



Poder Judicial de la Nación

JUZGADO NACIONAL DE 1RA INSTANCIA DEL TRABAJO NRO. 35

Causa N°: 50167/2022 - RANDISI, ANDREA CARLOTA c/ FEDERACION EXPRESS CORPORACION SUCURSAL ARGENTINA -0- Y OTRO s/DESPIDO

SENTENCIA N° 16.249

Buenos Aires, 15 de octubre de 2025.

**AUTOS Y VISTOS:**

Inicia demanda **RANDISI, ANDREA CARLOTA** contra **FEDERAL EXPRESS CORPORATION SUCURSAL ARGENTINA** y **SILVINA ALEJANDRA PRETTE**, reclamando el pago de las sumas que detalla en el apartado correspondiente.

La actora afirma haber ingresado el 12/12/2016, haber cumplido tareas de ruteo, carga de envíos internacionales, despacho aduanero y coordinación operativa; denuncia jornada de lunes a sábado de 15 a 23 hs —con exceso sobre el tope del CCT 40/89—, categoría debida de Operador de Servicios (CCT 40/89) frente a una registración inferior, y salario percibido de \$105.000 frente a un devengado de \$201.159,26 (detalla adicionales y horas extras).

Refiere además trato hostil, mobbing y discriminación por género (bonos en USD inferiores respecto de varones), sostiene que renunció el 16/02/2022 bajo vicios de voluntad y que luego nulificó dicha renuncia, fijando egreso el 10/05/2022; reclama indemnizaciones (art. 245 LCT y conexas), multas (Leyes 25.323 y 24.013), daño moral, diferencias salariales e intereses.

A su turno, **FEDERAL EXPRESS CORPORATION** y **SILVINA ALEJANDRA PRETTE** contestan demandan, oponen negativa general y particular, y solicitan el rechazo íntegro de la acción con costas.

Sostienen que la relación estuvo alcanzada por el CCT 40/89, con categoría auxiliar operativo de 1ª y tareas administrativas (clasificación arancelaria, escaneo de imágenes y afines); afirman que la actora remitió libremente su renuncia conforme art. 240 LCT, percibiendo la liquidación final y completando una entrevista de egreso donde habría indicado que se iba por otro empleo; niegan acoso, discriminación, deudas o diferencias y desconocen las bases salariales invocadas.



Impugnan los rubros indemnizatorios y sanciones reclamados, cuestiona la base de cálculo, el carácter remuneratorio de ciertos conceptos, el SAC sobre partidas indemnizatorias y la procedencia de multas (v.gr. art. 2 Ley 25.323), invocando asimismo principios de seguridad jurídica y reglas sobre carga de la prueba.

Producidas las pruebas ofrecidas por las partes y cumplida la etapa que prevé el art. 94 de la L.O., quedaron los autos en estado de dictar sentencia.

#### **Y CONSIDERANDO:**

I. Habida cuenta de los términos en que quedara trabada la litis, corresponde verificar la veracidad de los hechos invocados en sustento de los reclamos de autos en orden a lo dispuesto en el art. 377 del CPCCN.

Para ello procederé, a continuación, a valorar las probanzas aportadas en autos, con el objeto de determinar la viabilidad de los requerimientos impetrados por el trabajador.

#### **De las pruebas producidas se extrae lo siguiente:**

De las pruebas producidas se extrae lo siguiente:

##### **a) Prueba documental.**

Por la parte actora, luce agregada el Acta de cierre de SECCLO y el intercambio telegráfico mantenido entre las partes.

Por la demandada, se incorporó: (i) el telegrama de renuncia atribuido a la actora; (ii) el formulario de entrevista de salida confeccionado —según se afirma— de puño y letra por la trabajadora; (iii) cartas documento remitidas por la empleadora a la dependiente; (iv) constancias de diligenciamiento del confronte notarial (Correo OCA); (v) certificados de trabajo del art. 80 LCT (AFIP F. 984) y certificación de servicios y remuneraciones (ANSES PS. 6.2); y (vi) recibos de haberes. En lo que aquí interesa, tales piezas serán ponderadas en su oportunidad respecto de su autenticidad, alcance y fuerza probatoria —particularmente, la correspondencia epistolar, las constancias de entrega y los instrumentos vinculados a la alegada renuncia—.

##### **b) Prueba informativa.**

Se agregaron múltiples oficios y DEO, entre ellos: comunicaciones de ANSES (12/06/2023 y 21/06/2023), Banco Santander Río (12/06/2023), OCA Logística S.A. (12/06/2023, con constancia de que el Confronte Notarial CA08954376 fue devuelto por imposibilidad de entrega; y otra en igual sentido con acuse y protocolización), contestación del Sindicato de Camioneros (12/06/2023), AFIP – Domicilio Legal y Zona Metropolitana (21/06/2023), y Correo Oficial de la República Argentina – Región Metropolitana AMBA (21/06/2023 y 11/08/2023).

De este último surge detalle de trazabilidad y entregas de cartas documento con indicación de fechas, horarios y personas que recibieron (v.gr., envíos 171848163 del 22/04/2022 entregado el 25/04/2022 a las 15:30 a “VÁZQUEZ”; 171848150 del 22/04/2022 entregado el 25/04/2022 a las 12:24 a “LUIS ARIAS”; 192449590 del 09/05/2022 entregado el 10/05/2022 a las 12:49 a “ARIAS”; y 175104948 del 10/06/2022 entregado el 13/06/2022 a las 12:44 a “MAXIMILIANO MATELLA”). Con fecha 12/01/2024 obra nueva comunicación del Correo Oficial y, el 13/09/2024, contestación de la Obra Social de Choferes de Camiones (OSCHOCA).

Correo Oficial acredita la recepción fehaciente de comunicaciones telegráficas decisivas; OCA corrobora el confronte notarial y la devolución por imposibilidad de entrega de un envío (lo



que explica la falta de retiro sin desvirtuar la puesta a disposición); AFIP/ANSES resultan congruentes con la registración laboral y datos del legajo; BBVA y Santander informan depósitos por transferencia de haberes a cuenta sueldo; el Sindicato de Camioneros confirma condición de empleador registrado e inclusión de la actora en nómina; OSCHOCA comunica la no afiliación de la actora a la obra social sindical.

**c) Prueba testimonial.**

**Maximiliano Alberto Miloslavich** (51 años, gerente de exportaciones al tiempo de los hechos y actualmente gerente de rampa) manifestó conocer a la actora por haber estado a su cargo en el sector de exportaciones. Describió que la trabajadora ejecutaba tareas de clasificación arancelaria, preparación de copias de despachos de importación y exportación y labores administrativas vinculadas, destacando su dominio de Excel. Indicó que el horario no era rotativo, se ajustaba a necesidades operativas y, por regla, se cumplía de 15 a 23 horas, de lunes a viernes. Señaló que impartía órdenes laborales a la actora y que los salarios se abonaban por depósito bancario. Sobre el distracto, refirió que la trabajadora renunció y que ella le comentó haber conseguido un empleo en Disney con mejor remuneración y mejores condiciones.

**Rubén Francisco Berezovsky** (51 años, contador, compañero de la actora) ubicó a la trabajadora primero en Finanzas/Cobranzas y luego en Exportaciones/Importaciones. Preciso que en Finanzas el horario era diurno (aproximadamente de 8 a 17) y que en Operaciones el turno era nocturno, sin poder fijar exactitud. Identificó como responsables a Hernán Giacoboni en Finanzas y a Maximiliano Miloslavich en Operaciones. Señaló que el trato en Finanzas era bueno, aunque advirtió —en términos generales— prácticas de acoso desde algunas gerencias. No pudo indicar con precisión la causa del cese ni la remuneración de la actora; confirmó la modalidad de pago en cuenta bancaria.

**María Eugenia López Zanuso** (41 años, licenciada en RR.HH., advisor) afirmó conocer a la actora por labores en FedEx, situó su ingreso en 2016 y confirmó que realizó tareas operativas en Exportación bajo jefatura de Miloslavich. Reconoció el formulario “Entrevista de salida FedEx” como auténtico y explicó que tales entrevistas se toman a toda renuncia voluntaria para conocer motivos. Manifestó que la actora presentó renuncia voluntaria en 2022, orientada a oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, y que su paso por la empresa fue valorado positivamente. Agregó que en 2019 se produjo una integración con reestructuraciones, ofreciéndose a personal de Finanzas el traspaso al área Operativa; consignó que la trabajadora manifestó interés en integrar Exportaciones y que todos los cambios implican la capacidad correspondiente.

**Daiana Leonela Ruiz** (34 años, excompañera en Exportación) explicó que conoció a la actora cuando ésta fue trasladada desde Finanzas al área de Exportación —que estimó hacia 2018—. Describió un ámbito mayoritariamente masculino, con la actora en la parte administrativa junto a otra empleada, y un esquema de trabajo integrado con Logística, con intercambio constante de reportes. Indicó que, por exigencias de cierre de camiones y despachos, el personal administrativo, incluida la actora, colaboraba en tareas físicas de cierre y carga. Señaló que la franja horaria era vespertina-nocturna, que la actora ingresaba alrededor de 18/19 h y, en ocasiones, los turnos se extendían hasta la madrugada. Confirmando la jefatura de Miloslavich, la modalidad de pago por cuenta sueldo y ubicó su último contacto con la actora alrededor de la pandemia, sin precisar luego continuidad.



**Andrés Maximiliano Fuentes Martínez** (47 años, empleado de FedEx, Clearance Agent) dijo haber trabajado con la actora en Exportación. Refirió que la trabajadora realizaba clasificación arancelaria, carga de planillas con datos de exportación y preparación de copias de despachos, dentro de una estructura que respondía al gerente Miloslavich. No precisó la fecha de pase de la actora al área ni su remuneración; confirmó la modalidad de pago por transferencia.

**d) Pericia contable.**

La Perito Contadora informó que la demandada lleva Inventario y Balances rubricado por IGJ, autorizaciones para registros mecanizados y libro del art. 52 LCT con rúbricas digitales de la autoridad laboral; advirtió, no obstante, que varias presentaciones de rúbrica se efectuaron fuera de término según normativa local. Asentó que el primer asiento de la actora es de diciembre de 2016 y el último de febrero de 2022. Señaló que no se aportaron tarjetas reloj u otro soporte que permitiera imprimir horarios efectivos por baja del personal en el sistema; la empleadora informó además que no lleva registro de horas extraordinarias. Solo se exhibió un diagrama de turnos de diciembre de 2021 con horario de 15:00 a 23:23, con secuencia semanal de lunes a viernes y francos, dato que se tendrá en cuenta a los limitados fines de corroboración de franjas horarias.

Con relación al encuadre, consignó que las remuneraciones fueron liquidadas conforme CCT 40/89, categoría “auxiliar operativo de 1ª”, puesto “Operations Support A”, en tanto la pretensión de la actora postula la categoría “Operador de Servicios”. De los libros surgen los datos personales y laborales (legajo, fechas de ingreso 12/12/2016 y egreso 16/02/2022, CUIL, lugar de trabajo, contrato a tiempo completo) y la modalidad de pago mediante transferencias desde cuenta Citibank a cuenta sueldo BBVA. Indicó ausencia de sanciones en el legajo.

Practicó dos líneas de cálculos: (i) una liquidación hipotética sobre la base remuneratoria y adicionales denunciados en demanda —con desarrollo de diferencias remunerativas (básico por categoría reclamada y adicionales “clearing” y “embalaje internacional”), no remunerativas (pernoctada, comida, viáticos y sus adicionales), y horas extras—, con intereses conforme Acta CNAT 2764/2022 (desde el distracto al 20/10/2023), todo “para el supuesto de prosperar” sin juzgar procedencia; y (ii) una liquidación alternativa apoyada exclusivamente en los datos emergentes de los libros (mejor remuneración mensual normal y habitual de \$109.553,77 correspondiente a 07/2021; remuneración base para preaviso e integración de \$106.770,90; fechas de egreso controvertidas 10/05/2022 según actora y 16/02/2022 según demandada), con desglose de días trabajados reclamados, meses adeudados, SAC proporcional, vacaciones y SAC sobre vacaciones, indemnizaciones por antigüedad (art. 245 LCT), preaviso y su SAC, integración del mes de despido y su SAC, multa art. 80 LCT y, adicionalmente, DNU 34/19, deduciendo lo efectivamente abonado en la liquidación final (\$172.435,82, transferencia del 25/02/2022) y otros pagos menores posteriores (“curso de inglés”, “bono SiChoCa”).

La experta dejó expresamente aclarado que no corresponde a su función pronunciarse sobre la procedencia jurídica de rubros, topes o multas, limitándose a parametrizar montos según documentación exhibida y/o los extremos denunciados por las partes, a decisión del Tribunal. Finalmente, respecto del art. 80 LCT, constató certificado AFIP aceptado el 29/04/2022 y certificación bancaria del 04/05/2022; sobre su efectiva entrega postal, la documentación exhibida incluye carta documento de remisión y constancias de OCA de visitas sin entrega, extremos que serán valorados con el resto de las comunicaciones postales obrantes.



## **II. Expuestas las posturas asumidas por los contendientes, corresponde considerar las circunstancias invocadas.**

Se encuentra reconocido que entre Andrea Carlota Randisi y Federal Express Corporation Sucursal Argentina medió una relación de trabajo iniciada en diciembre de 2016, que la dependiente prestó servicios inicialmente en el área de Finanzas/Cobranzas y, con posterioridad, en Operaciones/Exportación; que la jefatura operativa en esta última etapa estuvo a cargo de Maximiliano Miloslavich; que las remuneraciones se abonaban por depósito/transferencia bancaria a una cuenta sueldo; que la relación se encontraba encuadrada bajo el CCT 40/89, con registración en libro art. 52 LCT y constancias de AFIP/ANSES; que existió intercambio epistolar entre las partes y trazabilidad postal de diversas cartas documento; que la empresa instrumentó una entrevista de egreso y produjo certificados del art. 80 LCT; y que la jornada habitual en la etapa operativa se cumplía en franja vespertina/nocturna, con organización vinculada a las necesidades operativas del despacho y cierre de cargas.

Permanece en debate la modalidad y la fecha del distracto: la actora sostiene haber renunciado en un primer momento bajo vicios de voluntad y, posteriormente, haber desistido/nulificado ese acto, ubicando el egreso en mayo de 2022 y denunciando despido indirecto por incumplimientos patronales; la demandada, por el contrario, afirma la validez y espontaneidad de una renuncia voluntaria previa, con liquidación final abonada y entrevista de salida que reflejaría motivos ajenos a una injuria laboral. También se controvierte la categoría aplicable (pretensión de “operador de servicios” frente a la registración como “auxiliar operativo de 1º/Operations Support”), la determinación de la mejor remuneración mensual normal y habitual, la existencia y extensión de horas extraordinarias y de tareas fuera de categoría (incluida la colaboración física en logística en cierres de carga), la alegada discriminación y acoso y su incidencia como injuria apta para justificar la ruptura, así como la procedencia de multas y sanciones (Ley 25.323, Ley 24.013, art. 80 LCT, DNU 34/19), los rubros indemnizatorios derivados y la tasa de interés y criterios de actualización aplicables. Se discute, además, la efectiva entrega y oportunidad de los certificados del art. 80 LCT, la autenticidad/alcance de determinadas comunicaciones postales y el valor probatorio de la entrevista de egreso invocada por la demandada.

Delimitado lo anterior, el eje decisorio reside en establecer si los hechos acreditados configuran incumplimientos patronales de entidad suficiente para justificar el despido indirecto en los términos del art. 242 LCT —con la consecuente procedencia de las indemnizaciones y accesorios pretendidos— o si, por el contrario, se perfeccionó una renuncia válida, libre e informada de la trabajadora, que excluye la configuración de injuria y enerva los rubros resarcitorios reclamados. De manera subordinada a esa calificación principal, corresponde dilucidar cuál fue la categoría y mejor remuneración aplicables, si existieron horas extras y/o tareas fuera de categoría y si procede la aplicación de multas en los términos invocados.

Corresponde ingresar al análisis del marco normativo aplicable.

El art. 240 LCT regula la renuncia como acto unilateral del trabajador, de naturaleza recepticia, que no requiere aceptación del empleador y produce efectos al ingresar en su esfera de conocimiento. Su validez exige voluntad libre e informada; la retractación ulterior no resulta oponible si el acto ya fue perfecto, salvo acreditación de vicio del consentimiento (error, dolo o violencia) conforme reglas del CCyCN, cuyo onus probandi pesa sobre quien lo invoca.



El art. 242 LCT dispone que una de las partes podrá denunciar el contrato por injuria de tal gravedad que no consienta la prosecución del vínculo; la valoración debe ser prudencial, atendiendo a la modalidad de la relación y a las circunstancias personales. La doctrina pone énfasis en la contemporaneidad, seriedad y objetividad de la injuria, y en el principio de conservación del contrato. Bajo estas pautas, cuando el empleador invoca renuncia, quien pretende su nulidad debe demostrar el vicio invocado; de no hacerlo, la extinción no puede reconducirse a despido indirecto.

En este marco, corresponde ingresar a la valoración de la prueba.

De la demanda surge que la actora reclama por despido, diferencias salariales, discriminación y acoso, con intereses conforme Actas CNAT y sanciones (incluido art. 80 LCT), fijando ingreso el 12/12/2016 y egreso el 10/05/2022, con cuantificación inicial de \$ 9.697.050,98, o lo que en más o en menos resulte. En el intercambio epistolar acompañado por la actora constan intimaciones vinculadas a registración, entrega de certificados y aportes (art. 132 bis LCT), con acogimiento a la excepción del art. 1031 CCyCN, y respuesta patronal rechazando nulidad o retractación de la renuncia y remitiendo a la entrevista de salida y a la inmediata inserción laboral en otra empresa.

La contestación de demanda opone negativa general y particular, niega adeudos y, en lo que interesa, sostiene que la relación se extinguió por renuncia voluntaria con liquidación final abonada y entrevista de egreso; destaca la existencia de certificados art. 80 LCT (AFIP F.984 y ANSES PS.6.2), documentación contable en regla y depósitos salariales por transferencia a cuenta sueldo, ofreciendo prueba informativa para BBVA, Santander, AFIP, Correo OCA y Correo Oficial, y testigos para acreditar tales extremos.

La declaración de Maximiliano Miloslavich ubica a la actora en Exportaciones bajo su jefatura, detalla tareas de clasificación arancelaria, copias de despachos y labores administrativas, con horario vespertino/nocturno estable (aprox. 15 a 23, lunes a viernes), y afirma que la actora renunció, refiriéndole que había conseguido empleo en Disney con mejor remuneración y condiciones; María Eugenia López Zanuso (RR.HH.) reconoce como auténtico el formulario de “entrevista de salida” y expresa que tales entrevistas se toman ante renunciadas voluntarias, agregando que la actora expresó motivos de crecimiento y valoró positivamente su paso por la empresa; Daiana Ruiz corrobora la organización operativa, la integración con logística y la colaboración física del personal administrativo en cierres de camiones/aviones, describiendo un ambiente mayormente masculino y franjas nocturnas que podían extenderse; y Andrés Fuentes confirma tareas de clearance (clasificación arancelaria, planillas y copias de despachos) dentro de la estructura que respondía a Miloslavich.

Tales testimonios son coherentes entre sí en cuanto a tareas, jefaturas, franjas horarias y dinámica operativa y, en lo que concierne a la modalidad del distracto, convergen en la renuncia de la trabajadora, reforzada por la entrevista de egreso reconocida por RR.HH. —elemento de entidad a los fines de la reconstrucción fáctica—.

En cambio, las alusiones de Rubén Berezovsky a supuestas prácticas de acoso en “gerencias” resultan genéricas, no situadas en tiempo y lugar, y no conectan hechos concretos con la situación de la actora; por ello, carecen de precisión y corroboración suficientes para tener por probada una injuria con aptitud extintiva.

La prueba informativa robustece la existencia de comunicaciones fechadas y depósitos: las constancias del Correo Oficial exhiben trazabilidad y entrega de varias cartas documento con



detalle de fechas, horarios y receptores (p.ej., 25/04/2022 a “Vázquez” y “Luis Arias”; 10/05/2022 a “Arias”; 13/06/2022 a “Maximiliano Matella”), lo que permite tener por acreditada la recepción de intercambios que refieren a la renuncia, su rechazo de nulidad y otros extremos decisivos de la litis. Ello se complementa con la prueba requerida por la demandada a bancos y AFIP para verificar pagos por transferencia y situación registral, consistentes con su postura defensiva.

En cuanto a la pericia contable, la experta deja asentado que la demandada lleva sus registraciones en legal forma, con libro art. 52 LCT y formularios de seguridad social coincidentes con los libros de sueldos, sin constancias de sanciones en el legajo de la actora; identifica depósitos salariales desde cuenta Citibank hacia cuenta sueldo BBVA y un pago de liquidación final (25/02/2022), así como pagos menores posteriores por “curso de inglés” y “bono SiChoCa”. Respecto de certificados art. 80 LCT, la perito constata certificado ANSES firmado por la Sra. Prette el 29/04/2022 y legalizado por banco el 04/05/2022; también que se remitió carta documento del 20/05/2022 con esos certificados, y OCA informó que no fue posible la entrega tras las visitas practicadas.

Sobre cálculos, la experta explica que practicó dos líneas: una hipotética “para el caso de prosperar la demanda” con intereses bajo Acta CNAT 2764/2022 (capital \$7.104.917,70; intereses a 31/10/2023 \$24.819.551,98; total \$31.924.469,68) —sin pronunciarse sobre procedencia—, y otra en base exclusiva a datos de libros (MRMNH 07/2021 = \$109.553,77; base preaviso e integración \$106.770,90), con topes del CCT 40/89 y deducciones de lo efectivamente abonado; aclara que no le corresponde juzgar la procedencia de rubros, multas o topes (materia decisoria del Tribunal).

Corresponde primero definir la validez/nulidad de la renuncia; es una cuestión prejudicial que condiciona la existencia misma de injuria y, por ende, la procedencia de un despido indirecto y sus indemnizaciones. Si la renuncia fue válida y eficaz, el vínculo se extinguió por voluntad de la trabajadora (art. 240 LCT) y no hay campo para la calificación del cese como despido indirecto (art. 242 LCT); si, en cambio, la renuncia fue inválida (vicio de voluntad, coacción, fraude), debe desplazarse y examinarse si las injurias patronales justificaban el despido indirecto.

El conjunto probatorio —entrevista de egreso reconocida por RR.HH., testimonios concordantes sobre la renuncia y la motivación (cambio laboral), trazabilidad postal de las comunicaciones de abril/mayo 2022 que rechazan la pretendida nulidad, legajos y registraciones en regla y pago de liquidación final— conduce a tener por acreditado que la extinción se produjo por renuncia válida, libre e informada de la actora, no desvirtuada por prueba idónea de vicio de voluntad o coacción. Las afirmaciones genéricas sobre acoso y discriminación no se traducen en hechos concretos, precisos y concordantes con apoyo documental o testimonial específico que permitan configurar injuria grave contemporánea al distracto. En estas condiciones, no se verifica el presupuesto del art. 242 LCT para admitir el despido indirecto.

Categoría, mejor remuneración y horas extras. De los libros y recibos surge registración bajo CCT 40/89 como auxiliar operativo de 1ª/Operations Support, con mejor remuneración en 07/2021 de \$109.553,77; no se produjeron registros horarios (tarjetas reloj u otro sistema) para sustentar con precisión el cómputo de horas extraordinarias, y la prueba testimonial, si bien describe exigencias operativas y colaboración con logística, no permite cuantificar excesos sistemáticos por encima del tope legal ni difusión funcional sostenida que habilite diferencia de categoría hacia “Operador de Servicios”.



Vale aclarar que la actora se limita a incluir horas extras y diferencias salariales como rubros en la liquidación acompañada, sin precisar períodos, jornadas, topes, recargos, base de cálculo ni metodología para arribar a los montos reclamados. Tal falencia impide su acogimiento (art. 377 CPCCN).

No soslayo los alegatos presentados por ambas partes. La demandada sostiene —con apoyatura en la instrumental y en la informativa— que la relación se extinguió por renuncia libre y voluntaria, destacando la entrevista de egreso, la liquidación final y la trazabilidad postal de comunicaciones que rechazan la nulidad. También remarca la regularidad registral (libro art. 52 LCT, AFIP/ANSES) y los depósitos por transferencia en la cuenta sueldo de la trabajadora. Por su parte, la actora postula que su renuncia estuvo viciada por acoso y discriminación, que habría habido pagos extraplanilla y categoría inferior respecto de funciones efectivas, y que los certificados del art. 80 LCT fueron extemporáneos o improcedentes.

A mayor abundamiento, la entrevista de salida invocada —aun con reparos formales— aparece reconocida por RR.HH. y corroborada por la testimonial de referencia; en ese marco, el documento no opera como “prueba sustitutiva” de otras constancias, sino como indicio consistente dentro de un plexo convergente (declaraciones sobre motivos de crecimiento; pago de liquidación; continuidad de depósitos). La objeción sobre falta de firma/fecha no alcanza, por sí sola, para desvirtuar el cuadro integral que ubica el distracto bajo la órbita del art. 240 LCT.

Las alegaciones de acoso/discriminación llegan huérfanas de concreción: el testimonio que alude a “prácticas de acoso” lo hace en términos genéricos, sin individualizar hechos, autores, períodos ni manifestaciones que permitan configurar injuria actual y grave al tiempo del distracto (art. 242 LCT). En cuanto a la discriminación remuneratoria (“igual remuneración por igual tarea”), la comparación con un par varón (Fuentes Martínez) acredita semejanza de ciertas tareas pero no despeja extremos imprescindibles (trayectoria, antigüedad, evaluaciones, bandas del CCT 40/89, complementos/variables), ni se acompaña pericia técnica que, cotejando legajos completos, permita afirmar trato desigual por razón de género.

Respecto de pagos no registrados, la actora invoca montos y códigos de operación; sin embargo, no logra articular —mediante pericia contable dirimente o documental fehaciente— su naturaleza salarial ni su periodicidad, ni demostrar que respondan a retribuciones habituales omitidas en recibos. La pericia reseñó depósitos salariales bancarizados y ausencia del rubro “cursos de inglés” en los anexos de haberes; tales elementos debilitan la tesis de remuneración encubierta con aptitud para recalificar la categoría o recomponer la MRMNH.

En art. 80 LCT, obra confección y legalización dentro de plazo y envío con visitas fallidas; el estándar legal exige puesta a disposición diligente y colaboración del trabajador para su recepción. No habiéndose demostrado resistencia o mora contumaz de la empleadora, la multa no resulta procedente.

En definitiva, de la entrevista de egreso reconocida, la pericia contable sobre libros y pagos bancarizados, la informativa postal que acredita recepción de comunicaciones que repelen la pretendida nulidad, y las testimoniales convergentes en punto a la renuncia como decisión libre orientada a una mejor oportunidad laboral, se sigue que el distracto no provino de una injuria patronal sino de un acto válido de la trabajadora (art. 240 LCT).

Las invocaciones de acoso y discriminación no se traducen en hechos concretos, precisos y concordantes con capacidad extintiva (art. 242 LCT). A su vez, las horas extraordinarias y



diferencias salariales carecen de detalle, periodización y cuantificación; fueron proyectadas como rubros sin respaldo técnico-contable que permita reconstruir bases y recargos, lo que impide su procedencia (art. 377 CPCCN). Finalmente, verificada la puesta a disposición de los certificados dentro de plazo y la diligencia de envío, no corresponde la sanción del art. 80 LCT.

Por todo lo expuesto, corresponde rechazar la demanda en todos sus términos

III. Las costas las declaro en el orden causado, por entender que el trabajador pudo considerarse con mejor derecho a reclamar como lo hizo (art. 68, segunda parte, CPCCN).

IV. Para regular los honorarios tendré en cuenta el monto del litigio, mérito, importancia y éxito de los trabajos realizados, como así también lo normado por la Ley 27423, lo que comprenderá la totalidad de los trabajos realizados. Las sumas correspondientes a los honorarios que se regularán deberán ser abonadas dentro del quinto día de firme la presente y, para el caso de incumplimiento en su oportuno pago, llevarán intereses (conf. art. 768 CCyC) a las tasas resultantes del Acta CNAT 2658. Asimismo, y en caso de tratarse de responsables inscriptos, deberá adicionarse a las sumas fijadas en concepto de honorarios de los letrados y peritos actuantes en autos el IVA, a cargo de quien debe retribuir la labor profesional.

Por todo lo expuesto, fundamentos invocados y disposiciones aplicables, FALLO:

1. Rechazar la demanda interpuesta por **RANDISI, ANDREA CARLOTA** contra **FEDERAL EXPRESS CORPORATION SUCURSAL ARGENTINA** y **SILVINA ALEJANDRA PRETTE**.

Ordenar el desglose del certificado establecido en el art. 80 LCT acompañado en autos, para su entrega a la actora por Secretaría.

2. Imponer las costas conforme lo dispuesto en el considerando correspondiente.

3. Regular los honorarios de la representación y patrocinio letrado en forma conjunta e incluidas sus actuaciones ante el SECCLO de la actora en la suma de \$ 386.145 (5 UMA) y de la demandada en la suma de \$ 617.832 (8 UMA) para cada una de ellas. Como así también al perito contador en la suma de \$ 231.687 (3 UMA). Las sumas se encuentran actualizadas al momento del presente pronunciamiento (Res. 2226/25 —25/09/25— \$ 77.229,00).

4. Cópiese, regístrese, notifíquese, cúmplase y oportunamente, previa citación fiscal e integrada la tasa de justicia, archívese.

