Expediente: **52/25**
Carátula: **ALDERETES DIEGO C/ SMART SEGURIDAD S.A S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°2**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **06/06/2026 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
20301170506 - SMART SEGURIDAD S.R.L., -DEMANDADO
20355238149 - ALDERETES, Diego-ACTOR
90000000000 - GRAMAJO, JORGE AGUSTIN-POR DERECHO PROPIO
90000000000 - ARREGUI, MARTIN-POR DERECHO PROPIO
30715572318221 - FISCALIA CC Y TRABAJO II
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Oficina de Gestión Asociada del Trabajo N°2

ACTUACIONES N°: 52/25

H105026236704

Juicio: “Alderetes, Diego -vs- Smart Seguridad S.A S/Cobro de pesos” - M.E. N° 52/25.

S. M. de Tucumán, Junio de 2026.

Y visto: para dictar sentencia definitiva en los autos: “*Alderetes, Diego -vs- Smart Seguridad S.A s/cobro de pesos”*, de cuyo estudio,

Resulta y considerando que:

Mediante presentación del 11/02/2025 se apersona el letrado Martín Arregui, en el carácter de apoderado de Diego Alderetes, DNI 33.818.991, con domicilio en Nicaragua 28, Banda del Río Salí, Tucumán, conforme lo acredita con el poder ad-litem digital que presenta. En tal carácter promueve demanda por cobro de pesos en contra de Smart Seguridad SA, CUIT 33-71408624-9, con domicilio en calle Marcos Paz 1777, de esta ciudad.

Reclama la suma de $ 9.052.026,19 (pesos nueve millones cincuenta y dos mil veintiséis con 19/100), por los siguientes conceptos: indemnización por antigüedad; indemnización sustitutiva de preaviso; SAC sobre preaviso; días trabajados del mes de despido; integración mes de despido; SAC sobre integración mes de despido; SAC proporcional; vacaciones proporcionales; indemnización arts. 1 y 2 de la ley 25.323 y diferencias salariales desde septiembre de 2023 hasta agosto de 2024.

Afirma que el actor ingresó a trabajar por cuenta y orden de la demandada el 01/09/2023, con la categoría profesional de “vigilador general”, del Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) 507/07. Agrega que se desempeñaba en el edificio Quality, en calle Crisóstomo Álvarez 731, de esta ciudad.

Explica que realizaba tareas de seguridad; control de cuentas de uso del lavadero; control de uso del SUM; recibía dinero de expensas y sacaba la basura. Asevera que tenía una jornada completa de trabajo, de lunes a domingo, inclusive, de 07:00 a 19:00 horas, a pesar de que se encontraba registrado, solamente, por media jornada, percibiendo una remuneración inferior a la

correspondiente. Por este motivo, alega su registración deficiente.

Alega que, desde el inicio del contrato de trabajo, el trabajador realizaba todas sus tareas en jornadas completas y que, desde junio del 2024, la demandada le asignó turnos los siete días de la semana, sin descanso alguno.

Relata que, desde el 10/08/2024, la empleadora no le proveyó de tareas, ni le comunicó cuál era su puesto de trabajo. Por este motivo, expresa, le envió telegrama, el 12/08/2024, intimándola a que le aclarara su situación laboral y registrara el vínculo según las reales características. Agrega que, ante el silencio de la accionada, el 20/08/2024 dio por extinguido el contrato laboral, alegando como fecha de la finalización el 21/08/2024.

Realiza un análisis del distracto, la configuración del fraude laboral y las conductas de las partes.

Practica la planilla de liquidación de los rubros reclamados y ofrece la prueba documental.

Mediante presentación del 18/02/2025 adjunta la documentación en formato digital.

Corrido el pertinente traslado, se apersona el letrado Jorge Agustín Gramajo, en el carácter de apoderado de la accionada, conforme del poder general para juicios que adjunta y contesta demanda.

Luego de realizar la negativa general y particular de hechos denunciados en la demanda, reconoce la fecha de ingreso y egreso del accionante, la categoría profesional y el convenio aplicable, esgrimidos en la demanda.

Manifiesta que el Sr. Alderetes prestó servicios con 50 horas mensuales, con turnos y horarios rotativos, lo que consta en sus recibos de haberes y legajo personal.

Se refiere a la doctrina de los actos propios, citando jurisprudencia al respecto, y alega que el accionante suscribió, en su momento, los recibos de haberes y documentación contable durante toda la relación laboral, de donde surgían sus condiciones de trabajos, que ahora quiere desconocer.

Impugna la liquidación de los rubros practicada en la demanda, solicita la aplicación de la ley 27.742 y hace reserva del caso federal.

En la misma presentación acompaña la documentación digital.

El 28/04/2025 la parte actora realiza un reconocimiento y desconocimiento de la documentación adjuntada por la accionada.

Mediante proveído del 05/05/2025, la causa es abierta a prueba al sólo fin de su ofrecimiento.

Por proveído del 02/06/2025, se convoca a las partes a la audiencia prescripta por el art. 69 del Código Procesal Laboral (CPL), la que tuvo lugar el 23/07/2025, conforme acta digital de esa fecha, en la que consta que las partes no arribaron a una conciliación, realizándose un diferimiento del inicio del término para producir pruebas. Allí mismo, luego de exhibírsele al accionante la documentación que se le atribuye, ofrecida por la demandada, aquel realizó reconocimientos y desconocimientos.

Del informe del actuario del 27/03/2026, se desprende que la parte actora ofreció cinco cuadernos de pruebas: 1. Instrumental (producida), 2. Informativa (parcialmente producida), 3. Exhibición de documentación (producida), 4. Testimonial (parcialmente producida) y 5. Confesional (producida). Por su parte, la demandada ofreció tres cuadernos: 1. Instrumental-Reconocimiento (producida), 2.

Informativa (parcialmente producida) y 3. Testimonial (parcialmente producida).

Mediante decreto del 09/04/2026 se tienen por presentados en tiempo los alegatos de ambas partes.

El 24/04/2026 presenta su dictamen la Sra. Agente Fiscal de la Segunda Nominación, sobre la inconstitucionalidad solicitada por la parte accionada en sus alegatos.

Por proveído del 07/05/2026 se ordena que pasen los autos para sentencia, lo que, notificado a las partes, deja la causa en estado de ser resuelta.

Conforme a los términos de la demanda y el responde constituyen hechos admitidos y, por ende, exentos de prueba, los siguientes: 1) la relación laboral que vinculó al actor con la demandada; 2) la fecha de ingreso, el 01/09/2023; 2) las tareas y categoría profesional de “Vigilador general”, del CCT 507/07; 3) la finalización del vínculo de trabajo el 21/08/2024, realizada mediante despido indirecto, y 4) el pago de la suma de $ 55.100, por parte de la empleadora al accionante, en concepto de liquidación final.

En consecuencia, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria sobre las cuales debo pronunciarme, conforme el art. 214 del Código Procesal Civil y Comercial de la provincia (CPCyC), supletorio al fuero, son las siguientes: 1) la jornada de trabajo y remuneración del trabajador; 2) justificación de la causal del despido indirecto; 3) rubros y montos reclamados en la demanda; 4) intereses; inconstitucionalidad del art. 55 de la ley 27.802, solicitada por la accionada; 5) costas procesales y 6) regulación de honorarios. Se tratan cada una de ellas por separado.

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

Primera cuestión:

1. Controvierten los litigantes respecto de la jornada de trabajo y remuneración que debía percibir el trabajador.

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

2.1. De la prueba instrumental ofrecida por la parte actora, surge la documentación adjuntada en formato digital el 18/02/2025 (telegramas enviados por el actor a la demandada; certificado médico; recibos de haberes; certificación de servicios y remuneraciones; certificado de trabajo; constancia de baja de AFIP; actuaciones ante la Secretaría de Estado de Trabajo de la provincia -SET-; capturas de pantalla de conversaciones de Whatsapp y extractos de estas conversaciones en formato PDF).

Respecto de aquella, cabe mencionar que la accionada, en su responde, impugnó los telegramas, el certificado médico, capturas de pantalla y los extractos de conversaciones.

Los recibos de haberes y las actuaciones ante la SET que se le atribuyen a la accionada pueden ser tenidas por auténticas, según las previsiones del art. 87 del CPL. Así lo declaro.

En relación con las capturas de pantalla de conversaciones de Whatsapp y extractos de estas conversaciones en formato PDF), debo aclarar que no las tendré en consideración, atento a que no existe prueba pericial alguna ni acta de constatación notarial que acredite la autenticidad, integridad

y licitud que deben tener este tipo de instrumentos. En este sentido, ha dicho la jurisprudencia: “Respecto de las capturas de pantalla obtenidas de un teléfono celular referidas a fotos y mensajes y del grupo de WhatsApp de trabajo, [] carecen de eficacia probatoria ya que resulta indispensable realizar una prueba pericial sobre los documentos que se aporten para identificar el verdadero origen de esa comunicación, la identidad de sus interlocutores y la integridad de sus contenidos. De ahí que la impugnación de la autenticidad de cualquiera de esas conversaciones, cuando son aportadas a la causa mediante archivos de impresión, desplaza la carga de la prueba hacia quien pretende aprovechar su idoneidad probatoria” (Cámara de Apelación del Trabajo, Sala 4, en “Delgado Mario Iván vs. Sanatorio Sarmiento SRL s/ Cobro de pesos”, sentencia N° 216 del 19/11/2021). Así lo declaro.

2.2. De su prueba informativa (A2) surgen: informe de la Dirección General de Rentas con registros de inscripción de la empresa demandada y su actividad (18/09/2025); ficha técnica de la demandada, enviada por el Registro Público de Comercio (19/09/2025); informe de ARCA (22/09/2025) e informe del correo oficial, constatando la autenticidad y recepción de los telegramas del trabajador (13/10/2025).

2.3. Del cuaderno A3 surge la documentación exhibida por la parte demandada el 06/11/2025 (formularios F931 y copias digitales del libro de Sueldos y Jornales). No exhibió las planillas de asistencia del trabajador, alegando que no es obligación llevarlas.

2.4. De su prueba testimonial (A4) surgen las declaraciones de Elsa Cárdenas y Elina del Rosario Arias Cárdenas, del 16/10/2025, quienes fueron tachadas por la parte demandada en la misma audiencia.

Sin embargo, advierto que, en la argumentación de la accionada, la descalificación sólo apunta a cuestionar la veracidad de sus manifestaciones. Cabe señalar que los fundamentos esgrimidos por ella no revisten suficiencia para descalificar a las testigos.

Asimismo, estimo que las afirmaciones de la demandada constituyen interpretaciones semánticas y apreciaciones parciales que no logran evidenciar las inconsistencias o incoherencias de las declaraciones.

En las respuestas dadas y cuestionadas no se observan contradicciones o discrepancias que lleguen a enervar la validez probatoria que en definitiva pudieran ostentar el testimonio, menos aún complacencia. De hecho, ambas declararon haber vivido en el edificio donde prestaba servicios el Sr. Alderetes, por lo que los hechos relatados fueron conocidos de manera directa por ellas.

En consecuencia, ante la inconsistencia objetiva y la ausencia de prueba útil sobre la inidoneidad de las testigos, corresponde desestimar la tacha interpuesta, sin perjuicio de la valoración que se realizará de su testimonio, según la razón de sus dichos y en concordancia con las demás probanzas de autos. Así lo declaro.

2.5. Del cuaderno A4 surge la absolución de posiciones realizada por la parte demandada el 16/10/2025.

2.6. De los cuadernos A6 y D4 surge la pericia contable presentada por el CPN Pablo Nicolás Lefebvre el 22/07/2025. Dicho informe no fue impugnado por las partes.

2.7. De la prueba instrumental ofrecida por la parte demandada surge la documentación acompañada en formato digital el 27/03/2025 (certificado de trabajo; certificación de servicios y remuneraciones; recibos de haberes; constancias de alta y baja del trabajador y cartas documento).

En relación con ésta, el Sr. Alderetes compareció de manera personal a la audiencia de conciliación del 23/07/2025 y, según surge del acta respectiva, reconoció la carta documento enviada por la empleadora el 22/08/2024 y las firmas que se le atribuyen del formulario de Anses, recibos de haberes y baja de AFIP. Respecto de la carta documento del 14/08/2024, manifiesta que no la recibió.

2.8. Del su prueba informativa (D2) surgen informe de la DGR de la provincia con información sobre el actor (17/09/2025).

2.9. De su prueba testimonial (D3) surgen las declaraciones de Javier Aybar (16/10/2025), Walter Barraza (19/11/2025) y Osmar Acosta (19/11/2025). El primer de ellos fue tachado por la parte actora por ser empleado de la empresa, alegando también que sus dichos fueron contradictorios.

Respecto de las tachas en sus dichos, observo que la descalificación sólo apunta a cuestionar la veracidad de sus manifestaciones. Cabe señalar que los fundamentos esgrimidos por ella no revisten suficiencia para descalificar al testigo.

En cuanto a las tachas en su persona, la parte actora afirma que el testigo es empleado de la demandada, pero no da mayor fundamento al respecto. Asimismo, considero que la mencionada circunstancia, en sí misma, no invalida su testimonio, conforme lo tiene dicho la jurisprudencia: “Considero que, la circunstancia de que los testigos sean empleados del demandado, no invalida por sí sus testimonios, ese hecho no entra dentro de las generales de la ley, no es suficiente para privar de eficacia a sus dichos, siempre y cuando no existan en la causa elementos que demuestren lo contrario. En todo caso, exigen una mayor rigurosidad en su análisis, con cuidado y severidad, a fin de valorar si los mismos encuentran respaldo en otros elementos probatorios. Además, los testigos declararon sobre hechos y circunstancias por ellos conocidas y constatadas en forma directa y personal, y sus testimonios son necesarios a los fines del esclarecimiento y dilucidación de la cuestión debatida” (Cámara de Apelación del Trabajo, Sala 4, en “Amaya Miguel Gustavo vs. Frigorífico industrial del norte S.A. S/ Despido”, sentencia N° 16 del 14/02/2014).

Y en otro fallo, “[] y en relación a la tacha en las personas de los testigos por su carácter de empleados de la demandada, corresponde recordar que no existen tachas absolutas que priven a los testigos de su posibilidad para atestiguar en juicio, pero sí que dadas ciertas circunstancias como la presente, sí obliga al juzgador a apreciar los testimonios con mayor rigor y precaución” (Cámara de Apelación del Trabajo, Sala 2, en “Romero José Luis vs. Banco Macro S.A. s/ Cobro de pesos”, sentencia N° 609 del 21/11/2016).

Es por esto que, de acuerdo a la sana crítica y a la jurisprudencia recientemente citada, corresponde rechazar las tachas interpuestas por la parte actora, ello sin perjuicio de la mayor estrictez en la valoración que se realizará del testimonio impugnado, en concordancia con las demás probanzas de autos. Así lo declaro.

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

Respecto de la jornada de trabajo, en primer lugar, debo decir que la accionada se limitó a alegar que el Sr. Alderetes prestaba tareas “con 50 horas mensuales, con turnos y horarios rotativos”. Pero no brindó ningún detalle más al respecto y ni siquiera precisó cuáles eran esos horarios del actor, ni cuántas horas diarias o semanales trabajaba.

En segundo lugar, debo adelantar que no resulta acreditado en modo alguno que, efectivamente, el accionante hubiese trabajado en esa jornada, solamente, ni que dicha jornada hubiese estado así

estipulada en su contrato.

En efecto, pesaba sobre la empleadora la carga de acreditar de manera clara, concreta y suficiente la efectiva prestación de servicios en la jornada denunciada. Hay que recordar que quien afirma que el trabajador cumplía una jornada inferior a la legal o convencional debe aportar elementos probatorios idóneos que permitan tener por demostrado no sólo un número global de horas mensuales, sino también la concreta modalidad en que dicha jornada se desarrollaba, esto es, los días de prestación, la cantidad de horas diarias, la frecuencia semanal, la distribución horaria y las circunstancias objetivas que permitan verificar la verosimilitud de lo afirmado.

En relación con esta cuestión, hay que tener presente que el contrato de trabajo se presume por tiempo indeterminado y a tiempo completo, resultando de tal modo excepcional cualquier modalidad que se aparte de lo anterior, debiendo el empleador demostrar la existencia de dicha modalidad. Sobre todo, si tenemos en cuenta que el propio CCT de la actividad no prevé una jornada distinta de la LCT, sino que establece que la jornada ordinaria será de 8 horas diarias o 48 semanales, con un franco semanal. En el supuesto que la jornada diaria fuere menor de 6 horas se abonará al vigilador un jornal proporcional. Y para el supuesto que la jornada fuera superior a 6 horas, el jornal se pagará completo. En los casos que el vigilador cumpla hasta 12 horas diarias con su conformidad sin superar las 48 horas semanales, aun tratándose de sábados y domingos, mediando siempre 12 horas de descanso entre jornada y jornada, no corresponderá el pago de horas extras.

Nuestra Corte Suprema de Justicia de la provincia así lo ha establecido en los autos “Navarro Félix Luis vs. Gepner Martín Leonardo S/ Cobro de pesos”, sentencia N° 760 del 07/09/2012. Allí dijo: “En esa línea interpretativa, la Sala II de la Cámara Nacional del Trabajo ha sostenido que ‘si bien es cierto que, tal como afirmara el sentenciante de grado, correspondía al actor probar los extremos por él invocados, debo aclarar que esto es así -en el caso concreto bajo examen- para lo atinente a la fecha de ingreso y categoría, pero no en cuanto al horario. Ello por cuanto, teniendo en cuenta que la demandada invocó una excepción a la jornada normal prevista en la ley 11544, le correspondía a ella acreditar el horario reducido (conf. art. 377 CPCCN)’ []”.

La jurisprudencia local, cuyo criterio comparto, ha dicho también: “El demandado no expresa cual serían los motivos concretos por los cuales el trabajador debía prestar servicio en una jornada parcial, limitándose a decir en su responde de demanda []. En virtud del principio protectorio del derecho del trabajo y en especial con la nueva redacción y alcance del art. 9 de la LCT, según el cual “Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador”, y por el incumplimiento de la carga procesal del demandado a fin de acreditar la justificación de la reducción de la jornada completa y que esta reducción respetara los límites legales, animan mi convicción de que la cantidad de horas registradas por el empleador se contraponen al principio del contrato realidad, produciéndose en consecuencia un fraude a la ley laboral, correspondiendo tener por configurada una relación laboral de jornada completa, sin que esto implique una regla inexorable de que todo contrato a tiempo parcial debe ser considerado a tiempo completo, sino que las circunstancias de este caso me llevan a concluir en tal sentido” (Cámara de Apelación del Trabajo, Sala 4, en “Albornoz José Luis vs. J Sleiman S.R.L. S/ Cobro de pesos”, sentencia N° 490 del 27/11/2017).

Ahora bien, en el presente caso, la única prueba que produjo la accionada sobre esta cuestión fue la declaración de sus testigos en el cuaderno D3, todos dependientes de ella.

Si bien éstos refirieron, en términos generales, que el Sr. Alderetes trabajaba 50 horas mensuales, sus dichos no resultan suficientes para tener por acreditada la jornada reducida invocada. Ello así,

en tanto no brindaron una razón circunstanciada de sus afirmaciones, ni explicaron de qué modo arribaban a esa conclusión. En efecto, no precisaron cómo se distribuían esas 50 horas mensuales, qué días concurría el actor a prestar tareas, cuántas horas cumplía por día, si existía una frecuencia fija o variable, de qué dependía la asignación de los turnos, ni aportaron datos concretos que permitan reconstruir, mínimamente, la modalidad horaria invocada por la empleadora.

La insuficiencia de tales testimonios se advierte con claridad si se repara en que la referencia a las 50 horas mensuales aparece formulada de manera meramente conclusiva. Los declarantes no relataron hechos específicos, directos y verificables que permitan corroborar la jornada alegada, sino que se limitaron a reproducir una afirmación genérica coincidente con la postura defensiva de la accionada. De este modo, sus declaraciones carecen de la precisión necesaria para tener por probado un régimen horario excepcional o reducido, máxime cuando la accionada se encontraba en mejores condiciones de aportar prueba objetiva sobre la jornada efectivamente cumplida.

En particular, el testigo Aybar manifestó que el actor “era un empleado de 50 horas” y agregó que, por ser supervisor de zona, estaba “medianamente enterado de todo” (respuesta 3). Sin embargo, esa afirmación pierde fuerza convictiva si se la confronta con lo que dijo un poco antes, en esa misma respuesta, pues reconoció: “[al actor] muy poco lo vi”, ya que “esa zona no la manejo”. Es decir, invocó su carácter de supervisor para justificar su conocimiento, pero al mismo tiempo admitió que no manejaba la zona donde prestaba servicios el accionante y que lo vio en escasas oportunidades. Tal circunstancia impide tener por acreditado, a partir de su declaración, un dato específico como la jornada mensual efectivamente cumplida por el trabajador. Su testimonio no explica cómo conocía la cantidad de horas trabajadas por el actor, ni da cuenta de registros, cronogramas, controles o constataciones directas que permitan sustentar la afirmación relativa a las 50 horas mensuales.

Por su parte, el Sr. Barraza declaró que el accionante cumplía “entre 48 a 50 horas” mensuales (aclaratoria 2 de la demandada). No obstante, tampoco explicó, por ejemplo, la concreta distribución de esas horas ni brindó datos precisos sobre días, frecuencia o turnos efectivamente asignados. Por el contrario, señaló que lo cruzaba “a veces” en los cambios de turno, que en algunas oportunidades lo relevaba o era relevado por él, y que también lo veía en otros edificios. De ello se desprende que su conocimiento es fragmentario y ocasional, fundado en cruces o relevos eventuales, pero no en un control completo y sistemático de la jornada del actor. A su vez, cuando describió los horarios de trabajo, indicó turnos de 8 o 12 horas, lo cual tampoco permite reconstruir cómo se llegaría al máximo mensual invocado por la demandada, ni descartar que la prestación hubiera sido superior.

Tampoco el testimonio del Sr. Acosta permite tener por acreditada la jornada reducida. Si bien afirmó que el actor “no superaba más de 50 horas” mensuales, al ser interrogado sobre su conocimiento, sostuvo que ello surgía de presentarse en el servicio a realizar controles rutinarios de supervisión. Sin embargo, también reconoció que no tenía un horario fijo de supervisión, que tales controles podían realizarse en cualquier momento del turno, y, principalmente, que él no se encargaba de controlar la entrada y salida de cada empleado. Por el contrario, precisó que dicho control correspondía al personal de base operativa, es decir, al operador que se encontraba de turno. En consecuencia, su declaración tampoco aporta un conocimiento directo, completo y circunstanciado de la jornada efectivamente cumplida por el actor, sino una afirmación general que no se encuentra respaldada por constancias objetivas.

A ello se suma un dato de particular relevancia: tanto Barraza como Acosta declararon que el ingreso del personal al puesto de trabajo se comunicaba telefónicamente a la base operativa. Barraza señaló que el registro de ingreso y egreso al edificio se hacía “vía telefónica a la base (repregunta 3 del actor)”, mientras que Acosta fue coincidente al indicar que el personal que llegaba

al puesto se comunicaba con la base operativa mediante llamada telefónica (repregunta 5 del actor). De este modo, los propios testigos de la demandada dieron cuenta de la existencia de un mecanismo interno de comunicación y control de asistencia.

Esta circunstancia, lejos de favorecer la postura de la accionada, la debilita. Si, conforme lo manifestado por sus propios dependientes, cada vez que un empleado llegaba a su puesto debía informar telefónicamente tal circunstancia a la base de operaciones, resulta razonable concluir que la empresa contaba -o debía contar- con información interna suficiente para reconstruir la asistencia del actor, los días trabajados, los horarios cumplidos y la distribución concreta de su jornada. En tal contexto, la demandada se encontraba en una posición de mayor facilitad probatoria para acompañar registros, planillas, reportes, cronogramas, comunicaciones de la base operativa o cualquier otro elemento documental que permitiera corroborar la jornada reducida que invocó.

Sin embargo, en el cuaderno de prueba A3 la accionada no exhibió las planillas de asistencia que le fueron requeridas, limitándose a sostener que no se encontraba obligada a llevarlas. Tal explicación no resulta atendible a los fines de la valoración probatoria del presente punto. Si bien es cierto que no tenía obligación legal de contar con dichas planillas de horarios, puedo ponderar que la propia dinámica organizativa descripta por los testigos evidencia que la empresa recibía información sobre la presencia del personal en los objetivos. Por ello, si pretendía acreditar que el actor prestaba tareas sólo 50 horas mensuales, debió aportar los elementos internos que tenía a su alcance y que permitieran verificar esa afirmación.

En este sentido, la omisión de acompañar constancias objetivas adquiere especial relevancia, pues la jornada de trabajo constituye un aspecto central de la defensa articulada por la demandada. No resulta suficiente la mera declaración de sus dependientes, formulada en términos generales y sin precisión circunstanciada, cuando existían medios de prueba más idóneos y directos para acreditar la modalidad horaria invocada. La falta de exhibición de registros o constancias de asistencia impide corroborar los dichos testimoniales y priva a la defensa de sustento probatorio suficiente.

En definitiva, valoradas las declaraciones testimoniales conforme las reglas de la sana crítica, concluyo que no poseen entidad suficiente para acreditar que el actor prestaba tareas únicamente durante 50 horas mensuales.

Tampoco ha probado la demandada -y ni siquiera la alegó en su conteste- la necesidad objetiva del establecimiento de contratar al accionante bajo una modalidad distinta de la presumida por la LCT, como trabajador a tiempo parcial.

Por último, debo aclarar igualmente que, si bien el actor no reclamó el rubro de horas extras, tampoco acreditó la jornada de trabajo con la extensión que describió en su demanda. Acá corresponde recordar que nuestra Corte Suprema tiene dicho: “la prueba de las horas extras se encuentra en cabeza del trabajador, y debe ser concluyente y fehaciente tanto en lo que se refiere a los servicios prestados como al tiempo en que se cumplieron, no pudiendo en consecuencia ser acreditadas por meras presunciones []. En igual sentido, se ha dicho que cuando el empleador niega la realización de tareas en horas suplementarias, corresponde al trabajador producir la prueba fehaciente tanto respecto a su número, como al lapso y frecuencia (cfrme. CSJTuc., sentencia N° 1241 del 22/12/2006). Esta posición ha sido también seguida a nivel nacional por diversos fallos, que repararon en que la prueba de las horas extras debe ser fehaciente, categórica y concluyente, tanto respecto de los servicios prestados como al tiempo de su cumplimiento (CNAT, Sala I, sentencias del 29/4/2005 -DT 2005, 1276- y del 17/11/2004 -DT 2005, 809-)” (CSJT, en “López Víctor Hugo y otros vs. Rosso Hnos S.H. S/ Despido ordinario”, sentencia N° 975 del 14/12/2011).

En base a lo expuesto, considero que el trabajador prestó servicios con una jornada completa, según lo previsto por el respectivo convenio colectivo de trabajo 507/07. Así lo declaro.

En cuanto a la remuneración del Sr. Alderetes, considero que ésta debió ser la fijada para su categoría profesional de vigilador general y la jornada arriba referida, y será establecida en la pertinente planilla de cálculos que integra esta sentencia. Así lo declaro.

Segunda cuestión:

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

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

2.1. El 12/08/2024 el trabajador envió un telegrama a la empleadora, intimándola a aclarar su situación laboral; proveerle tareas y ajustar el pago de sus remuneraciones a sus reales condiciones -denunciando allí su jornada de trabajo-. La intimaba también a abonar las diferencias salariales adeudadas.

2.2. La demandada acompañó una carta documento, con fecha de imposición el 14/08/2024. Sin embargo, el accionante la impugnó puntualmente, negando su recepción, conforme surge de la audiencia de conciliación del 23/07/2025, y no consta en autos respuesta del correo oficial constatando su autenticidad y recepción. Por lo tanto, no será tenida en cuenta.

2.3. El 20/08/2024 el trabajador envió nuevo TCL a su empleadora, por el cual se daba por despedido en los siguiente términos: “Ante el silencio a mi intimación de fecha 12.08.2024, la cual ratifico en todos su términos, silencio a mi intimación a que aclare mi situación laboral y me provea de tareas, intimación a que ajuste el pago de mi remuneraciones futuras a mis reales condiciones de trabajo denunciadas en el TCL de referencia, silencio a mi intimación al pago de mis diferencias salariales por el periodo septiembre 2023-agosto 2024, silencio a mi intimación a que registre mi verdadera jornada de trabajo, silencio a mi intimación a que ingrese los aportes de la seguridad social conf. a mis verdaderas condiciones de trabajo, es que hago efectivo el apercibimiento cursado con anterioridad y doy por extinto el contrato de trabajo” (sic).

2.4. El 22/08/2024 la accionada contestó mediante carta documento, rechazando todas las alegaciones del actor.

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

En relación con la justificación de la causal, es sabido que quien decide la ruptura del vínculo laboral tiene la carga de probar la justa causa del distracto, es decir, la existencia de la conducta injuriosa invocada como justificación de dicho acto rescisorio (art. 322 del CPCyC), debiendo el juez valorar dicha causal a la luz de las reglas de la sana crítica, tomando en consideración el carácter de las relaciones laborales, sus modalidades y circunstancias personales del caso. Esto significa, que debe probarse la existencia de un obrar contrario a derecho o un incumplimiento con magnitud injuriosa suficiente como para desplazar el principio de conservación del contrato de trabajo (art. 10 de la LCT).

La parte actora funda el despido indirecto, según su telegrama del 20/08/2024, en el silencio guardado por la empleadora ante su intimación a aclararle su situación laboral, registrar su jornada completa de trabajo, abonarle las diferencias salariales debidas y demás conceptos reclamados.

Ahora bien, del análisis de las pruebas rendidas en autos, y según lo resuelto en la primera cuestión, se ha tenido por acreditado que el Sr. Alderetes prestó servicios en una jornada completa de trabajo -habiendo sido registrado por una jornada de sólo 50 horas mensuales-, lo cual, como es evidente, generó que sus remuneraciones mensuales fuesen menores a las que le correspondían. Asimismo, puedo constatar el silencio de la empleadora ante la misiva de intimación enviada por el dependiente, ya que la carta documento que aquella adjuntó entre su documentación no ha podido ser constatada en su autenticidad y recepción. La accionada no produjo prueba al respecto.

Por todo lo analizado, considero acreditados los incumplimientos de la accionada, consistentes en la defectuosa registración de la jornada de trabajo y, consiguientemente, el pago deficiente de las remuneraciones al trabajador. Todo esto asumió la magnitud suficiente para justificar el apartamiento del principio de conservación del contrato de trabajo consagrado por el art. 10 de la LCT, lo que se comprueba por su silencio ante la intimación y, luego, sus negativas a rectificar dicha situación, conforme surge de su carta documento del 22/08/2024.

Cabe aquí recordar que la doctrina ha definido la injuria, como un acto u omisión contrario a derecho que importe una inobservancia de deberes de prestación o de conducta, imputable a una de las partes, que lesione el vínculo laboral. Asimismo se ha dicho que tres son los presupuestos de hecho que deben concurrir para considerar que se ha producido injuria laboral: un comportamiento antijurídico, manifestado como incumplimiento de una obligación expresa o implícitamente impuesta por la naturaleza del vínculo laboral a la parte a la que se dirija el reproche; la imputabilidad de tal inobservancia a la parte que se considere incumplidora; la afectación de la relación de trabajo (cfr. Ackerman, Mario, "Sobre la denominada valoración judicial de la ‘gravedad’ de la injuria", Procedimiento Laboral III, en *Revista de Derecho Laboral*, Rubinzal-Culzoni Editores, 2008, N° 1, pp. 87-96).

La injuria, según la jurisprudencia, que es específica del derecho del trabajo, para erigirse en justa causa de despido debe consistir en un incumplimiento de tal magnitud que pueda desplazar del primer plano el principio de conservación del contrato que consagra el art. 10 de la LCT, teniendo en cuenta los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad (cfr. CNAT, Sala 1, en “Frías Cintia Vanina vs. Chang Ki Paik y otro”, sentencia del 31/03/2010).

Asimismo, corresponde recordar lo dicho por nuestra Corte Suprema en los casos de causales múltiples de despido: “Cuando son varias las causales invocadas en la notificación de auto despido, la acreditación de alguna de ellas que tenga bastante entidad como injuria -como acontece en la especie- es suficiente para justificar la medida y admitir el reclamo indemnizatorio pertinente (cfr. CNTrab., Sala VII, agosto 6-998.- Galeano, Zamudio L. C/Treutel, Jorge, N. y otro: DT, 1998-B. 242)” (CSJT, en “Pons Rafael Jerónimo vs. Plásticos La Rioja S.A. S/ Cobro de pesos”, sentencia N° 197 del 05/04/2010).

Ahora bien, el obrar de la demandada constituye actos y omisiones contrarias a derecho que importan una inobservancia del principal deber de prestación del empleador, plenamente imputable, que lesiona el vínculo laboral. Por lo tanto, ante tales incumplimientos y la conducta negativa y reticente de la empresa, considero que se encuentra justificado plenamente el despido indirecto efectivizado por el dependiente, lo que torna procedente el pago de las indemnizaciones reclamadas en la demanda. Así lo declaro.

Tercera cuestión:

1. Pretende el actor el pago de la suma total de $ 9.052.026,19 (pesos nueve millones cincuenta y dos mil veintiséis con 19/100), por los siguientes conceptos: indemnización por antigüedad;

indemnización sustitutiva de preaviso; SAC sobre preaviso; días trabajados del mes de despido; integración mes de despido; SAC sobre integración mes de despido; SAC proporcional; vacaciones proporcionales; indemnización arts. 1 y 2 de la ley 25.323 y diferencias salariales desde septiembre de 2023 hasta agosto de 2024. La demandada, por su parte, niega la procedencia de estos rubros.

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

Ello así por cuanto se ha dicho en el fallo mencionado: “[] Es indudable que “salario justo”, “salario mínimo vital móvil”, entre otras expresiones que ya han sido recordadas, bien puede ser juzgados, vgr. en punto a la relación adecuada entre los importes remuneratorios y las exigencias de una vida digna para el empleado y su familia, también lo es que, además de ello, el salario se proyecta con pareja intensidad a otro costado de la dignidad del trabajador. Se trata, en breve, de que es preciso y necesario que a la persona trabajadora le sea reconocida, de manera tan plena como sincera, que se ha “ganado la vida” en buena ley, que toda ganancia que obtiene del empleador con motivo o a consecuencia del empleo, resulta un salario, una contraprestación de este último sujeto por esta última causa. Atento a que la noción de remuneración que ha sido enunciada en manera alguna podría entenderse de alcances menores que la acuñada en el art. 1 del Convenio n° 95 sobre la protección del salario, es oportuno hacer cita de las observaciones dirigidas a la República por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, vale decir, el órgano instituido por resolución adoptada por la Conferencia Internacional de Trabajo en su octava reunión (1926), destinado a ejercer el control regular de la observancia por los Estados Miembros de la obligaciones derivadas de los convenios que han ratificado. En efecto, a propósito del Convenio n° 95 dicha Comisión, expresa referencia al art. 103 bis. Le recordó a la Argentina el párrafo 64 del “Estudio general sobre protección del salario”, de 2003, en cuanto a que el art. 1 del citado convenio, si bien “no tiene el propósito de elaborar un modelo vinculante de definición del término salario, sí tiene como objeto garantizar que las remuneraciones reales de los trabajadores, independientemente de la denominación o cálculo, serán protegidas íntegramente en virtud de la legislación nacional, respecto de las cuestiones que tratan los arts. 3 a 15 del convenio. Es necesario que la legislación nacional proteja la remuneración del trabajo, cualquiera sea la forma que adopte, de manera amplia y buena fe (Conferencia Internacional del Trabajo, 97 reunión, 2008, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19,22, y 35 de la Constitución).- Más todavía, con todo ello, el órgano Internacional en rigor, persistía o daba seguimiento a las censuras que había dirigido, en 1995, a los beneficios no remuneratorios de los decretos 1477 y 1478 de 1989 y 333 de 1993, “destinados a mejorar la alimentación del trabajador y de su familia” al concluir en “la existencia de un vínculo entre los beneficios dirigidos a mejorar la alimentación del trabajador y de su familia, y el trabajo realizado o el servicio prestado, en virtud de un contrato de trabajo. Estos beneficios -añadió- cualquiera sea el nombre que se le pueda dar (primas, prestaciones complementarias, etc), son elementos de la remuneración en el sentido del artículo 1 del Convenio” (CSJN, en “Pérez, Aníbal Raúl vs. Disco S.A.”, sentencia del 01/09/2009).

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

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

accionante.

2.1. Indemnización por antigüedad: la parte actora tiene derecho al cobro de este concepto, atento a lo tratado en la primera y segunda cuestión. Así lo declaro.

2.2. Indemnización sustitutiva de preaviso y SAC sobre preaviso: la parte actora tiene derecho al cobro de estos conceptos, atento a lo tratado en la primera y segunda cuestión. Así lo declaro.

2.3. Días trabajados del mes de despido: según lo resuelto en la primera cuestión, el trabajador tiene derecho al cobro de este concepto, por la diferencia que surge de lo ya abonado por la demandada, según el recibo de liquidación final acompañado por ambas partes. Así lo declaro.

2.4. Integración mes de despido y SAC sobre ésta: atento a la fecha en que se ha configurado el despido indirecto (21/08/2024), y en razón de lo concluido en la primera cuestión, éste tiene derecho al cobro de estos rubros. Así lo declaro.

2.5. SAC proporcional y vacaciones proporcionales: entendiendo que el actor se refiere al SAC proporcional del segundo semestre de 2024, entiendo que tiene derecho a ambos conceptos, según lo tratado en la primera cuestión, por la diferencia que surge de lo abonado por la demandada, según recibo de liquidación final. Así lo declaro.

2.6. Indemnización arts. 1 y 2 de la ley 25.323: conforme ya lo he expresado en numerosos fallos anteriores, la legislación aplicable para el análisis de la procedencia o no de estas indemnizaciones reclamadas debe ser definida por la fecha de la extinción del contrato de trabajo, que en el presente caso, es posterior a la entrada en vigencia de la ley 27.742 (B.O. 08/07/2024). Por lo tanto, siendo esta última de aplicación a la especie, la parte actora no tiene derecho al cobro de estos conceptos, por encontrarse derogada la ley 25.323. Así lo declaro.

2.7. Diferencias salariales desde septiembre de 2023 hasta agosto de 2024: el trabajador tiene derecho a estos rubros, según lo resuelto en la primera cuestión, salvo por el mes de agosto de 2024, el cual ya ha sido considerado en el punto 2.3 de esta cuestión (diferencia de haberes del mes de despido). Así lo declaro.

3. Los rubros declarados procedentes deberán calcularse según lo tratado en la primera cuestión, respecto de la jornada de trabajo y la remuneración que debería haber percibido el actor, y teniendo en cuenta lo abonado por la accionada, según recibo de liquidación final. Así lo declaro.

Cuarta cuestión:

En relación con los intereses a condenar a la demandada, previamente, debo tratar el pedido de inconstitucionalidad realizado por la parte demandada en sus alegatos, respecto del art. 55 de la denominada “Ley de Modernización Laboral”, ley 27.802, promulgada el 06/03/2026.

Debo adelantar que el peticionante se ha limitado a cuestionar el referido artículo con argumentos genéricos e hipotéticos, sin una especificación concreta del perjuicio que la normativa impugnada importa, efectivamente, a su posición.

Hay que recordar que no basta la mera aserción de que una norma impugnada pueda causar agravio constitucional, sino que debe afirmarse y probarse en el caso concreto (cfr. CSJN, en Fallos 258:255; 307:1656; 314:407).

De la lectura del presente planteo puede colegirse que no ha fundado adecuadamente su pretensión, la que hubiera exigido una rigurosa justificación para demostrar incuestionablemente, en el caso concreto, que la norma, cuya inconstitucionalidad perseguía, conculcaba efectivamente un derecho garantido por la Constitución Nacional, y que justificaba así el interés en obtenerla. En los argumentos esgrimidos se observan referencias genéricas, tales como: “[] resultar violatorio de los derechos de propiedad (Art. 17 C.N.), de defensa en juicio (Art. 18 C.N.) y el principio de razonabilidad (Art. 28 C.N.)”; “La aplicación mecánica de la tasa de interés prevista en la nueva ley de modernización laboral arroja sumas que adquieren un carácter confiscatorio y son prácticamente una locura”; “La cuantía resultante del cálculo ordenado por el Art. 55 pone en "jaque directo" el normal funcionamiento de mi mandante”; “[] ignora que los intereses no deben importar un enriquecimiento sin causa”.

Tiene dicho la jurisprudencia local, receptando el criterio sostenido por la CSJN: “[] la impugnación de inconstitucionalidad de una norma requiere la demostración de la forma, modo y cuantía que afecta a sus derechos, la parte actora en su demanda ni en su prueba, ha señalado según su criterio los índices, métodos o pautas de adecuación de su crédito ni ha separado comparativamente los métodos o formas a aplicar y los resultados que darían lugar y el claro perjuicio que darían lugar en su contra afectando sea nominalmente o estructuralmente su crédito, la sola mención de “época inflacionaria”, sin su contenido temporal vinculado y limitado concretamente a la causa, se convierte en una apreciación de carácter general, insuficiente para una declaración de inconstitucionalidad” (Cámara de Apelación del Trabajo, Sala 2, en “Montero Mario Ramón vs. Gavioli Eduardo Walter S/ Cobro de pesos”, sentencia N° 37 del 29/05/2009).

Por lo dicho, debo rechazar el planteo de inconstitucionalidad interpuesto por la parte demandada. Así lo declaro.

En consecuencia, según lo previsto por el art. 55 de la ley 27.802, 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 capital e intereses:

Se adjunta a la presente sentencia en archivo en formato pdf.

Quinta cuestión:

Con relación a las costas procesales, atento al progreso parcial de la demanda y lo normado en el art. 63 del nuevo CPCyC, éstas se imponen en proporción al éxito obtenido por cada parte, de la siguiente manera: la parte demandada, por resultar parcialmente vencida, soportará sus propias costas, más el 90 % de las devengadas por el actor, debiendo éste cargar con el 10 % de las propias. Así lo declaro.

Sexta cuestión:

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

Atento al resultado arribado en la litis y a la naturaleza de 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 31/05/2026 la suma de $ 21.623.831,53 (pesos veintiún millones seiscientos veintitres mil ochocientos treinta y uno con 53/100).

Teniendo presente la base regulatoria, la calidad jurídica de la labor desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido, el tiempo transcurrido en la solución del pleito y lo dispuesto por los artículos 15, 38, 42 y concordantes de la ley N° 5.480, con los topes y demás pautas impuestas por la ley N° 24.432 ratificada por ley provincial N° 6.715, se regulan los siguientes honorarios:

1) Al letrado Martín Arregui (matrícula profesional 10022), por su actuación en el doble carácter por el actor, en las tres etapas del proceso de conocimiento, la suma de $ 4.700.000 (pesos cuatro millones setecientos mil), y por la reserva hecha el 14/10/2025 (cuaderno A3), la suma de $ 470.000 (pesos cuatrocientos setenta mil).

2) Al letrado Jorge Agustín Gramajo (matrícula profesional 7170), por su actuación en el doble carácter por la demandada, en las tres etapas del proceso de conocimiento, la suma de $ 3.350.000 (pesos tres millones trescientos cincuenta mil), y por la reserva hecha el 14/10/2025 (cuaderno A3), la suma de $ 335.000 (pesos trescientos treinta y cinco mil). Así lo declaro.

Por lo tratado y demás constancias de autos,

Resuelvo:

I – Admitir parcialmente la demanda promovida por Diego Alderetes, DNI 33.818.991, con domicilio en Nicaragua 28, Banda del Río Salí, Tucumán, en contra de Smart Seguridad SA, CUIT 33-71408624-9, con domicilio en calle Marcos Paz 1777, de esta ciudad, por lo considerado. En consecuencia, se condena a la demandada a pagar al actor, en el término de 10 (diez) días de ejecutoriada la presente, mediante depósito bancario en el Banco Macro SA (sucursal Tribunales), a la orden del juzgado y como pertenecientes a los autos del título, la suma de $ 21.623.831,53 (pesos veintiún millones seiscientos veintitrés mil ochocientos treinta y uno con 53/100), por los siguientes conceptos: indemnización por antigüedad; indemnización sustitutiva de preaviso; SAC sobre preaviso; días trabajados del mes de despido; integración mes de despido; SAC sobre integración mes de despido; SAC proporcional segundo semestre 2024; vacaciones proporcionales y diferencias salariales desde septiembre de 2023 hasta agosto de 2024. Asimismo, se absuelve a la accionada de lo reclamado en concepto de indemnización arts. 1 y 2 de la ley 25.323, por lo considerado.

II – Rechazar la inconstitucionalidad del art. 55 de la ley 27.802, por lo tratado.

III - Costas: conforme se consideran.

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

1) Al letrado Martín Arregui (matrícula profesional 10022), las sumas de $ 4.700.000 (pesos cuatro millones setecientos mil) y $ 470.000 (pesos cuatrocientos setenta mil).

2) Al letrado Jorge Agustín Gramajo (matrícula profesional 7170), las sumas de $ 3.350.000 (pesos tres millones trescientos cincuenta mil) y $ 335.000 (pesos trescientos treinta y cinco mil).

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

Regístrese, archívese y hágase saber.

Ante mí:

Actuación firmada en fecha 05/06/2026

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.