Expediente: **1690/24**
Carátula: **ABREGU ANA VICTORIA C/ BURGOS HORACIO RUBEN S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°3**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **12/12/2025 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -
20120777255 - MEDINA ROBLES, SEGUNDO ALBINO-POR DERECHO PROPIO
90000000000 - BURGOS, Horacio Ruben-DEMANDADO
20120777255 - ABREGU, Ana Victoria-ACTOR

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Oficina de Gestión Asociada del Trabajo N°3

ACTUACIONES N°: 1690/24

H105035996014

JUICIO: ABREGU ANA VICTORIA c/ BURGOS HORACIO RUBEN s/ COBRO DE PESOS - EXPTE. N°: 1690/24. Juzgado del Trabajo XII Nom

San Miguel de Tucumán, 11 de diciembre de 2025.

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

RESULTA:

En escrito de fecha 01/11/2024, se apersonó el letrado Segundo Albino Medina Robles, en el carácter de apoderado de la actora Ana Victoria Abregú, DNI 42.121.750, con domicilio en Barrio Castillo, Manzana I, casa 18, de esta ciudad. En tal carácter interpuso demanda por cobro de pesos en contra de Horacio Rubén Burgos, DNI 16.734.693, por la suma de $7.426.281,88 (pesos siete millones cuatrocientos veintiséis mil doscientos ochenta y uno con 88/100), en concepto de indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC s/ preaviso, integración del mes de despido, SAC s/ integración del mes de despido, SAC proporcional, vacaciones proporcionales, diferencias salariales adeudadas, indemnización Art. 80 de la LCT y Art. 1 de la ley 25.323, con más sus intereses, gastos y costas.

En cumplimiento con lo normado por el Art. 55 del Código Procesal Laboral (en adelante CPL), detalló lo siguiente: fecha de ingreso el 10/11/2020; fecha de egreso: 09/04/2024. Asimismo, indicó que la Sra. Burgos revestía la calificación profesional de administrativo A del CCT 130/75.

En lo que respecta a la jornada de trabajo desempeñada, señaló que ésta se fue modificando a lo largo de la relación laboral. Así, desde su inicio hasta mayo de 2022 cumplió una jornada de lunes a viernes de 08.30 a 12.30 y de 17.00 a 22.00 y los sábados de 09.00 a 13.00 horas; de junio de 2022 a marzo de 2023, cumplió una jornada reducida de 08.30 a 12.30, de lunes a sábados; de abril a

agosto de 2023 prestó servicios durante una jornada completa de trabajo y de septiembre de 2023 a abril de 2024, jornada reducida.

Relató que en fecha 06/10/2023 la actora se vio impedida de concurrir a su lugar de trabajo, en razón de encontrarse enferma, circunstancia que puso en conocimiento del accionado, enviándole un certificado médico que éste se negó a recibir.

Expresó que ante tal situación, en fecha 09/10/2023 remitió un telegrama comunicando a la patronal el contenido del mencionado certificado médico.

Sostuvo que, luego de ello, la relación laboral continuó. No obstante, en fecha 04/04/2024 el accionado intimó a la trabajadora a los efectos de que se presente a prestar servicios en el plazo de 48 horas, bajo apercibimiento de quedar incursa en abandono de trabajo, atento que desde el día 11/03/2024 se encontraba ausente de su puesto de trabajo.

Puso de resalto que, al momento de la intimación, la actora se encontraba prestando servicios con normalidad.

Manifestó que en fecha 09/04/2024 la empleadora procedió a despedir a la actora invocando una causal totalmente inexistente, alegando un actuar negligente y reiterativo por parte de la Sra. Abregú.

Señaló que mediante el telegrama del 18/04/2024 la trabajadora rechazó tanto el distracto como las causales invocadas en su contra.

Esgrimió que la comunicación rupturista no sólo invoca una causal absolutamente falsa, sino que carece de los requisitos que impone el Art. 243 de la LCT.

Argumentó que de la comunicación rupturista surge con evidencia la deficiente invocación de causa, su amplitud y la vaguedad de los términos empleados.

Alegó respecto a la inexistencia de la conducta injuriosa endilgada, sin perjuicio del incumplimiento de los requisitos del Art. 243 de la LCT.

Sostuvo que la sanción impuesta por la patronal resulta desproporcionada. Expuso que se le imputan a la actora negligencias reiterativas, no obstante, ésta jamás tuvo apercibimientos o sanciones.

Indicó que la Sra. Abregú efectuó la correspondiente denuncia ante la Secretaría de Estado de Trabajo, bajo el expediente 3038/181/2024.

Efectuó planilla de rubros reclamados. Adjuntó documentación original. Hizo reserva del caso federal. Requirió la aplicación de la doble tasa activa del Banco de la Nación Argentina. Solicitó se haga lugar a la presente demanda, con costas.

Corrido traslado de la demanda, la accionada dejó vencer el término concedido sin contestar el traslado conferido, por lo que por proveído del 23/12/2024 se tuvo por incontestada la demanda por Horacio Rubén Burgos.

Por decreto de fecha 07/02/2025 se ordenó la apertura de la causa a prueba a los efectos de su ofrecimiento.

En acta de fecha 30/04/2025 consta la celebración de la audiencia prevista en el Art. 69 del CPL, dejándose asentado que compareció únicamente el letrado apoderado de la parte actora, por lo que se tuvo por intentado el acto y se ordenó proveer las pruebas ofrecidas, conforme al Art. 76 del CPL.

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

En decreto del 17/09/02025 se tuvo por presentados los alegatos por la parte actora.

Por proveído del 23/09/2025 se dispuso el pase de las actuaciones para el dictado de sentencia definitiva, el que notificado a las partes y firme, deja la causa en estado de ser resuelta.

CONSIDERANDO:

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

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

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

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

Sin perjuicio del apercibimiento dispuesto precedentemente y para un mayor abundamiento, del informe emitido por el Correo Oficial en fecha 29/05/2025 (cuaderno de prueba A2), surge que las piezas postales acompañadas por la actora se corresponden con los terceros ejemplares que obran en sus archivos y fueron efectivamente recepcionadas por sus destinatarios. En consecuencia, corresponde tener a las mencionadas epístolas por auténticas y recepcionadas en la fecha indicada por la mencionada entidad oficial. Así lo declaro.

En lo que respecta a la restante documentación adjuntada – actuaciones de la Secretaría de Estado de Trabajo- su autenticidad resulta corrobora por el informe emitido por dicho organismo en fecha 28/05/2025.

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

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

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

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

Es dable recordar que, por el principio o juicio de relevancia, me limitaré, únicamente, al análisis de aquella prueba que considere relevante para la decisión de la causa. En este sentido, nuestro máximo tribunal ha dicho que: "es preciso señalar que el tribunal de mérito es libre en la selección de las pruebas en las que habrá de determinar los hechos y su convicción judicial. La valoración del plexo probatorio no es más que un producto concreto de la conciencia de quien aprecia y juzga; valoración que compete en exclusiva a los jueces de mérito, conforme las reglas que gobiernan la sana crítica judicial" (CSJT, sentencia N° 940 del 13/10/2006, “Sociedad Argentina de Autores y Compositores de Música vs. La Batucada y otro s/ cobro”).

PRIMERA CUESTIÓN: Existencia de la relación laboral.

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

Establecido lo anterior, corresponde me expida respecto a la existencia de la relación laboral entre Ana Victoria Abregú y Horacio Rubén Burgos.

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

Desde este prisma corresponde proceda al análisis del plexo probatorio.

En la prueba documental adjuntada por la actora obra carta documento remitida por la accionada en fecha 04/04/2024, en la cual manifiesta: “ ante la inasistencia injustificada a su puesto de trabajo, desde el día 11/03/2024 hasta el día de la fecha, intimo en un plazo de 48 hs. a presentarse a su puesto de trabajo normal y habitual bajo apercibimiento de quedar encuadrada en la figura de abandono de trabajo” Asimismo, obra carta documento de fecha 30/04/2024, en la cual el demandado Horacio Rubén Burgos comunicó a la actora su decisión de extinguir el vínculo laboral y ponía a su disposición los haberes pendientes y la correspondiente certificación de servicios y remuneraciones del Art. 80 de la LCT.

En el cuaderno de pruebas A2 obra informe emitido por ARCA en fecha 27/05/2024, del cual se desprende que Ana Victoria Abregú se encontraba registrada como dependiente de Horacio Raúl Burgos, desde el 03/05/2021 hasta el 11/04/2024, bajo la modalidad de contratación 014.

Finalmente, de los recibos de haberes adjuntados surge que se consigna como empleador a Horacio Rubén Burgos, CUIT 20-16734693-7 y que éstos se encuentran suscriptos por éste.

Ahora bien, las pruebas documentales, especialmente el informe emitido por ARCA y los recibos de haberes adjuntados, me permiten arribar a la conclusión de que entre la actora Ana Victoria Abregú y Horacio Rubén Burgos, existió una relación de carácter laboral. Así lo declaro.

SEGUNDA CUESTIÓN: Características de la relación laboral.

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

Altamira Gigena sostiene que "toda presunción dependerá de las pruebas que las partes aporten para que tenga eficacia. No se aplica de pleno derecho sino que debe estar bien acompañada, avalada de pruebas que la ratifiquen, o desvirtúen. La presunción provoca la inversión de la carga probatoria" (autor citado, "Ley de Contrato de Trabajo", Editorial Astrea, Bs.As. 1981, T° I, pág. 345)" (Excma. Cámara del Trabajo Sala 1, sentencia N° 458 de fecha 24/11/2017).

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

Así, en los recibos de haberes adjuntados se consigna: fecha de ingreso el 03/05/2021, categoría administrativo A del CCT 130/75 y jornada de trabajo: media jornada.

Como ya quedo establecido al tratar la primera cuestión, del informe emitido por ARCA surge que la Sra. Ana Victoria Abregú se encontraba registrada bajo la dependencia de Horacio Rubén Burgos, estando categorizada como administrativo A del CCT 130/75.

Fecha de inicio de la relación laboral: en su escrito introductorio, la parte actora indicó que ingresó a prestar servicios bajo la dependencia de Horacio Rubén Burgos en fecha 10/11/2020.

Ahora bien, del análisis de la prueba producida en autos, especialmente del informe por ARCA y de los recibos de haberes adjuntados, surge que la relación laboral habida entre las parte inició en fecha 03/05/2021, sin que exista elemento alguno que permite desvirtuar la veracidad de los datos contenidos en la mencionada documentación.

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

En consecuencia, y en atención a lo hasta aquí expuesto, y no obstante la presunción contenida en el Art. 58 del CPL, ante la inexistencia de otra prueba suficiente que permita refutar las constancias documentales presentadas, es que considero que la relación laboral que existió entre Ana Victoria Abregú y Horacio Rubén Burgos, inició en fecha 18/01/2022. Así lo declaro.

Categoría y remuneración: la parte actora manifestó haber efectuado tareas de atención al público, encontrándose categorizada como administrativo A del CCT 130/75.

Ahora bien, dicha circunstancia resulta corroborada tanto por el informe emitido por Arca y como por los recibos de haberes adjuntados, en los cuales se consignó como categoría profesional la de

administrativo A del CCT 130/75.

En atención a lo hasta aquí expuesto, teniendo en cuenta la documental adjuntada y el apercibimiento contenido en el Art. 58 del CPL, es que considero que la actora detentaba la categoría de administrativa A del CCT 130/75. Así lo declaro.

Jornada de trabajo: la parte accionante manifestó que la jornada de trabajo fue variando a lo largo de la relación laboral. Así, sostuvo que desde su inicio hasta mayo de 2022 cumplió una jornada de lunes a viernes de 08.30 a 12.30 y de 17.00 a 22.00 y los sábados de 09.00 a 13.00 horas; de junio de 2022 a marzo de 2023, cumplió una jornada reducida de 08.30 a 12.30, de lunes a sábados; de abril a agosto de 2023 prestó servicios durante una jornada completa de trabajo y de septiembre de 2023 a abril de 2024, jornada reducida.

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

Ahora bien, teniendo en consideración lo expuesto por la parte actora, lo manifestado precedentemente, habiéndose hecho efectivo el apercibimiento contenido en el Art. 58 del CPL y ante la falta de prueba en contrario, es que corresponde tener por cierta la jornada de trabajo denunciada por la actora. Así lo declaro.

SEGUNDA CUESTIÓN: El despido y su justificación. Fecha del distracto.

- El despido y su justificación.

Las partes son coincidentes en señalar que la extinción del vínculo contractual que unía a las partes se produjo por el despido directo dispuesto por la patronal. Empero, controvierten respecto a su justificación.

En primer término y previo al estudio de las injurias invocadas por la demandada, corresponde analizar si el despido configurado por Horacio Rubén Burgos cumple con los requisitos establecidos en el Art. 243 de la LCT.

Conforme a la norma citada precedentemente, el despido con expresión de causa debe ser comunicado por escrito (circunstancia que aconteció en autos), con expresión suficientemente clara, precisa y concreta de las razones invocadas. Es decir, se deben evitar formulaciones vagas y genéricas, las comunicaciones ambiguas y las expresiones que dan por supuestos hechos, puesto que imposibilitan que la parte notificada efectúe una adecuada defensa de sus derechos.

La expresión suficientemente clara de la causa implica, de este modo, una descripción de la injuria laboral invocada, que no deje dudas en el destinatario de la comunicación, a fin de que éste pueda, en primer lugar, conocer e impugnar tal imputación, así como objetar el cumplimiento de los

requisitos de la reacción producida por la otra parte - esto es, causalidad, oportunidad, proporcionalidad y “non bis idem”, para luego estructurar su estrategia de defensa (cfr. Ackerman, Mario E, “El despido”, Rubinzal Culzoni, página 196).

En tal sentido se ha expedido nuestro máximo tribunal al sostener que “El artículo 243 LCT establece que: “El despido por justa causa dispuesto por el empleador...deberá comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato”. Con relación a esta norma se ha señalado que “la razón invocada a fin de fundar el distracto debe ser clara, precisa y completa; evitando las formulaciones excesivamente vagas y genéricas, las comunicaciones ambiguas y las expresiones que dan por supuestos hechos, todo lo cual imposibilita estructurar una adecuada defensa de reclamos ajenos. Cuando se trata de un hecho concreto y puntual debe aportarse, en primer lugar, la fecha del mismo y las personas que intervinieron. Si se habla de agresiones, insultos, amenazas, maltratos verbales, etc., en qué fecha ocurrieron y quienes fueron víctimas y victimarios, indicando cuales fueron las agresiones y/o de qué tipo. Si de contestaciones inapropiadas se habla, cuáles fueron, entre quiénes, en qué contexto y momento. Si se afirma que el hecho fue presenciado por personas de la empresa, quienes fueron concretamente las personas, siendo fundamental tratándose de trabajadores que se mencionen nombres completos, para evitar que luego sean modificados viendo llegado el momento de ofrecer testigos quienes se encuentran más cercanos al denunciante. Cuando se mencionan faltas disciplinarias se debe referir la fecha, describir las mismas y su contexto; si se trata de una actitud desfavorable, se debe indicar en qué consistía la misma; si el problema esgrimido eran ausencias injustificadas deben especificarse en qué días, y si de tardanzas se trata, el día y cuanto tiempo tarde llegó el trabajador. En el caso de alegarse trabajo a desgano deben mencionarse cuales son los indicadores que permiten llegar a dicha conclusión. Si se plantea desobediencia a las órdenes del superior debe indicarse cuál fue la orden, cuando fue comunicada, quien era el superior, y el resto de los datos que permitan individualizar el hecho. Si se hace referencia a daños materiales y no surge del resto del texto cuáles son estos daños, deben precisarse los mismos. Cuando se pretende relacionar el incumplimiento con antecedentes anteriores, estos antecedentes deben ir expresamente mencionados junto a la causa del distracto, individualizándolos con precisión” (Cfr. Serrano Alou, Sebastián, “El art. 243 de la LCT y la protección contra el despido arbitrario”, LLLitoral 2012 (febrero), 23). En el mismo sentido la jurisprudencia ha sostenido que “la debida, clara y circunstanciada individualización del hecho que lleve al empleador a despedir al trabajador, necesariamente debe estar acompañada de todas las circunstancias de tiempo modo y lugar que permitan a éste ejercer su legítimo derecho de defensa en juicio previsto en el artículo 18 de la Constitución Nacional, ya que de lo contrario se encontraría en estado de indefensión” (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala IX “González, Marcelo Gustavo vs. SEAC S.A. s/diferencias de salarios”, 13/6/2011, LA LEY 28/10/2011. Cita online: AR/JUR/31973/2011). (CSJT, Sala Laboral y Contencioso Administrativo, sentencia N° 632 de fecha 30/06/2014, “Pereyra Eduardo Daniel vs. Chincarini SRL. S/ indemnizaciones”).

La expresión suficientemente clara de los motivos en los que se funda la ruptura del contrato de trabajo permite a la parte notificada evaluar si el despido configurado cumple con con los requisitos de causalidad, oportunidad, proporcionalidad y “non bis idem”.

Hechas las consideraciones precedentes y abocándose al tratamiento del caso concreto, corresponde efectúe un análisis de la misiva rupturista. Así, mediante la carta documento impuesta en fecha 09/04/2024, la parte accionada le comunicó a la actora su decisión de extinguir el contrato de trabajo que los vinculaba, en los siguientes términos: “[...] En razón de su actuar negligente y reiterativo, el cual nos causa un perjuicio económico, y habiendo sido apercibida en repetidas oportunidades y haciendo caso omiso a dichas advertencias continuando con su proceder, es por

ello que queda despedida con justa causa, la causal es a saber: no hacer la planilla de cuántos pacientes le corresponde a cada médico, no hacer la entrega de las órdenes de consulta a los profesionales médicos, no hacer firmar a los profesionales médicos la recepción de dichas planillas. Esto conlleva a que la empresa no tenga registro de cuántos pacientes fueron atendidos y qué monto se debe entregar a los médicos [...] ”

De lo expuesto precedentemente surge que la accionada no dio cumplimiento con los requisitos enunciados en el Art. 243 de la LCT, puesto que se limitó a mencionar la existencia de “de un actuar negligente y reiterativo” y si bien acto seguido indica en que consistirán los supuestos incumplimientos en que habría incurrido la actora, lo hace de una manera genérica, alegando que la Sra. Abregú omitió hacer la planilla de cuántos pacientes le corresponde a cada médico, la entrega de las órdenes de consulta a los profesionales médicos y hacer firmar a los profesionales médicos la recepción de dichas planilla, sin indicar las fechas en las que ocurrieron dichas omisiones, ni los profesionales respecto de los cuales éstas tuvieron lugar, afectando el legítimo derecho de defensa de la parte obrera.

A más de lo expuesto en los párrafos precedentes, y no obstante considerar que la parte accionada no dio cumplimiento con los requisitos establecidos en el Art. 243 de la LCT, por ser la expresión de causa genérica, cabe destacar del análisis del plexo probatorio, no surge que la demandada haya producido prueba a los efectos de justificar las causales invocadas o la existencia de los reiterados apercibimientos a los que hace mención.

En atención a lo considerado, es que concluyo que el despido configurado por la patronal debe ser considerado sin justa causa y que, en consecuencia, la actora se encontraba habilitada para reclamar las indemnizaciones contempladas en los Art. 232, 233 y 245 de la LCT. Así lo declaro.

- Fecha del distracto

La parte actora sostiene que el distracto se produjo en fecha 09/04/2024. No obstante, del informe emitido por el Correo Oficial en fecha 29/05/2025 (cuaderno de pruebas A2), surge que la misiva rupturista fue recepcionada en fecha 11/04/2024.

En este punto corresponde recordar que en el derecho del trabajo las notificaciones tienen carácter recepticio. Es decir que el acto se perfecciona cuando la declaración llega a la esfera de conocimiento del destinatario. Sobre el particular, nuestra Corte Suprema de Justicia tiene dicho que: “...el despido es una declaración de voluntad de carácter recepticia, que se perfecciona cuando entra en la esfera de conocimiento del denunciado, produciendo desde ese momento sus efectos extintivos y cancelatorios.” (CSJT, sentencia No 604 del 31/7/2012, “Apas, Sergio Javier vs. Sadir, Anuar y otro s/ Cobro de pesos”). “Dado el carácter recepticio de las comunicaciones telegráficas, su contenido carece de efectos jurídicos hasta tanto sean recepcionadas por su destinatario o entren a la esfera de su conocimiento.” (CSJT, sentencia No 228 del 10/4/2014, “Toledo, Lautaro Roberto vs. Arzobispado de Tucumán y/o Arzobispado de la Provincia de Tucumán s/ Cobros”).

En función de lo planteado, es que concluyo que la extinción del vínculo contractual existente entre la trabajadora Ana Victoria Abregú y Horacio Rubén Burgos se perfeccionó el día 11/04/2024. Así lo declaro.

TERCERA CUESTIÓN: procedencia de los rubros reclamados.

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

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

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

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

En consecuencia, el análisis de los rubros del art. 1 de la Ley 25.323 y art. 80 de la LCT debe realizarse a la luz de estas normas (y no de la Ley N°27.742) por ser la que estuvo vigente mientras la situación jurídica existió. Así lo declaro.

1. Indemnización por antigüedad: la actora tiene derecho a este rubro atento a lo declarado en la segunda cuestión y lo previsto por los arts. 245 de la LCT.

2. Indemnización sustitutiva de preaviso: la actora tiene derecho a este rubro en función de lo establecido por el art. 232 de la LCT.

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

4. Integración mes de despido: Se admite este rubro en virtud de lo declarado en la segunda cuestión y lo previsto por el art. 233 de la LCT.

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

6. SAC proporcional: encontrándose acreditado su pago conforme al recibo de haberes adjuntado como prueba, el pago de este rubro no resulta procedente.

7. Vacaciones proporcionales: encontrándose acreditado su pago conforme al recibo de haberes adjuntado como prueba, el pago de este rubro no resulta procedente.

8. Diferencias salariales: Atento a que de la compulsa de los recibos de haberes adjuntados surge que existe un discordancia entre lo percibido por la actora y lo efectivamente devengado, es que el pago de este rubro resulta procedente.

9. Art. 80 de la LCT: La norma establece una indemnización a favor del trabajador cuando el empleador no hiciera entrega de las constancias y certificaciones laborales dentro de los dos días hábiles computados a partir del requerimiento que a tal efecto le formule el trabajador. Dicho requerimiento, además, debe cumplir con el recaudo temporal previsto en el art.3 del Decreto

reglamentario N° 146/01, norma que establece que el trabajador quedará habilitado para remitir el requerimiento fehaciente al que se hace alusión en el artículo 80 de la LCT, cuando el empleador no hubiere hecho entrega de las constancias o del certificado previstos en los apartados segundo y tercero del artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo No 20.744 (t.o. por Decreto No 390/76) y sus modificatorias, dentro de los treinta (30) días corridos de extinguido, por cualquier causa, el contrato de trabajo.

En este punto cabe enfatizar que se trata de una obligación de dar que no resulta equiparable a una manifestación de haber puesto a disposición las certificaciones laborales.

Así se sostiene que: “No puede considerarse cumplida la intimación a acompañar las certificaciones del art. 80 LCT, con la notificación de su puesta a disposición, pues la empleadora siempre tiene el recurso legal de la consignación. Por lo tanto, resulta irrelevante la circunstancia de que la demandada los hubiera puesto a su disposición, o bien, los acompañara recién al contestar la demanda, pues la entrega de los certificados de trabajo y aportes previsionales al dependiente en oportunidad de la extinción de la relación laboral, es una obligación a su cargo, que debe ser cumplida en forma inmediata a la desvinculación. No hay razones, pues para considerar que el cumplimento de esta obligación dependa -en lo que se refiere a su aspecto temporal- de que el trabajador concurra a la sede de la empresa a retirar los certificados, sino que corresponde entender que, en caso de que así no ocurra, el empleador debe, previa intimación, consignarlos judicialmente” (CNAT Sala III Expte. N° 12.004/08 Sent. Def. N° 92.926 del 30/12/2011 “Ojeda, Sulma Diana y otros c/Kartonsec SA y otros s/indemnización por fallecimiento”).

Ahora bien, analizadas las pruebas aportadas se advierte que la Sra. Ana Victoria Abregú intimó a la entrega de la correspondiente certificación de servicios y remuneraciones mediante la misiva impuesta el 17/05/2024 y recepcionada el 22/05/2024. La mencionada pieza postal comprueba que la actora dió cumplimiento con los recaudos formales y temporales previstos en la normativa citada. En mérito a estas circunstancias deviene procedente el pago del rubro del art. 80 de la LCT. Así lo declaro.

10. Art. 1 de la ley 25.323: El Art. 1 de la ley 25.323 establece que las indemnizaciones previstas por las Leyes 20.744, artículo 245 y 25.013, artículo 7°, o las que en el futuro las reemplacen, serán incrementadas al doble cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no esté registrada o lo esté de modo deficiente.

Dentro de este orden de ideas, nuestra Excma. Corte Suprema de Justicia ha dicho: “La armónica interpretación de los artículos 7, 8, 9 y 10 de la Ley 24013 y el artículo 1 de la Ley 25323, exige limitar el ámbito de aplicación de este último a los casos explícitamente descriptos en la ley 24013, es decir, a) cuando la falta de registro fuera total, b) cuando la falta de registración involucre una posdatación de la fecha de ingreso y, c) cuando la falta de registro implique que se hubiera consignado en la documentación laboral una remuneración menor que la percibida por el trabajador” (CSJT, Sentencia no 472 del 30/06/10. “Toro José Alejandro vs. Bayton S.A. y otro s/cobro de pesos”).

Ahora bien, en base a los parámetros expuestos precedentemente y atento a lo dispuesto al tratar la segunda cuestión, no habiéndose acreditado la existencia de posdatación en la registración ni que la actora haya percibido una remuneración superior a la denunciada, es que este rubro no resulta procedente. Así lo declaro.

TERCERA CUESTIÓN: intereses, planilla de condena y honorarios.

I- Intereses:

Los importes que progresan devengarán intereses desde que son debidos y hasta su efectivo pago.

Para su cómputo se aplicará la doctrina judicial establecida por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán en la causa “Juárez Héctor Ángel vs. Banco de Tucumán S.A. s/ Indemnizaciones (sentencia N° 1422 de fecha 23/12/15) donde ratifica su decisión de abandonar el criterio anterior de la aplicación de la tasa pasiva promedio del B.N.A. y más recientemente, en la causa “Bravo José Armando vs. Los Pumas S.R.L. s/ Indemnizaciones” (sentencia n° 686 de fecha 01/06/17) en la que sostuvo: “En el contexto de las singularidades del crédito laboral objeto del proceso judicial deducido por el trabajador y de las circunstancias económicas actuales, el mantenimiento incólume del contenido económico de la sentencia conduce a liquidar los intereses que se deben a la tasa que percibe el Banco de la Nación Argentina en sus operaciones ordinarias de descuento a treinta días desde la fecha de la mora y hasta su efectivo pago”.

Por lo expuesto, teniendo en cuenta que corresponde a los tribunales inferiores adaptar sus decisiones a los precedentes dictados por la CSJT como Máximo Tribunal Provincial, en orden a que pudiesen prevalecer criterios de igualdad ante la ley y seguridad jurídica, y en función de lo previsto en el art. 768 CCN, a los efectos del cálculo de intereses de los montos de condena se aplicará la tasa activa para descuento de documentos a treinta días del Banco de la Nación Argentina. Así lo declaro.

El cálculo de los intereses en cada uno de los rubros declarados procedentes se computarán desde el día siguiente al cuarto día hábil contado desde la fecha en que se efectivizó el despido.

Conforme los precedentes sentados por la Corte Suprema de Justicia de la Provincia en los autos "Vellido Ramón Rodolfo c/Química Montpellier SA s/cobro de pesos", sentencia n° 162 del 07/03/23 los intereses se liquidarán en forma independiente del capital desde que este es debido hasta su efectivo pago, el cual deberá efectuarse dentro del plazo de diez días previsto por el Art. 145 del CPL. Ahora bien, si dejara vencer dicho plazo, el monto de condena (comprensivo de capital más intereses) se capitalizará por única vez, por lo que deberá tomarse como base de cálculo para la actualización en los términos del Art. 770 inc. c del Código Civil y Comercial de la Nación.

II- Planilla de capital e intereses

La base de cálculo para confeccionar la correspondiente planilla, comprensiva de los rubros declarados procedentes, deberá calcularse sobre la base de remuneración que le correspondía percibir a la actora, conforme categoría administrativo A del CCT 130/75, conforme a la jornada laboral declarada al tratar la segunda cuestión.

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

Planilla de condena

Ingreso: 03/05/2021

Egreso: 11/04/2024

Antigüedad: 2 años, 11 meses, 8 días

CCT: 130/75

Categoría: Administrativa A

Jornada laboral:

Mayo 2021 a mayo 2022 jornada completa

Junio 2022 a marzo 2023 media jornada

Abril 2023 a agosto 2023 jornada completa

Septiembre 2023 a abril 2024 media jornada

Mejor remuneración mensual, normal y habitual (Abril 2022)

Sueldo Básico $222.950,50

Antigüedad $4.459,01

Presentismo $18.950,79

No Rem Ac 01 y 02/2024 $83.829,50

No Rem Ac 04/2024 $24.542,50

Antigüedad s/ No Rem $2.167,44

Presentismo s/ No Rem $9.211,62

Total remuneración $366.111,36

PLANILLA DE CAPITAL E INTERESES DE CONDENA

1) Indemnización por Antigüedad

$366.111,36 x 3 años $1.098.334,09

2) Indemnización Sust. Preaviso

$366.111,36 x 1 mes $366.111,36

3) SAC s/ Preaviso

$366.111,36 /12 $30.509,28

4) Integración mes de despido

$366.111,36 x 19 dias $231.870,53

5) SAC s/ Integración mes de despido

$231.870,53 / 12 $19.322,54

Total rubros 1 a 5 $1.746.147,80

Interés tasa activa BNA desde 17/04/2024 al 31/10/2025 69,03 % $1.205.344,87

Total rubro 1 a 5 en $ al 31/10/2025 $2.951.492,67

6) Diferencias remuneraciones mayo 2022 a abril 2024

Remuneración may-22 jun-22 jul-22 ago-22 sep-22

Sueldo Básico $ 88.135,92 $ 44.067,96 $ 44.067,96 $ 44.067,96 $ 44.067,96

Antigüedad $ 881,36 $ 440,68 $ 440,68 $ 440,68 $ 440,68

Presentismo $ 7.418,11 $ 3.709,05 $ 3.709,05 $ 3.709,05 $ 3.709,05

No Rem $ 10.576,31 $ 7.932,24 $ 7.932,24 $ 16.966,17 $ 21.372,96

Total $ 107.011,70 $ 56.149,93 $ 56.149,93 $ 65.183,86 $ 69.590,65

Remuneración oct-22 nov-22 dic-22 ene-23 feb-23

Sueldo Básico $ 44.067,96 $ 44.067,96 $ 44.067,96 $ 44.067,96 $ 53.205,45

Antigüedad $ 440,68 $ 440,68 $ 440,68 $ 440,68 $ 532,05

Presentismo $ 3.709,05 $ 3.709,05 $ 3.709,05 $ 3.709,05 $ 4.478,13

No Rem $ 21.372,96 $ 26.220,44 $ 26.220,44 $ 26.220,44 $ 26.220,44

Total $ 69.590,65 $ 74.438,13 $ 74.438,13 $ 74.438,13 $ 84.436,06

Remuneración mar-23 abr-23 may-23 jun-23 jul-23

Sueldo Básico $ 61.068,62 $ 185.925,79 $ 197.273,38 $ 208.620,96 $ 218.008,90

Antigüedad $ 610,69 $ 1.859,26 $ 3.945,47 $ 4.172,42 $ 4.360,18

Presentismo $ 5.139,94 $ 15.648,75 $ 16.768,24 $ 17.732,78 $ 18.530,76

No Rem $ 26.220,44 $ 16.350,67

Antig. s/ No Rem $ 327,01

Present. s/ No Rem $ 1.389,81

Total $ 93.039,68 $ 203.433,80 $ 217.987,08 $ 230.526,16 $ 258.967,32

Remuneración ago-23 sep-23 oct-23 nov-23 dic-23

Sueldo Básico $ 218.008,90 $ 109.004,45 $ 145.548,20 $ 145.548,20 $ 145.548,20

Antigüedad $ 4.360,18 $ 2.180,09 $ 2.910,96 $ 2.910,96 $ 2.910,96

Presentismo $ 18.530,76 $ 9.265,38 $ 12.371,60 $ 12.371,60 $ 12.371,60

No Rem $ 32.701,34 $ 24.526,00 $ 16.010,30 $ 35.659,31 $ 55.308,32

Antig. s/ No Rem $ 654,03 $ 490,52 $ 320,21 $ 713,19 $ 1.106,17

Present. s/ No Rem $ 2.779,61 $ 2.084,71 $ 1.360,88 $ 3.031,04 $ 4.701,21

Total $ 277.034,82 $ 147.551,15 $ 178.522,14 $ 200.234,29 $ 221.946,44

Remuneración ene-24 feb-24 mar-24 abr-24

Sueldo Básico $ 222.950,73 $ 222.950,73 $ 222.950,73 $ 81.748,52

Antigüedad $ 4.459,01 $ 4.459,01 $ 4.459,01 $ 1.634,97

Presentismo $ 18.950,81 $ 18.950,81 $ 18.950,81 $ 6.948,62

No Rem $ 44.590,15 $ 83.829,47 $ 83.829,47 $ 39.736,40

Antig. s/ No Rem $ 891,80 $ 1.676,59 $ 1.676,59 $ 794,73

Present. s/ No Rem $ 3.790,16 $ 7.125,50 $ 7.125,50

Total $ 295.632,66 $ 338.992,12 $ 338.992,12 $ 130.863,24

Período Debió Percibir Percibió Diferencia Tasa Activa BNA al 31/10/2025 Intereses al 31/10/2025

may-22 $ 107.011,70 $ 53.505,85 $ 53.505,84 260,06 % $ 139.147,30

jun-22 $ 56.149,93 $ 56.149,92 $ 0,00 - $ 0,00

jul-22 $ 56.149,93 $ 51.489,07 $ 4.660,86 250,52 % $ 11.676,38

ago-22 $ 65.183,86 $ 65.183,86 $ 0,00 - $ 0,00

sep-22 $ 69.590,65 $ 69.590,66 $ 0,00 - $ 0,00

oct-22 $ 69.590,65 $ 69.590,65 $ 0,00 - $ 0,00

nov-22 $ 74.438,13 $ 74.438,13 $ 0,00 - $ 0,00

dic-22 $ 74.438,13 $ 74.438,13 $ 0,00 - $ 0,00

ene-23 $ 74.438,13 $ 74.438,13 $ 0,00 - $ 0,00

feb-23 $ 84.436,06 $ 84.436,06 $ 0,00 - $ 0,00

mar-23 $ 93.039,68 $ 93.036,01 $ 3,67 195,01 % $ 7,16

abr-23 $ 203.433,80 $ 61.068,62 $ 142.365,18 189,00 % $ 269.070,19

may-23 $ 217.987,08 $ 114.174,98 $ 103.812,11 179,66 % $ 186.508,83

jun-23 $ 230.526,16 $ 115.263,08 $ 115.263,08 170,55 % $ 196.581,18

jul-23 $ 258.967,32 $ 128.788,76 $ 130.178,57 161,79 % $ 210.615,91

ago-23 $ 277.034,82 $ 138.517,41 $ 138.517,40 150,77 % $ 208.842,69

sep-23 $ 147.551,15 $ 147.551,15 $ 0,00 - $ 0,00

oct-23 $ 178.522,14 $ 178.522,14 $ 0,00 - $ 0,00

nov-23 $ 200.234,29 $ 200.234,29 $ 0,00 - $ 0,00

dic-23 $ 221.946,44 $ 221.946,44 $ 0,00 - $ 0,00

ene-24 $ 295.632,66 $ 295.632,66 $ 0,00 - $ 0,00

feb-24 $ 338.992,12 $ 338.992,11 $ 0,00 - $ 0,00

mar-24 $ 338.992,12 $ 338.992,12 $ 0,00 - $ 0,00

abr-24 $ 130.863,24 $ 130.863,24 $ 0,00 - $ 0,00

$ 688.306,74 $ 1.222.449,64

Total diferencias salariales $688.306,74

Interés tasa activa BNA al 31/10/2025 $1.222.449,64

Total rubro 6 en $ al 31/10/2025 $1.910.756,37

7) Art 80 LCT

$366.111,36 x 3 $1.098.334,09

Interés tasa activa BNA del 27/05/2024 al 31/10/2025 62,45 % $685.909,64

Total rubro 7 en $ al 31/10/2025 $1.784.243,73

Resumen de condena

Total rubro 1 a 5 en $ al 31/10/2025 $ 2.951.492,67

Total rubro 6 en $ al 31/10/2025 $ 1.910.756,37

Total rubro 7 en $ al 31/10/2025 $ 1.784.243,73

Total condena en $ al 31/10/2025 $ 4.862.249,05

III- Costas.

En virtud del resultado arribado y el principio objetivo de la derrota que impera en nuestro sistema procesal, y teniendo en cuenta la importancia cualitativa y cuantitativa de los rubros que prosperan, es que considero pertinente imponer las costas de la siguiente manera: la parte accionada cargará con sus propias costas más el 90% de las generadas por la parte actora, debiendo esta última asumir el 10% restante de las propias (cfr. art. 49 CPL, y art. 61 del CPCC, de aplicación supletoria). Así lo declaro.

IV- Honorarios

Conforme al resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la acción, es de aplicación el art. 50 inc.1 del CPL, por lo que se toma como base regulatoria el monto del capital de condena actualizado, el que según planilla precedente resulta al 31/10/2025 en la suma de $4.862.249,05.

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

Este análisis tiene por finalidad lograr que la regulación de honorarios sea fruto de una evaluación pormenorizada de la labor profesional cumplida y su vinculación inmediata con diversas circunstancias y situaciones del caso. El objetivo radica en alcanzar una regulación lo más acorde y

equitativa al trabajo desempeñado, equilibrada y proporcionada a los intereses en juego, y por supuesto, sustancialmente justa, dignificándose de este modo el oficio, estando siempre al carácter alimentario que los honorarios revisten.

De este modo, se regulan los siguientes honorarios al letrado Segundo Albino Medina Robles en la suma de $904.378,21 (base por 12% + 55% por doble carácter).

Por ello,

RESUELVO:

I. ADMITIR PARCIALMENTE LA DEMANDA interpuesta por Ana Victoria Abregú, DNI 42.121.750, con domicilio en Barrio Castillo, Manzana I, casa 18, de esta ciudad, en contra de Horacio Rubén Burgos, DNI 16.734.693, con domicilio en calle Crisóstomo Alvarez N° 314, de esta ciudad, en mérito a lo considerado. En consecuencia, se condena a la razón social mencionada al pago total de la suma de $4.862.249,05 (pesos cuatro millones ochocientos sesenta y dos mil doscientos cuarenta y nueve con 05/100), en concepto de indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC s/ preaviso, integración del mes de despido, SAC s/ integración del mes de despido,diferencias salariales adeudadas e indemnización Art. 80 de la LCT, integrada por los montos que constan en la planilla que forma parte de esta demanda, importe que deberá ser abonado en el plazo de diez días de ejecutoriada la presente.

II. RECHAZAR PARCIALMENTE LA DEMANDA respecto de los siguientes rubros reclamados: SAC proporcional, vacaciones proporcionales e indemnización Art. 1 de la ley 25.323.

III. COSTAS: Como se consideran.

IV. REGULAR HONORARIOS: al letrado Segundo Albino Medina Robles, en la suma de $904.378,21 (pesos novecientos cuatro mil trescientos setenta y ocho con 21/100), en mérito a lo considerado.

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

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

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

Actuación firmada en fecha 11/12/2025

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

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