa de despido, ya que lo que configura una injuria que impide la prosecución de la vinculación contractual es el hecho (incumplimiento) del que es responsable el trabajador, que traduce una conducta que proyectada hacia el futuro permite afirmar que el empleado no es confiable. Entonces, tenemos que la pérdida de confianza no funciona como un supuesto autónomo, sino que debe ocurrir un hecho objetivo (situación desleal) que provoca la pérdida de confianza (hecho subjetivo), y que en relación a la naturaleza y tipo de función encomendada pueda llevar razonablemente al ánimo del empleador a la convicción de que hechos similares pueden repetirse en el futuro, frustrándose las expectativas del deber de fidelidad creadas con el devenir del vínculo a raíz de un suceso que lleva a la convicción de que el trabajador ya no es confiable.

Como señalara Fernández Madrid las nociones de fidelidad y lealtad, que deben asimilarse al concepto de buena fe del art. 63 LCT, tienen suma relevancia en el contrato de trabajo y engloban un sinnúmero de derechos y obligaciones recíprocas de las partes involucradas emanados del espíritu de colaboración y confianza que caracterizan aquella relación. La actuación en la empresa requiere del trabajador el cumplimiento de deberes de conducta acordes con la índole de las tareas que tenga asignadas y si un hecho objetivo suficientemente grave determina la convicción (elemento subjetivo) de que el trabajador ya no es confiable, es decir que puede repetir el hecho desleal o manifestar una conducta de este tipo, se configura una causal de despido (Fernández Madrid, Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, 2aa ed. actualizada, t. II, p. 1777)”.

Pues bien, teniendo presente lo anterior y la causa de despido invocada por la parte demandada, le correspondió a ella haber acreditado la justa causa de despido invocada y que resulta controvertida en autos, de conformidad al art. 302 del CPCyC, de aplicación supletoria a este fuero.

Del plexo probatorio analizado en la cuestión anterior, surge que la parte demandada no ha producido prueba alguna tendiente a demostrar la existencia de los hechos que alega en su misiva rupturista. No ha acreditado ni mediante prueba documental (por ejemplo, planillas horarias de asistencia) ni ningún otro medio probatorio las inasistencias injustificadas o llegadas tarde en que habría incurrido el trabajador. Tampoco acreditó haberlo intimado en dichas ocasiones a fin de que justificara sus inasistencias o llegadas tarde.

Únicamente ha producido prueba testimonial, en la que declaró la Sra. Celia Alonso, quien expresó que el trato con el actor no era fácil, que con ella tenía faltas de respeto recurrentes, y que entre sus compañeros tenía amigos y otros con los que no se llevaba, que él generaba problemas porque siempre llegaba tarde, ya que era mal ejemplo y además el que no hace su tarea va atrasando a los demás.

Sin perjuicio de ello, ésta ha sido la única prueba ofrecida por la empleadora a fin de justificar el despido; la que considero insuficiente.

Por otro lado, adjunta notificaciones de sanciones o apercibimientos, de fechas 23/08/20, 13/04/21, 14/01/20, 23/09/19, 05/09/19, 11/07/19, 10/06/19, 28/05/19, 22/05/19 y 09/05/19; las que fueron reconocidas por el Sr. Luna.

Con respecto a estas, cabe precisar que resulta improcedente pretender fundar el despido en hechos oportunamente sancionados. Ello infringe el principio de derecho "*non bis in idem*", que prohíbe a quien tiene atribuciones disciplinarias, aplicar por un mismo hecho dos sanciones (apercibimiento y despido), pues si las inconductas del trabajador merecieron con anterioridad sanciones, al principal le estaba vedado aplicar otra de mayor entidad, como es el despido.

Al respecto, la Excma. Cámara del Trabajo, Sala III, tiene dicho en los autos "Assad, Patricia de las Mercedes -vs- Atusa S.A. s/ Cobro de pesos" en sentencia del 19/12/16 que: "Recordemos que si las faltas anteriores en que hubiere incurrido la trabajadora ya fueron sancionadas, como sostiene la accionada al momento del despido, no puede en base a estas faltas, ya castigadas en forma previa al distracto, disponer la empleadora el cese del contrato de trabajo con causa, sino que requería la existencia de un hecho nuevo, una injuria posterior a los anteriores incumplimientos y concomitante a la cesantía, además que ésta nueva falta tenía que revestir tal entidad que impedía la continuidad de la relación de trabajo y justificaba apartarse del principio rector de conservación del contrato de trabajo (Art. 10 LCT), lo cual no acontece en el supuesto de autos, en donde no se comunicó, ni probó, la existencia de un incumplimiento nuevo y concreto, no conocido con anterioridad por la empleadora, y contemporáneo al despido por parte de la trabajadora".

Además de ello, cabe destacar que la mayoría de las sanciones adjuntadas datan del año 2019, dos de ellas del 2020 y una del 2021; pero no adjunta ninguna sanción o llamado de atención correspondiente al año del despido (2024) y ni siquiera a los dos años anteriores a ese (2022 y 2023).

En mérito a lo expuesto, considero que el despido directo comunicado por la empleadora mediante carta documento del 31/10/24 resultó injustificado, generándose, en consecuencia, para la parte actora, las indemnizaciones derivadas del despido incausado. Así lo declaro.

En cuanto a la fecha del distracto, al no contar con fecha de recepción de la misiva rupturista, corresponde apartarme de la teoría recepticia y tener por finalizada la relación laboral en la fecha de su libramiento, esto es, 31/10/24. Así lo declaro.

Tercera cuestión:

Pretende la parte actora el pago de la suma de $ 15.834.736 (pesos quince millones ochocientos treinta y cuatro mil setecientos treinta y seis) según surge de la planilla de la demanda, o lo que en más o menos resulte de las probanzas de autos, con más sus intereses, gastos y costas, desde el momento en que es debida y hasta su efectivo pago, por los siguientes conceptos: indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC sobre preaviso, diferencia de vacaciones proporcionales, diferencia de SAC proporcional, diferencia de SAC sobre vacaciones y

diferencias salariales desde octubre de 2022 hasta octubre de 2024.

En 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 CCT que rige la actividad, resultando ello procedente en virtud del criterio sustentado en sentencia “Pérez Aníbal Raúl c/ Disco S.A, de fecha 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 libertades 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 internaciones 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, “Pérez, Anibal Raúl c/ Disco S.A”, 01.09.2009)”.

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

Conforme lo prescribe el artículo 214 inc. 5 del CPCyC supletorio, se analizarán por separado cada rubro pretendido.

Indemnización por antigüedad: Este rubro resulta procedente atento a lo considerado en la segunda cuestión, respecto de la justificación del distracto (cfr. art. 245 de la LCT). Así lo declaro.

Indemnización sustitutiva de preaviso y SAC sobre preaviso: Teniendo en cuenta lo resuelto anteriormente, el rubro reclamado resulta procedente atento a lo dispuesto por los arts. 231 y 232 de la LCT. Así lo declaro.

Diferencia de vacaciones proporcionales: Corresponde admitir este rubro, en virtud de lo normado en los arts. 155 y 156 de la LCT, debiendo descontarse lo ya percibido por este concepto conforme recibo de liquidación final adjuntado por la parte actora con la demanda. Así lo declaro.

Diferencia de SAC sobre vacaciones proporcionales: Este concepto no puede prosperar por cuanto la indemnización por vacaciones no gozadas, precisamente es un rubro indemnizatorio, no salario, por lo tanto no devenga SAC (CNAT, Sala X, sentencia n° 14.283, 25/04/06, “Candura, Claudio Roberto c/ Dellvder Travel SA y otro s/despidos”). Así lo declaro.

Diferencia de SAC proporcional 2° semestre de 2024: Resulta procedente en virtud de lo previsto en los arts. 121 y 122 de la LCT, debiendo descontarse lo ya percibido por este concepto conforme recibo de liquidación final adjuntado por la parte actora con la demanda. Así lo declaro.

Diferencias salariales desde octubre de 2022 hasta octubre de 2024 y diferencias de SAC 2° semestre de 2023 y 1° semestre de 2024: Corresponde admitir este rubro, al haberse declarado que el actor se encontraba deficientemente registrado en cuanto a su categoría laboral y jornada de trabajo, por lo que corresponde calcular las diferencias entre lo efectivamente percibido conforme recibos de haberes adjuntados a la demanda y a lo declarado por la parte actora en su planilla, y lo que debería haber percibido conforme la escala salarial de acuerdo a las características de la relación laboral declaradas en la presente. Así lo declaro.

Cuarta cuestión:

En relación a los intereses a condenar a la parte demandada, corresponde tratar la aplicación de la denominada “Ley de Modernización Laboral” N° 27.802 promulgada el 06/03/2026.

En virtud del articulo 55 “En los juicios en trámite y aún pendientes de sentencia definitiva, a la fecha de la entrada en vigencia de la presente ley, incluidos los recursos de queja que se encuentren pendientes de resolución, los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo serán actualizados en base a los siguientes criterios: a) A través de la aplicación de intereses moratorios ajustados a la tasa pasiva determinada por el Banco Central de la República Argentina (BCRA) a

estos fines para el período correspondiente; b) En ningún caso el resultado, aplicando las pautas del inciso a) del presente artículo, podrá ser superior al importe derivado de adicionar al capital histórico la suma resultante de la aplicación sobre el mismo del Índice de Precios al Consumidor (IPC) suministrado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) con más una tasa de interés del tres por ciento (3%) anual; c) El valor resultante no podrá ser inferior al sesenta y siete por ciento (67%) del cálculo obtenido al aplicar las pautas del inciso b) del presente artículo. Las disposiciones del presente artículo son de orden público y serán aplicadas por los jueces o por la autoridad administrativa, de oficio o a petición de parte, incluso en los casos de concurso del deudor, así como también después de la declaración de quiebra".

En mérito a lo expuesto corresponde aplicar al presente caso la tasa pasiva, determinada por el Banco Central de la República Argentina (BCRA), que en ningún caso, podrá ser superior al importe derivado de adicionar al capital histórico la suma resultante de la aplicación sobre el mismo del Índice de Precios al Consumidor (IPC) suministrado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) con más una tasa de interés del tres por ciento (3%) anual; y no podrá ser inferior al sesenta y siete por ciento (67%) del cálculo obtenido al aplicar las pautas precedentes. Así lo declaro.

Planilla de rubros e intereses:

Adjunta en PDF

Quinta cuestión:

Con relación a las costas procesales, atento al principio objetivo de la derrota y lo normado en el art. 61 y cctes. del CPCyC, por el progreso casi total de la demanda, las costas se imponen íntegramente a la demandada, por resultar vencida. 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 la misma, es de aplicación el artículo 50 inciso "1" de la citada ley, por lo que se toma como base regulatoria el monto condenado, el que según planilla precedente resulta al 31/03/26 la suma de $ 36.612.258,80 (pesos treinta y seis millones seiscientos doce mil doscientos cincuenta y ocho con ochenta centavos).

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, lo dispuesto por los artículos 15, 38, 39, 42, 59 y concordantes de la ley N° 5.480; y art. 1 de la Ley N° 24.432, ratificada por ley provincial N° 6.715, se regulan honorarios de la siguiente manera:

1) A la letrada Paula Noel Navarro (matrícula profesional 9421) por su actuación en el doble carácter por la parte actora en las tres etapas del proceso de conocimiento, la suma de $ 5.200.000 (pesos cinco millones doscientos mil).

2) A la letrada Ana Lucía Jimenez (matrícula profesional 5914) por su actuación en el doble carácter por la parte actora en dos etapas del proceso de conocimiento, la suma de $ 2.600.000 (pesos dos millones seiscientos mil).

3) Al letrado Agustín José Tuero (matrícula profesional 7314) por su actuación en el doble carácter por la parte demandada en las tres etapas del proceso de conocimiento, la suma de $ 5.500.000 (pesos cinco millones quinientos mil).

4) Al perito calígrafo Rolando Silvestre Gomez, por su actuación profesional en estos autos, la suma de $ 1.000.000 (pesos un millón). Así lo declaro.

En mérito a lo expuesto,

Resuelvo:

I – Admitir parcialmente la demanda promovida por el Sr. Braian Nahuel Luna, DNI 45.863.320, con domicilio en Barrio Ciudadela Norte mza. D, casa 11, de esta ciudad, en contra de Linaria SRL, CUIT 30-71559173-8, con domicilio real en calle Florida 198, Yerba Buena, Tucumán, por lo considerado. En consecuencia, se condena a esta última al pago de la suma total de $ 36.612.258,80 (pesos treinta y seis millones seiscientos doce mil doscientos cincuenta y ocho con ochenta centavos) en concepto de indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC sobre preaviso, diferencia de vacaciones proporcionales, diferencia de SAC proporcional 2° semestre de 2024 y diferencias salariales desde octubre de 2022 hasta octubre de 2024 y diferencias de SAC 2° semestre de 2023 y 1° semestre de 2024; la que deberá hacerse efectiva dentro de los 10 (diez) días de ejecutoriada la presente, mediante depósito bancario en el Banco Macro SA (sucursal Tribunales) a la orden de este juzgado y como pertenecientes a los autos del título, bajo apercibimiento de ley, observándose el cumplimiento de las normas tributarias y previsionales federales.Asimismo, se absuelve a la accionada de lo reclamado en concepto de diferencia de SAC sobre vacaciones, por lo tratado.

II – Costas: conforme se consideran.

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

1) A la letrada Paula Noel Navarro (matrícula profesional 9421) la suma de $ 5.200.000 (pesos cinco millones doscientos mil).

2) A la letrada Ana Lucía Jimenez (matrícula profesional 5914) la suma de $ 2.600.000 (pesos dos millones seiscientos mil).

3) Al letrado Agustín José Tuero (matrícula profesional 7314) la suma de $ 5.500.000 (pesos cinco millones quinientos mil).

4) Al perito calígrafo Rolando Silvestre Gomez, por su actuación profesional en estos autos, la suma de $ 1.000.000 (pesos un millón).

IV - Practíquese y repóngase planilla fiscal en la etapa procesal oportuna (art. 13 Ley 6204).

Regístrese, archívese y hágase saber.

Ante mí:

Actuación firmada en fecha 08/04/2026

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.