Expediente: **427/24**
Carátula: **IRAMAIN HERRERA MARIA SOL C/ FINANCE GROUP S.A. S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°2**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **22/10/2025 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
20279759266 - MARTINEZ IRIARTE, JUAN PABLO-POR DERECHO PROPIO
20316446125 - VARG, FEDERICO ARTURO-POR DERECHO PROPIO
90000000000 - IBAÑEZ, CARLOS AUGUSTO-POR DERECHO PROPIO
20316446125 - FINANCE GROUP S.A., -DEMANDADO
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -
27125982447 - CISNEROS, MARTA LILIANA-PERITO CONTADOR
20279759266 - IRAMAIN HERRERA, Maria Sol-ACTOR

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Oficina de Gestión Asociada del Trabajo N°2

ACTUACIONES N°: 427/24

H105025917034

Juicio: "Iramain Herrera, Maria Sol -vs- Finance Group SA s/ Cobro de pesos" - M.E. N° 427/24.

S. M. de Tucumán, Octubre de 2025.

Y visto: para dictar sentencia definitiva en estos autos caratulados "*Iramain Herrera, Maria Sol -vs- Finance Group SA s/ Cobro de pesos*", de cuyo estudio:

Resulta y considerando que:

Mediante presentación del 10/04/2024 se apersona el letrado Juan Pablo Martínez Iriarte, con el patrocinio letrado del Dr. Carlos Augusto Ibañez, en nombre y representación de la Sra. Maria Sol Iramain Herrera, DNI N° 42.371.716, con domicilio en 7 de Mayo y Eva Peron, Lastenia, Tucumán, conforme lo acredita con poder ad litem. En tal carácter, inicia demanda en contra de la firma Finance Group SA, CUIT N.° 30-71520837-3, con domicilio en calle Catamarca N.° 50, de esta ciudad, por cobro de la suma de $ 4.591.902,70 (pesos cuatro millones quinientos noventa y un mil novecientos dos con setenta centavos) o lo que en más o menos resulte de las probanzas de autos, con más sus intereses, gastos y costas, desde el momento en que es debida y hasta su efectivo pago.

Solicita asimismo que se condene a la demandada a la obligación de hacer a fin de que confeccione y entregue a la actora la documentación laboral prevista por el art. 80 LCT con los reales datos y remuneraciones, bajo apercibimiento de astreintes.

Manifiesta que la Sra. María Sol Iramain Herrera ingresó a trabajar para la firma demandada el 04 de enero de 2021, extendiéndose la relación laboral hasta el día 12 de abril de 2023, fecha en que su poderdante notificó a la demandada del despido indirecto en que se colocaba por exclusiva culpa de la empresa.

Explica que la demandada, Finance Group SA., es una empresa que se dedica a la compraventa de automóviles multimarca, comerciando los mismos por intermedio de planes de ahorro previo, financiación propia, créditos prendarios, recepción de autos usados y pagos de contado. Añade que la accionada es una empresa que tiene su sede central en la ciudad de Córdoba Capital, en la provincia de Córdoba, en Tucumán posee una sucursal sita en calle Catamarca 50 de esta ciudad, donde realiza su actividad comercial y donde efectivamente cumplía su débito laboral la actora.

Cuenta que desde el inicio de la relación laboral su mandante se desempeñó prestando tareas en el sector de adjudicación de vehículos 0 km. y usados; en el sector de gestoría; esporádicamente realizaba reemplazos en el área de recepción del local recibiendo a los clientes que concurrían al establecimiento; tenía a su cargo el seguimiento de las cuentas del Banco Santander Río S.A. cuando los clientes adquirían los vehículos a través de créditos prendarios otorgados por esta institución bancaria, entre otras labores.

Expresa que las tareas efectivamente prestadas por la actora no se condicen con la categoría laboral en que fue registrada por la demandada; así, desde el inicio de la relación laboral y hasta el distracto, su poderdante estuvo categorizada como “administrativo básico”, cuando la categoría laboral que le correspondía de acuerdo con sus funciones era “administrativo especializado”, todo ello conforme al CCT 740/16 que rige la actividad.

Esgrime que la jornada de trabajo cumplida por su mandante se desarrolló siempre de lunes a viernes de 09:00 a 19:00 horas (con un descanso para almorzar de 13 a 15 hs.) y los sábados de 09 a 13 hs. Agrega que ello da como resultado una jornada laboral de 44 horas semanales. A pesar de ello la demandada la registró como empleada a media jornada. Que la mejor remuneración efectivamente percibida por su poderdante alcanzó un total de $103.000 mensuales; amén de ello se debe agregar que la remuneración registrada era de $59.073,97 (remunerativos) más $8.503,54 (no remunerativos).

Destaca que la actora percibía gran parte de su salario “en negro”. Dice que de lo expuesto surge que lo efectivamente percibido por la accionante (haberes registrados y no registrados) fue sumamente inferior a los mínimos establecidos por la escala salarial vigente de la actividad, así, su mandante debió percibir como salario al momento del distracto la suma de $247.330,44.

Denuncia en este punto que sus haberes le eran abonados por la demandada mediante depósito y/o transferencia bancaria a una cuenta sueldo de su titularidad perteneciente al Banco Santander Rio S.A.

Comenta que las tareas que prestó la actora para la demandada estuvieron enmarcadas dentro del carácter típico de la contratación laboral, a saber: un contrato de trabajo por tiempo indeterminado con prestación continua. Y que su mandante si recibió capacitación para el cumplimiento de sus tareas por parte de la demandada.

Menciona que el comportamiento de la Sra. Iramain Herrera, durante todo el vínculo laboral fue excelente, desempeñando sus tareas de manera correcta, no habiendo sido pasible de apercibimientos ni de sanciones disciplinarias de ningún tipo por parte de Finance Group S.A.

Arguye que desde el inicio de la relación laboral esta se desarrolló en una parcial armonía, y dice parcial ya que, a pesar de haber sido el ambiente de trabajo medianamente correcto para el desempeño de las tareas, existieron incumplimientos a las normativas laborales y de registración por parte de la demandada los cuales fueron denunciados anteriormente. Así, refiere que la categoría laboral con la que se dio de alta a la actora no era la que por aplicación del CCT de la actividad le correspondía; además, se abonaba a la actora una remuneración muy inferior a los establecido por

las escalas salariales de la actividad; así también se registró a su poderdante con una jornada de trabajo reducida cuando efectivamente cumplía una jornada de trabajo completa; por nombrar alguno de los incumplimientos laborales que tuvo que soportar la Sra. Iramain Herrera.

A pesar de lo expresado en el párrafo anterior dice que siempre fue voluntad de la actora preservar y conservar su puesto de trabajo, que significaba su única fuente de ingreso económico; para ello, desempeñó sus tareas de forma correcta y con la buena fe y predisposición que corresponde respetar a un empleado dependiente, siendo de destacar que no fue pasible de sanciones o apercibimientos de ningún tipo a lo largo de la duración del vínculo laboral.

Relata que en fecha 07/03/2023 su mandante remitió a la demandada el siguiente telegrama CD010256592 a tenor del siguiente texto: “Por el presente cumplo en intimarlo por el plazo perentorio de 30 días para que procedan a regularizar mi situación laboral, denunciando mi real fecha de ingreso el 04.01.2021; cumpliendo funciones de “Administrativo Especializado” y no de “Administrativo Básico”; con una jornada laboral de lunes a viernes de 09:00 hs a 19:00 hs y sábados de 09 hs a 13:00 hs, y no media jornada como me tiene declarada; con una remuneración registrada deficientemente, ya que figuran registrados $49.073,97 – remunerativos – más $8.503,54 – no remunerativos – (cfr. Recibo de sueldo de diciembre 2022), cuando en realidad percibo en mano $103.000, suma inferior a la escala salarial de convenio colectivo aplicable a Uds. Formulo esta intimación en los términos del art. 10 de la ley 24.013, bajo apercibimiento en caso de silencio o respuestas negativas de considerarme gravemente injuriado y despedido por su exclusiva culpa. Asimismo, los intimo para que en el plazo perentorio de 48 hs procedan a abonarme las diferencias salariales por todo el periodo no prescripto, bajo idéntico apercibimiento ut supra. Finalmente, los intimo para que en el plazo de 48 hs procedan a responder esta misiva, indicando si reconocerán mis justos derechos o no, bajo apercibimiento en caso de respuestas negativas o de silencio, de considerarme gravemente injuriado y despedido por su exclusiva culpa. Cumplo en informarle que he dado estricto cumplimiento con la notificación al AFIP en términos del art. 11 de la ley 24013. Quedan Uds. debidamente notificados e intimados.”

Continua relatando que en fecha 16/03/2023, y ante el silencio de la accionada, su mandante remite un nuevo telegrama CD027525639 a Finance Group S.A., el cual a continuación transcribe: “Atento el silencio injustificado de vuestra parte a mi intimación realizada en fecha 07.03.2023 mediante telegrama ley 23.789 CD 010256592 recibido por Uds en fecha 08.03.2023, y conforme a lo prescripto por el art 10 de la LCT, en aras de demostrar mi buena fe contractual, es que los intimo nuevamente, para que en el plazo perentorio e improrrogable de 48hs procedan a responder el telegrama citada arriba, manifestando si darán cumplimiento con mi correcta registración o no, bajo apercibimiento en caso de silencio y/o respuestas negativas de considerarme despedida por su exclusiva responsabilidad. A tal fin les reitero la intimación: “Por el presente cumplo en intimarlo por el plazo perentorio de 30 días para que procedan a regularizar mi situación laboral, denunciando mi real fecha de ingreso el 04.01.2021; cumpliendo funciones de “Administrativo especializado” y no de “administrativo básico”; con una jornada laboral de lunes a viernes de 09.00hs a 19.00hs y sábados de 09.hs a 13.00hs, y no media jornada como me tiene declarada; con una remuneración registrada deficientemente, ya que figuran registrados $49.073,97 – remunerativos – más $8.503,54 – no remunerativo - (cfr. recibo de sueldo de diciembre 2022), cuando en realidad percibo en mano $103.000, suma inferior a la escala salarial del convenio colectivo aplicable a Uds. Formulo esta intimación en los términos del art 10 de la ley 24.013, bajo apercibimiento en caso de silencio o respuestas negativas de considerarme gravemente injuriado y despedido por su exclusiva culpa. Asimismo, los intimo para que en plazo perentorio de 48hs procedan a abonarme las diferencias salariales por todo el periodo no prescripto, bajo idéntico apercibimiento ut supra. Finalmente los intimo para que en el plazo de 48hs procedan a responder esta misiva, indicando si reconocerán mis

justos derechos o no, bajo apercibimiento en caso de respuestas negativas o de silencio, de considerarme gravemente injuriado y despedido por su exclusiva culpa. Cumplo en informarle que he dado estricto cumplimiento con la notificación al AFIP en los términos del art. 11 de la ley 24.013.” Finalmente, cumplo en informarle que haré abstención de prestar servicios hasta tanto Uds respondan a esta intimación y cumplan con la correcta registración, conforme me autoriza la exceptio non adimpleti contractus. Queda Uds. debidamente notificados e intimados”.

Señala que recién en fecha 15/03/2023 la demandada remitió carta documento correo argentino CD116304705 a su mandante, quien la recibió en fecha 20/03/2023 resultando a todas luces extemporánea dicha misiva; por intermedio de esta la accionada contestaba la correspondencia remitida por su mandante en fecha 07/03/2023. En ella, dice que la contraria realiza una temeraria, maliciosa y falaz negativa general de lo denunciado e intimado por Iramain Herrera.

Cuenta que en fecha 23/03/2023 la actora remitió un nuevo telegrama obrero a la demandada, identificado como CD009504592, a tenor del siguiente texto: “Rechazo su carta documento del Correo Argentino de fecha 15.03.2023 recibida el día 20.03.2023 por falaz, maliciosa e improcedente. Ratifico mi Telegrama ley 23789 de fecha 07.03.2023 CD 010256592 recibido por Uds en fecha 08.03.2023, y telegrama ley 23789 de fecha 16.03.2023 por ajustarse a la realidad material de los hechos. Conforme a lo prescripto por el art 10 de la LCT, y en aras de demostrar mi buena fe contractual, es que los intimo nuevamente y por última vez, para que en el plazo perentorio e improrrogable de 48hs procedan a regularizar mi situación laboral, bajo apercibimiento en caso de silencio y/o respuestas negativas de considerarme despedida por su exclusiva responsabilidad. A tal fin les reitero que mi real fecha de ingreso es el 04.01.2021; cumpliendo funciones de “Administrativo especializado” y no de “administrativo básico”; con una jornada laboral de lunes a viernes de 09.00hs a 19.00hs y sábados de 09.hs a 13.00hs, y no media jornada como me tienen declarada; con una remuneración registrada deficientemente, ya que figuran registrados $49.073,97 – remunerativos – más $8.503,54 – no remunerativo - (cfr. recibo de sueldo de diciembre 2022), cuando en realidad percibo en mano $103.000, suma inferior a la escala salarial del convenio colectivo aplicable a Uds. Asimismo, los intimo para que en plazo perentorio de 48hs procedan a abonarme las diferencias salariales por todo el periodo no prescripto, bajo idéntico apercibimiento ut supra. Finalmente, cumplo en informarles que haré abstención de prestar servicios hasta tanto Uds respondan a esta intimación y cumplan con la correcta registración, conforme me autoriza la exceptio non adimpleti contractus. Quedan Uds. debidamente notificados e intimados”.

Comenta que luego de ello, la demandada remitió sendas cartas documento, en fecha 23/03/2023 y en fecha 12/04/2023 respectivamente, reiterando su ilegítima e injustificada postura de negar todos y cada uno de los hechos denunciados e intimados por su mandante es sus epístolas.

Ante ello, siendo clara la postura de la demandada, cuenta que su mandante remite a esta un nuevo Telegrama Ley 23.789 a tenor del siguiente texto: “Rechazo su carta documento correo argentino recibida el día 23.03.2023 por falaz, maliciosa e improcedente. Ratifico mi Telegrama Ley 23.789 de fecha 07.03.2023 CD10256592 recibido por Uds en fecha 08.03.2023, telegrama ley 23789 de fecha 16.03.2023 y telegrama ley 23789 de fecha 23.03.2023 por ajustarse a la realidad de los hechos. Atento a la negativa infundada de reconocer mi real fecha de ingreso al 04.01.2021; mis verdaderas funciones de “Administrativo especializado” y no de “Administrativo básico”; la jornada de lunes a viernes de 09:00 hs a 19:00 hs y sábados de 09 hs a 13:00 hs, y no media jornada como me tienen declarada; y las diferencias salariales por cuanto me tienen registrada deficientemente, ya que figuran registrados $49.073,97 – remunerativos – más $8.503,54 – no remunerativos – (cfr. Recibo de sueldo de diciembre 2022), cuando en realidad percibo en mano $103.000, suma inferior a la escala salarial de convenio colectivo aplicable a Uds es que me considero gravemente injuriado y despedido por su exclusiva culpa y responsabilidad. Por ello, los intimo para que en el plazo de 48

hs procedan a abonarme: indemnización por antigüedad, preaviso, integración mes de despido, SAC proporcional primer semestre 2023, vacaciones proporcionales 2023, diferencias salariales por todo el periodo no prescripto y la multa del art. 10 y art. 15 de la ley 24.013, bajo apercibimiento en caso de silencio o respuestas evasivas de reclamar además la multa del art. 2 de la ley 25.323. Asimismo, los intimo por idéntico plazo para que hagan entrega de la documentación del art. 80 de la LCT, con mis reales datos (fecha de ingreso, antigüedad y remuneración denunciada), bajo apercibimiento de reclamar además dicha multa. Quedan Uds. debidamente notificados e intimados".

Afirma que en un burdo intento por evadir sus responsabilidades indemnizatorias para con su mandante debido al despido con justa causa dispuesto por la Sra. Iramain Herrera, la demandada remitió carta documento en fecha 26/04/2023 por la cual notificaba a su mandante que la encuadraba en un despido por abandono de tareas del art. 244 de la LCT.

Transcribe todo el intercambio epistolar entre las partes.

Denuncia que a la actora no le hicieron entrega de la documentación laboral del art. 80 de la LCT. De la misma manera, no le fueron abonadas a su mandante las indemnizaciones de ley correspondientes a su despido indirecto ni los demás rubros intimados.

Señala que la actora ante las injurias perpetradas en su contra por su empleador decidió dar por terminada la relación laboral, invocando lo normado por el art. 246 de la LCT y colocándose en situación de despido indirecto fundado en justa causa.

En el caso de autos ve como la demandada con sus incumplimientos registrales y contractuales, a saber: deficiente categorización laboral; deficiente registración de la jornada laboral (la actora cumplía una jornada de trabajo completa sin embargo fue registrada con una jornada de trabajo parcial); percepción de un salario inferior a los mínimos establecidos por la escala salarial vigente de la actividad; percepción de sumas salariales "en negro"; posdatación de la fecha ingreso, por nombrar algunos de los actos injuriantes cometidos por la accionada. Cita jurisprudencia al respecto.

Finalmente, practica planilla de rubros reclamados, cita el derecho aplicable, ofrece prueba documental y solicita el progreso de la demanda, con costas a la parte demandada.

Mediante presentación del 10/09/2024 el letrado apoderado de la parte actora acompaña documentación original en formato digital.

Corrido el traslado de la demanda en el domicilio real de la accionada, el 15/10/2024 se apersona el letrado Federico Arturo Varg, en nombre y representación de Finance Group SA, con domicilio en calle Av. Rafael Nuñez N.° 5220, Piso N.° 2, Oficina N.° 3, localidad de Córdoba, Provincia de Córdoba, código postal N.° 5000, y contesta demanda.

En primer término, niega todos y cada uno de los hechos relatados por la parte actora. Niega categóricamente los documentos que se les atribuyen a su representado en autos y la recepción de las cartas, telegramas y facsímiles que les hubieran dirigido a su mandante. En particular, niega y desconoce: 1 – Telegramas Ley N° 23.789, de fechas 07/03/2023; 2 - Telegramas Ley N° 23.789, de fechas 16/03/2023; 3 - Telegramas Ley N° 23.789, de fechas 23/03/2023; 4 - Telegramas Ley N° 23.789, de fechas 12/04/2023; 5 - Telegramas Ley N° 23.789, de fechas 10/05/2023; 6 - Telegramas Ley N° 23.789, de fechas 24/05/2023; 7 - Planilla de Horarios Finance año 2022.- 8 -Turnero de programaciones en formato Excel y 9 - Mails de cuenta Gmail.

Esgrime que en fecha 04/01/2021 (fecha de ingreso) se contrata a la Sra. Maria Sol Iramain Herrera, DNI N° 42.371.716. CUIL N° 27-42371716-0, (conforme lo acredita con el alta temprana expedida por Afip, más el correspondiente Legajo Personal N° 69, confeccionado por la empresa Finance

Group S.A., CUIT N° 30-71520837-3, (en el carácter de empleador de la actora).

Cuenta que en un primer momento la trabajadora la Sra. Maria Sol Iramain Herrera, DNI N° 42.371.716. CUIL N° 27-42371716-0, fue contratada por medio de un contrato a plazo fijo, con fecha de inicio de la relación laboral desde el 04/01/2021 hasta el 15/03/2021, bajo la modalidad de jornada laboral parcial o media jornada, en donde prestaba su fuerza de trabajo en los horarios que abarcaban desde las 9.00 a 13.00 horas desde el día Lunes a Viernes, y días los Sábados desde las 9.00 hasta 13.00 horas, en turno diurno, sumando un total de 30 horas semanales conforme lo dispone el convenio colectivo marco del trabajo (S.M.A.T.A), N° 740/16, conforme lo consagra el Art N° 18, inc c, que reza dicha disposición lo siguiente que transcribe a continuación: ” c) En aquellos nuevos establecimientos que se habiliten a partir de la firma del presente Convenio Colectivo de Trabajo, la Jornada de trabajo de los mismos será encuadrada dentro de las particularidades de la Jornada de trabajo que se utilice en la zona donde se instale le nueva concesionaria, debiendo respetarse las características de lo establecido en los puntos 1 a, o y/o 1 b de este artículo, según sea el caso de la Jornada de trabajo que se adopte” (sic).

En virtud de ello dice es que se aferró su mandante para registrar a la trabajadora en media jornada desde principios del mes de Enero del año 2021 hasta el mes de Marzo del mismo año, realizando efectivamente sus tareas en el espacio físico, ubicado en una de las sucursales que posee su mandante sito en calla Catamarca N° 50, de la localidad de San Miguel de Tucumán, Provincia de Tucumán, código postal N° 4000.

En relación a la actividad y explotación comercial, económica y profesional que ejerce su poderdante explica que es una empresa que se dedica a comercializar la compraventa de automóviles multimarca o km y usados, comerciando/negociando los mismos por intermedio de planes de ahorro previo, financiación propia, créditos prendarios, recepción de autos usados y pagos de contado, comprendido dentro del convenio Marco N° 740/16, nucleado en el pertinente: Art. 2°.

Manifiesta que la actividad comercial que explota actualmente el empleador, clasificado e inscripta en los organismos competentes de control del CCT N° 740/16 Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor de la República Argentina, que es la asociación sindical signataria de esta convención colectiva.

Informa que la trabajadora desarrollaba las tareas que se circunscribían exclusivamente a las que fue registrada y ejerció la categoría de administrativo básico, por imperio de lo que prescribe el Art N° 7, inc. b del CCT N° 740/16, que reza tal disposición lo siguiente: ”ART. 7° El personal comprendido en el presente Convenio estará dividido cuatro (4) grupos a saber: a) Personal de Servicios del Automotor b) Personal Administrativo c) Personal de maestranza y de servicios complementarios. d) Vendedores y/o Promotores de Ventas” (sic), en consonancia con lo que luego preceptúa el mismo convenio en relación a la categoría profesional en su respectivo Art N° 11 y dice que: ” Grupo Personal Administrativo Art. 11° Definición: Administrativo es el personal de las empresas que desempeñan tareas en las distintas áreas administrativas y/o ventas de repuestos, que a continuación se detallan: contaduría, caja de cobros, pagos, liquidación de impuestos en general, cuentas corrientes, sueldos y jornales, computación, procesador de texto, planilla de cálculos, entorno de red, internet, y correo electrónico, ventas de repuestos y accesorios, gestoría, administración de servicios, reclames de fábrica, garantía de fábrica, seguros generales y servicios a seguros, administración de playa, administración de venta y promoción, personal de recepción, telemarketing o seguimiento al cliente y en general toda otra actividad concerniente a la administración de la empresa” (sic), y asimismo, como consecuencia de lo señalado esta norma se integra de forma específica con lo que manda el Art N° 12, inc. 5, del mismo convenio colectivo, y dispone que: ” 5) Administrativo Básico: Es el personal que ingresa y realiza actividades

administrativas básicas dentro de las distintas secciones de la empresa que no requieran una capacidad especifica. Estas tareas son cumplidas bajo el control de un superior" (sic).

Asimismo, señala que la modalidad optada por la empresa Finance Group SA, CUIT N° 30-71520837-3, en relación a la contratación de la trabajadora Maria Sol Iramain Herrera, DNI N° 42.371.716. CUIL N° 27-42371716-0,se basó exclusivamente en lo que consiste un contrato a plazo fijo determinado laboral, que inexorablemente lo tiene contemplado y recepcionado la legislación laboral, por imperio de lo que tiene establecido el Art N° 93 y concordantes de Ley N° 20.744 LCT.

Afirma que existió un segundo contrato a plazo fijo de iguales características al primero indicado más arriba, por imperio de lo que consagra el Art N° 93 de Ley N° 20.744 LCT, pero que en este caso la vinculación se originaba desde el 16/03/2021 hasta su fecha de finalización el 15/06/2021, en torno a la misma categoría profesional denunciada oportunamente, que indefectiblemente ejerció la trabajadora, inscripta y registrada en la categoría de administrativo básico, por imperio de lo que prescribe el Art N° 7, inc. b, y Art N° 12, inc. 5, del CCT N° 740/16, bajo la modalidad de jornada laboral parcial o media jornada, en donde prestaba su fuerza de trabajo en los horarios que abarcaban desde las 9.00 a 13.00 horas desde el día Lunes a Viernes, y días los Sábados desde las 9.00 hasta 13.00 horas, en turno diurno, sumando un total de 30 horas semanales conforme lo dispone el convenio colectivo marco del trabajo (S.M.A.T.A), N° 740/16, conforme lo consagra el Art N° 18, inc c, realizando efectivamente sus tareas en el espacio físico, ubicado en una de las sucursales que posee su mandante sito en calla Catamarca N° 50, de la localidad de San Miguel de Tucumán, Provincia de Tucumán, código postal N° 4000.

Refiere que existió un tercer contrato a plazo fijo de iguales características al primero y al segundo indicado más arriba, por imperio de lo que consagra el Art N° 93 de Ley N° 20.744 LCT, pero que en este caso la vinculación se originaba desde el 16/06/2021 hasta su fecha de finalización el 14/09/2021, en torno a la misma categoría profesional denunciada oportunamente, que indefectiblemente ejerció la trabajadora, inscripta y registrada en la categoría de administrativo básico, por imperio de lo que prescribe el Art N° 7, inc. b, y Art N° 12, inc. 5, del CCT N° 740/16, bajo la modalidad de jornada laboral parcial o media jornada, en donde prestaba su fuerza de trabajo en los horarios que abarcaban desde las 9.00 a 13.00 horas desde el día Lunes a Viernes, y días los Sábados desde las 9.00 hasta 13.00 horas, en turno diurno, sumando un total de 30 horas semanales conforme lo dispone el convenio colectivo marco del trabajo (S.M.A.T.A), N° 740/16, conforme lo consagra el Art N° 18, inc c, realizando efectivamente sus tareas en el espacio físico, ubicado en una de las sucursales que posee su mandante sito en calle Catamarca N° 50, de la localidad de San Miguel de Tucumán, Provincia de Tucumán, código postal N° 4000.

Explica la cuarta etapa de vinculación laboral con la actora, como personal estable y permanente del staff del concesionario Finance Group S.A. en una relación laboral indeterminada en relación de dependencia de jornada completa, iniciado en fecha 15/09/2021 hasta la finalización del vínculo por despido con justa causa por abandono de trabajo, en virtud de lo que preceptúa el Art N° 244 del digesto legal LCT, ocurrida tal circunstancia en fecha 11/04/2023.

De lo manifestado, destaca, que la jornada laboral se diagramaba en un solo turno, que abarcaban los días de Lunes a Viernes entra las horas 09.00 a 13.00, con jornada laboral de 5 (cinco) horas diarias y haciendo la distinción que los días Sábados, comprendía una jornada de 5 (cinco horas), conforme fuera comunicado e indicado en carta documento de fecha 15/03/2023 y en epístola de fecha 23/03/2023, y así también lo dispone el convenio colectivo marco del trabajo N° 740/16 S.M.A.T.A., en aplicación y según lo dispone el Art N° 18, inc c.

En virtud de lo narrado y explicado, sostiene, que la trabajadora laboreaba los 6 (seis) días de la semana, desde el día Lunes hasta el día Sábado inclusive en los horarios anteriormente señalados y precisados, percibiendo el monto como ultima remuneración asciende a la suma de $139.452,26 (pesos ciento treinta y nueve mil cuatrocientos cincuenta y dos con veintiséis centavos) remuneración correspondiente al mes de Marzo del año 2023, mas su liquidación final que fuera debidamente abonada en la suma que asciende a $44.452 (pesos cuarenta y cuatro mil cuatrocientos cincuenta y dos), suma esta que percibió la trabajadora en su cuenta sueldo bancaria personal, a su nombre y titularidad de la entidad Banco Santander Rio S.A.

Arguye que concretamente siempre efectuó las siguientes tareas a saber y son: desarrollaba sus tareas en el área de adjudicación de los vehículos y en el sector de gestoría, tenía a su cargo el seguimiento de las cuentas del Banco Santander Río S.A. cuando los clientes adquirían los vehículos a través de créditos prendarios otorgados por esta institución bancaria, lograr que los trámites se realicen en tiempo y forma para la entrega de los vehículos. Mantener las carpetas de stock actualizadas para tener los vehículos en stock al día y transferirlos. Lograr la liquidación del crédito prendario en tiempo y forma. Presentaciones de trámites en registros. Esta última función se realizaba extra y por esta se le pagaban honorarios como gestoría.

Menciona, que solamente de forma temporal, transitoria y/o por alguna necesidad concreta por parte del empleador, en estos casos puntuales solamente, la empresa le requería a la trabajadora que se quede un par de horas fuera de su horario de jornada laboral, por trabajo atrasado o por ayuda en sector administrativo, considerándose tales situación como denominadas como horas extras, que fueron pagadas debidamente, y que rolan anexas al expediente de marras, aportadas por la actora, en contra-recibos privados entre las partes, funciones que estriban y pueden ser equiparables a las de una gestoría, por ello que utiliza el término de honorarios profesionales (pagos en contra recibos), a diferencia de remuneración/salario.

Reitera que dicha relación laboral comenzó el 04/01/2021 y habiendo finalizado inexorablemente en fecha 11/04/2023, con la desvinculación directa efectuada por la parte patronal, mediante un despido con justa causa, originado en las injustificadas incomparecencias y faltas a su lugar de trabajo luego de haber sido constituida en mora al cumplimientos de sus obligaciones laborales, tal cual surge de epístola de fecha 23/03/2023, se procedió a efectuar el despido mediante misiva del 11/04/2023, por haber incursionado y tipificar la figura legal grave de injuria laboral como fue el Abandono de Trabajo.

Ratifica que la real fecha de ingreso de la trabajadora bajo las órdenes de la parte patronal que data de fecha el 04/01/2021 hasta el hecho culmine y como episodio final lo ocurrido el día 11/04/2023, en donde se la despidió con justa causa, por estar incursa la actora en la figura de abandono, por imperio de lo que consagra el art. 244 de la LCT, conforme a epístola con fecha de emisión del 11/10/2023. Cita jurisprudencia al respecto.

Expresa que que como paso principal realizado, fue debidamente notificada la actora para que reingrese a su puesto laboral, imponiéndole un plazo bajo apercibimiento de ley, debido a sus faltas injustificadas, habiéndose efectuado tal interpelación por su mandante contra la trabajadora hoy accionante en este proceso laboral, por ello dice que es necesario tener presente, que indefectiblemente esta notificación se termina cursando a través de la epístola enviada en fecha 23/03/2023, identificada con el N° CD CD209977765, en donde dice: ”Córdoba Capital, Miércoles 23 de Marzo del 2023. Finance Group SA CUIT N 30-71520837-3 se dirige por la presente, al efecto de intimar y notificar fehacientemente el rechazo de su telegrama N°0109-01588 derivado de las falacias expresadas, prueba una vez más -junto con su proceder en el vínculo que nos une-de la legitimidad y mala fe en lo reclamado. En virtud de lo expresado ratifico todos y cada uno de los

términos esgrimidos en misiva previamente colacionada a su parte CD 116304705, por lo que en forma manifiesta y categórica se rechazan nuevamente los siguientes términos alegados por su usted: Niego Irregularidad en su situación laboral. Niego que cumpliera funciones de Administrativo Especializado. Niego que su jomada laboral sea de lunes a viernes de 09:00 ha, a 19:00 hs, y sábados de 09:00 hs a 13:00 hs. Niego remuneración registrada deficientemente. Niego que reciba una suma inferior a la escala salarial del convenio colectivo dentro del cual se encuentra. Niego corresponda abonar diferencia salarial alguna Expresamente se rechaza lo alegado en su misiva como silencio de esta parte de la intimación por usted cursada Telegrama Ley 010256592. La realidad es que mediante la carta documento ut supra mencionada, su intimación fue debidamente contestada y por usted recibida. Se encuentra correctamente registrada según tareas desempeñadas y jornada laboral cumplida, comprendida en la categoría de Administrativo Básico y percibiendo en forma oportuna, íntegra y total las remuneraciones correspondientes a ello. Carece de sustento fáctico y/o jurídico alguno para considerarse gravemente injuriada y despedida por responsabilidad de esta parte. Por todo lo expuesto respecto a lo manifestado, documentado y recientemente informado a esta parte, en cuanto a que se abstiene de prestar servicios resulta íntegramente ilegítimo y acreditante de un incumplimiento voluntario e injustificado de la obligación laboral a su cargo. Finalmente pongo en vuestro conocimiento que atento a ausentarse desde el día 7 de Marzo del corriente año hasta la fecha a prestar tareas sin aviso ni justificación que amerite su actual conducta, se la intima a que en el plazo de 24 hs. se reincorpore retomando sus tareas, bajo apercibimiento de colocarlo incurso en abandono de trabajo, conforme lo dispuesto en el art. 244 de la Ley de Contrato de Trabajo. A los efectos del presente mantengo domicilio constituido en Avenida Rafael Núñez N' 5220-Piso 2- Oficina 3, Ciudad de Córdoba, Provincia de Córdoba. Quedan Ud. Legal y debidamente notificada”

Continua diciendo, que le cursa una nueva interpelación en fecha 11/04/2023 bajo instrumento de carta documento identificada como N° CD 35 116326060, indicándole que había finalizo el tiempo de espera por demás elocuente, con creces y de forma holgada, ya que habían transcurrido nada más y menos que 19 (diecinueve) días, contabilizados desde la primera notificación para que se presente a trabajar que data de fecha 23/03/2023, no habiendo comunicado ni mucho menos haber denunciado ningún tipo de certificado médico y/o falencias de salud, ni tampoco cualquier otro motivo que acredite sus faltas y/o incomparecencias a su puesto de trabajo respectivamente y por lo tanto quedaba configurado y rescindido el vínculo laboral de dependencia laboral que los uniría con su empleador, y como consecuencia de ello se procedió a abonar su liquidación final conforme lo establece y lo manda la Ley laboral vigente.

Ahora bien, de lo expuesto, dice que habiendo transcurridos 1 días del despido efectuado por su mandante configurado en fecha 11/04/2023, la actora recién contesta de forma totalmente extemporánea, mediante Telegramas Ley N° 23.789, de fechas 12/04/2023, la anterior intimación (23/03/2023) para que se presente a trabajar que rola anexo al expediente digital, negando el mismo y también negando la constitución en mora a que se presente a trabajar, violando y cercenando lo que tiene contemplado el Art N° 57 de LCT, en torno al plazo de las contestaciones en relación al intercambio epistolar entre las partes que están unidas por un contrato de trabajo.

Comenta que efectivamente si existe un certificado médico que ha recepcionado su conferente y este es a a saber: 1 - Certificado Médico emitido por galeno Marisa Benavente, especialista médica Clínica Infectologia, matricula profesional N° 4606, instrumento que data de fecha 14/03/2023, y le otorga una licencia médica de 72 horas seguidas a la actora.

Ahora bien, sobre este documento indicado, tiene que todos estos días de reposo, sobre los cuales constan las recomendaciones de la galena referenciada más arriba, la actora no fue a trabajar, y fueron debidamente abonados en tiempo y forma por su representado, además aquellos días

descanso por indicación médica pertinente fueron debidamente reconocidos como licencia paga por enfermedad inculpable, por imperio de lo que dispone el Art N° 208 LCT.

Asevera que sobre este último documento/certificado médico identificado como punto 1 ut-supra, tiene que efectivamente la trabajadora se vencía su licencia médica por enfermedad inculpable el día 18/03/2023, y es justo aquí en donde encuentran las inasistencias injustificadas a partir de la fecha mencionada, y este es el meollo de la cuestión de la verdad porque fue intimada a que vuelva a trabajar en fecha 23/03/2023 y luego desvinculada con justa causa por abandono de trabajo en fecha 11/04/2023. Cita jurisprudencia al respecto.

Transcribe intercambio epistolar.

Afirma que su parte probó el cumplimiento de todas las obligaciones legales que como empleador le corresponden adjuntando los formularios y certificación de servicios y remuneraciones pertinentes, ya que el actor nunca jamás las retiro cuando estaban a su disposición, situación que rola esta cuestión en epístola de fecha 11/04/2023.

Rechaza la aplicabilidad de la ley N.° 25.323.

Plantea pluspeticion inexcusable. Expresa que toda vez que es presupuesto condicionante de su admisibilidad que la parte que la invoca hubiese admitido el monto de la deuda hasta el límite establecido en la sentencia/demanda, lo que ha ocurrido en autos, con su reconocimiento expreso de no adeudar absolutamente nada a la parte actora. Todo ello en concordancia con lo establecido, y en virtud de lo que consagrada en la normativa N° 49 del código de rito, también prescripta tal disposición en el Art N° 65 del NCPCyCT de aplicación supletoria al fuero, y como así también está expresamente contenida en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, en virtud del Art N° 20, último párrafo.

Al finalizar cita el derecho aplicable, ofrece la prueba documental, hace reserva del caso federal y solicita el rechazo de la demanda, con expresa imposición de costas a la parte actora.

Mediante presentación del 01/11/2024 el letrado apoderado de la parte demandada acompaña documentación original en formato digital.

Por decreto del 19/11/2024 se abre la causa a pruebas por el término de cinco días, al solo fin de su ofrecimiento y por decreto del 05/12/2024 se llama a las partes a la audiencia de conciliación prevista por el art. 69 del CPL, la que se tuvo por intentada el 10/02/2025, sin que las partes arriben a conciliación alguna. Encontrándose presente la Sra. Iramain, actora en autos, se procede a exhibirle la siguiente documentación acompañada por la demandada Finance group S.A.: - CD: 15/03/2023, 23/03/2023, 11/04/2023, 19/04/2023, 26/04/2023, 18/05/2023, 01/06/2023, - 76 Recibos de sueldo – Contrato de Trabajo (Pág 1, 2, 3) – Alta AFIP (Pág 4, 5, 7, 8, 10) – Baja AFIP (Pág 6, 9) – Declaración Jurada (Pág. 25) – Nota apercibimiento 22/02/2023 (P 33) – Nota preaviso (P 34, 35, 36) - 68 Recibos de sueldo – Notificación vacaciones (P 2, 3, 4 Y 5).

Del informe del actuario surge que la parte actora ofreció seis cuadernos de prueba: 1) Instrumental: Producida; 2) Informativa: Parcialmente Producida; 3) Exhibición de documentación: Producida; 4) Confesional: Producida; 5) Testimonial: Parcialmente Producida y 6) Inspección ocular: Rechazada. La parte demandada ofreció seis cuadernos de prueba: 1) Documental: Producida; 2) Informativa: Producida; 3) Pericial Caligráfica: Rechazada; 4) Pericial Contable: Producida; 5) Testimonial: Parcialmente Producida y 6) Confesional: Producida.

El 30/07/2025 presentaron alegatos cada una de las partes.

Por decreto del 28/08/2025 se llaman los autos para sentencia, el que notificado y firme, deja la causa en estado de ser resuelta.

I - Conforme a los términos de la demanda y el responde, constituyen hechos admitidos y por ende exentos de prueba, los siguientes: 1) Existencia de la relación laboral entre la actora Maria Sol Iramain Herrera y la demandada Finance Group SA; 2) Fecha de ingreso el 04/01/2021 y 3) Que la relación laboral estaba encuadrada en el CCT 740/16.

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

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

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

Primera cuestión:

1. Controvierten los litigantes respecto de las características de la relación laboral: modalidad de contratación, tareas realizadas, categoría laboral, jornada de trabajo y remuneración.

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

2.1. En cuanto a la prueba documental acompañada por la parte actora, surge intercambio epistolar, recibos de haberes, planillas horarias Finance año 2022, turnero de programaciones en formato excel, certificado medico del 14/03/2023 y emails de cuenta Gmail.

La parte demandada niega categóricamente los documentos que se les atribuyen a su representado en autos y la recepción de las cartas, telegramas y facsímiles que les hubieran dirigido a su mandante. En particular, niega y desconoce: 1 – Telegramas Ley N° 23.789, de fechas 07/03/2023; 2 - Telegramas Ley N° 23.789, de fechas 16/03/2023; 3 - Telegramas Ley N° 23.789, de fechas 23/03/2023; 4 - Telegramas Ley N° 23.789, de fechas 12/04/2023; 5 - Telegramas Ley N° 23.789, de fechas 10/05/2023; 6 - Telegramas Ley N° 23.789, de fechas 24/05/2023; 7 - Planilla de Horarios Finance año 2022.- 8 -Turnero de programaciones en formato Excel y 9 - Mails de cuenta Gmail.

2.2. En la prueba informativa (A2) contesto oficio AFIP el 14/04/2025.

2.3. En el cuaderno de prueba de exhibición de documentación producido por la parte actora, surge que el 12/03/2025 la parte demandada dio cumplimiento, adjuntando la documentación solicitada.

De los Recibos de haberes expedidos por la empleadora a la trabajadora durante los períodos 02/2021 al 04/2023, y recibo de liquidación final, surge que percibió una remuneración devengada para la categoría “Administrativo básico” con modalidad de contratación a tiempo parcial.

De la Constancia de alta ante ex AFIP (ARCA), extendido por la empleadora en la que consigna, como fecha de inicio el 04/01/2021 y cese el 15/03/2021, bajo la modalidad de contrato “021 – A tiempo parcial determinado (contrato a plazo fijo) y bajo la categoría “Administrativo básico –

personal administrativo” del CCT 596/10; Constancia de alta ante ex AFIP (ARCA), extendido por la empleadora en la que consigna, como fecha de inicio el 16/03/2021 y cese el 15/06/2021, bajo la modalidad de contrato “021 – A tiempo parcial determinado (contrato a plazo fijo) y bajo la categoría “Administrativo básico – personal administrativo” del CCT 596/10; Constancia de alta ante ex AFIP (ARCA), extendido por la empleadora en la que consigna, como fecha de inicio el 16/06/2021 y cese el 14/09/2021, bajo la modalidad de contrato “021 – A tiempo parcial determinado (contrato a plazo fijo) y bajo la categoría “Administrativo básico – personal administrativo” del CCT 596/10; Constancia de alta ante AFIP, en la que consigna fecha de inicio el 15/09/2021, ahora bajo la modalidad de contrato “001 – a tiempo parcial: indeterminado/permanente”, bajo la misma categoría y convenio colectivo aplicable; Constancia de baja ante AFIP, en la que consigna fecha de inicio el 15/09/2021 y cese el 10/04/2023, ahora bajo la modalidad de contrato “001 – a tiempo parcial: indeterminado/permanente”, bajo la misma categoría y convenio colectivo aplicable.

De la Copia del contrato de trabajo a plazo fijo, suscripto entre la actora y la empleadora el 16/06/2021, de cuyas cláusulas se desprende: "Primera: la empleadora contrata los servicios del empleado para desempeñarse temporalmente como “Administrativo”. El empleado comenzará a cumplir sus tareas con la finalidad de prestar servicio de carácter transitorio por alta demanda estacional y coberturas por licencias provocadas proa situación actual en el marco de la emergencia sanitaria nacional. El presente contrato tiene vigencia desde el día 16 de junio de 2021 hasta el día 14 de septiembre de 2021, a cuya finalización quedará extinguida la relación laboral, sin necesidad de la empleadora de preavisar al empleado la extinción del presente contrato y sin obligación de pago indemnizatorio alguno a favor del empleado.

Segunda: Atentamente se conviene, atento a lo dispuesto en el inc. B) del art. 90 de la Ley 21279 (t.o.) que el presente contrato de de plazo determinado motivado única y exclusivamente por las necesidades extraordinarias y transitorias de la empleadora, indicadas en el artículo precedente, circunstancia esta conocida por las partes a la fecha de la celebración del contrato.

Tercera: el empleado cumplirá con los horarios dispuestos por la empleadora y ajustados al régimen de horarios y descansos dispuestos por el Convenio Colectivo de Trabajo ACARA N.° 740/16, debiendo efectuar tareas de administración, percibiendo una remuneración mensual bruta de pesos veintidós mil trescientos cuarenta y seis con 59/100 ctvs. ($22.346,59) según Convenio Colectivo de Trabajo ACARA N.° 740/16, categoría administrativo básico.

Acompaña copia de contrato de trabajo a plazo fijo del 16/03/2021, con iguales condiciones, como administrativo media jornada desde el 16/03/2021 hasta el 15/06/2021.

Asimismo la empleadora acompañó las planillas de horarios y descansos de la totalidad de sus empleados, de las que surge que la Sra. María Sol Iramain Herrera tenia horario de entrada a las 09:00 y salida a las 13:00, de lunes a viernes, con descansos los sábados y domingos.

2.4. Según acta de fecha 09/04/2025 compareció el Sr. César Augusto Pariente, en el carácter de presidente de la firma demandada, quien absolvió posiciones a tenor del pliego propuesto por la actora y mantuvo la versión esgrimida por la demandada en su contestación.

2.5. En el cuaderno de prueba testimonial N° 5 ofrecido por la parte actora, declararon los testigos Pablo Agustín Jimenez, Raúl Leandro Nuñez y Raúl Daniel Yapur Olmedo.

La parte demandada interpuso tacha en contra de los tres testigos.

Respecto de las tachas interpuestas, analizados los dichos de ambas partes y la declaración de los testigos, cabe destacar, que no se observan imprecisiones ni contradicciones en sus declaraciones,

sino que los testigos son claros y contundentes en sus dichos, dando razón de éstos y declarando de maneras similares. Atento a ello, considero que corresponde el rechazo de las tachas interpuestas por falta de mérito, sin perjuicio de la valoración que se hiciera de sus testimonios en concordancia con el resto del plexo probatorio. Así lo declaro.

El testigo Pablo Agustín Jimenez declaro “en Finance Group porque ella fue la que me asesoro para ver un tema del plan para un vehículo” (respuesta N.° 2); “compra y venta de vehículo” (respuesta N.° 3); “ella fue quien me asesoro no sabría bien cual seria su posición ahí” (respuesta N.° 4); “en Catamarca 50 en San Miguel” (respuesta N.° 5); “el horario que ellos tenían a la mañana y a la tarde. Porque a mi me asesoraron por la mañana y cuando fui a inscribirme pague por la tarde. Tipo 18 de la tarde fui yo a la mañana alrededor de las 9:30 temprano” (respuesta N.° 8); “no sabría decirle, tenia entendido que mañana y tarde y horario comercial” (respuesta N.° 9).

A la repregunta formulada por el letrado apoderado de la parte demandada (si sabe y le consta si la actora realizaba tareas de gestoría para la empresa) respondió “desconozco porque solamente ella me asesoro”.

El testigo Raúl Leandro Nuñez declaro “trabaje para Finance Group en el año 2022 aproximadamente no llegue al año” (respuesta N.° 1); “en Finance Group. En la época esa que yo estuve trabajaba ahí” (respuesta N.° 2); “Finance Group se dedicaba al financiamiento de usados, sistema que ellos tienen en el cual las personas ingresan a un estilo de plan que no es plan de ahorro, yo me dedico a plan de ahorro y no lo es, donde mensualmente estas personas le dan plata a la empresa, plata que la persona elige darle y cuando llegan a una cuota especifica si no me equivoco es la cuarta ya pueden hacer el pedido de la unidad de un usado haciendo la integración del 50% ingresando crédito a un crédito prendario ese era el sistema que yo vendía en su momento donde supuestamente a la persona le daban el auto y a partir de la cuarta cuota haciendo el ingreso del 50 %” (respuesta N.° 3); “a ella la veía en el área administrativa, la veía en mesa de recepción, o para hacer las ventas de los autos, la explicación, la veía que entregaba los autos, que ofrecía los clientes, todos los sectores, menos en venta ella no estaba como vendedora” (respuesta N.° 4); “ellos tienen la central en calle Catamarca 50 y tienen otra sucursal en Las Heras no recuerdo bien la dirección exacta Heras y Piedras, Crisostomo. Y una sucursal mas en Concepcion” (respuesta N.° 5); “no desconozco completamente, cuando comencé a trabajar ella ya estaba trabajando y cuando renuncie ella seguía ahí” (respuesta N.° 6); “en ese caso nosotros teníamos jornadas diferentes ya que yo era asesor y ella estaba mas en el área interna de la empresa. Nosotros como asesores arrancábamos 8:30 en reunión y de ahí nos quedábamos trabajando de corrido hasta las 8 830 de la noche. Nos hacían ir a Concepcion a veces una vez a la semana tenia que levantarme 5 de la mañana para abrir la agencia allá a las 8:30 y cerrar a las 8 de la noche. Y de ahí volver para acá...y hablando con la chica de administrativa que allá hay una administrativa que se llama Evelyn si no me equivoco también ellas trabajaban desde las 8 8:30 hasta el cierre a las 8 de la noche. A toda el área administrativo que yo conocía de la empresa” (respuesta N.° 8); “tengo entendido que el horario es desde las 8:30 de la mañana hasta las 8 de la noche. 8 8:30 de la noche” (respuesta N.° 9); “en esa época como yo era vendedor no teníamos un sueldo fijo y habíamos firmado unos papeles que no tengo nose ni se que firme no me dieron una copia nada, pero hablando con las chicas a ellas en teoría se les pagaba medio jornal y trabajaban todo el día” (respuesta N.° 10).

A las repreguntas formuladas por el letrado apoderado de la parte demandada (si la actora realizaba tareas de gestoría para la empresa) respondió “gestoría se refiere a hacer los tramites del vehículo. Bien prácticamente yo lo que veía porque yo era vendedor no estaba ahí en el área administrativa, ella recibía la plata de los autos se iba al banco con una mochilita esas cosas si veía, ya personalmente que hacia adentro del área administrativa eso desconozco”; Si el compartió jornada laboral con la trabajadora respondió “yo ingresaba a las reuniones a las 8:30 9 de la mañana, en esa

época ella ya estaba trabajando en el área administrativa y yo en el área de vendedor. Nos cruzábamos para almorzar en una salita que hay para almorzar de ahí la veía en la caja a veces se la veía en recepción no es que estábamos todo el tiempo en una oficina nosotros como asesores estábamos atrás del cliente y ellos estaban recibiendo al cliente. Yo trabaje en el 2022, no recuerdo exactamente fecha puntual pero fueron alrededor de 7 8 meses”

Por ultimo, el testigo Raúl Daniel Yapur Olmedo declaro “Si en la Catamarca 50 y en Las Heras al 100 creo que era la primera sucursal que estaba. Porque era cliente de ahí. Tenia una unidad” (respuesta N.° 2); “compra y venta de autos 0 kilómetros y usados” (respuesta N.° 3); “ella me hizo todos los papeles la parte del banco sucursal del banco y asesoraba en la sucursal” (respuesta N.° 4); “Catamarca 50” (respuesta N.° 5); “tenia horario corrido pregunte en el grupo yo iba a la mañana o a la tarde y yo la encontraba a ella. Yo iba a las 9 9:30 de la mañana y ella estaba y a la tarde también se la encontraba” (respuesta N.° 8); “de la mañana hasta la tarde. De 8 9 de la mañana hasta las 19 20 horas” (respuesta N.° 9).

A la pregunta aclaratoria formulada por el letrado apoderado de la parte actora (a la respuesta N.° 4 en que lo asesoro la actora) respondió “ella me hizo todos los papeles del banco parte de gestoría todos los papeles para que ingrese al banco así me den el crédito prendario..”

2.6. De la prueba documental ofrecida por la parte demandada en su cuaderno N° 1, surge la documentación acompañada en formato digital, el 15/10/2024 y 01/11/2024, que tengo aquí a la vista.

En audiencia de conciliación prevista en el art. 69 del CPL celebrado el 10/02/2025 y encontrándose presente la Sra. Iramain, actora en autos, se procede a exhibirle la siguiente documentación acompañada por la demandada Finance group S.A.:- CD: 15/03/2023, 23/03/2023, 11/04/2023, 19/04/2023, 26/04/2023, 18/05/2023, 01/06/2023, - 76 Recibos de sueldo – Contrato de trabajo (Pag 1, 2, 3) – Alta AFIP (Pag 4, 5, 7, 8, 10) – Baja AFIP (Pag 6, 9) – Declaración Jurada (Pag. 25) – Nota apercibimiento 22/02/2023 (P 33) – Nota Preaviso (P 34, 35, 36) - 68 Recibos de sueldo – Notificación vacaciones (P 2, 3, 4 Y 5).

2.7. De la prueba informativa de la demandada, surgen informes de Afip (10/03/2025); de Anses (12/03/2025); de SMATA (20/03/2025) adjuntando copia del art. 7, 11 y 12 del CCT 740/16 actualmente 449/23, copia del art. 18 que regula la jornada de trabajo del personal convencionado; del Correo Argentino (20/03/2025) constatando la autenticidad y recepción de las carta documentos del demandado; del Banco Santander Rio SA (25/03/2025 y 10/04/2025) en el que remite los resúmenes de las cuentas que se encuentran bajo la titularidad de Maria Sol Iramain Herrera – CUIT 27423717160, desde sus fechas de apertura hasta la actualidad (hasta el último cierre emitido), donde surgen depósitos efectuados por Finance Group SA (referencia en resumen: Acreditacion de haberes 00720576005000000109ars*).

2.8. Del cuaderno D4 surge la pericia contable realizada por la contadora pública Marta L. Cisneros, el 16/04/2025.

2.9. En la prueba testimonial ofrecida por la parte demandada, declararon el Sr. Gonzalo Pariente; la sra. Katia Marisol Heredia; el sr. German Heredia Muñoz y el sr. Jorge Luis Coletti, quienes fueron tachados por la parte actora.

La parte demandada solicitó el rechazo de las tachas interpuestas.

Analizados los argumentos de ambas partes y las declaraciones de las testigos, considero que corresponde el rechazo de las tachas interpuestas.

Cabe señalar que los fundamentos esgrimidos por la parte actora no revisten suficiencia para descalificar a los testigos. Sobre la tacha en la persona, enseña Morello en su Código Procesal de la Provincia de Buenos Aires, anotado y comentado, que no debe confundirse la impugnación de la idoneidad dirigida contra la persona del testigo, con la llamada "tacha del dicho". La impugnación de la idoneidad del testigo es la única que puede ser objeto de alegación y prueba.

A su vez, la relación de dependencia de los testigos con la demandada no es suficiente para privar de eficacia sus dichos, cuando no existe en la causa elementos que demuestren lo contrario (C.N. Fed., Sala I, Civil y Com. 06/11/70, LL 144, p. 632 n° 27.802-S).

En consecuencia, ante la inconsistencia objetiva y la ausencia de prueba útil sobre la inidoneidad del testigo, corresponde desestimar las tachas en la persona. Así lo declaro.

Con respecto a los fundamentos de la tacha en los dichos de los testigos, estimo que constituyen interpretaciones semánticas y apreciaciones parciales realizadas por el accionante que no logran evidenciar las inconsistencias u incoherencias de las declaraciones.

Por lo expuesto, sin perjuicio del grado de convicción que pudiera reconocerse a esta prueba de acuerdo con las reglas de la sana crítica racional y a su correspondencia con los demás elementos probatorios rendidos en la causa, se desestiman la tachas formuladas. Así lo declaro.

Ahora bien, el testigo Gonzalo Raúl Pariente declaro “si trabajo en Finance Group actualmente” (respuesta N.° 1); “Finance Group. Eramos compañeros” (respuesta N.° 2); “ella empezó trabajando en la sucursal de Las Heras 143 y por razón de mudanzas se traslado todo a calle Catamarca 50. y tenemos otra sucursal en Concepcion pero ella no formaba parte de ahí” (respuesta N.° 3); “ella era administrativa, haciendo adjudicación entro como soporte del área de adjudicación. Y bueno doy razón de los dichos porque sabia el movimiento del área de adjudicación. Porque compartíamos el día a día. Sabia que ingreso a ese puesto para reforzar el área” (respuesta N.° 4); “yo se que ella hacia jornada parcial de lunes a sábados de 09 a 13 horas y tengo entendido que también prestaba servicios de gestoría por la tarde. Porque la veía y era de conocimiento. Parcial me refiero de 9 a 13 que era el horario laboral de ella” (respuesta N.° 5); “yo creo que si porque en mi caso se cumple. Calculo que era aplicable a todos los empleados” (respuesta N.° 6); “nosotros estábamos todo bajo el régimen de Smata” (respuesta N.° 7); “ella ingresa en el 2021, febrero se por que al poco tiempo se traslado la sucursal” (respuesta N.° 8); “de salida no tengo registro...se que un momento no se presentaba, presentaba certificados en realidad médicos y de un día para el otro yo no la vi mas. Se comentaba eso” (respuesta N.° 9); “realmente el motivo no lo se” (respuesta N.° 10); “no hacia un mal trabajo, desconozco el motivo. Lo que sabia era una buena empleada” (respuesta N.° 11); “lo injustificado no te sabría decir porque no pertenezco al área de recursos humanos. Si se que se ausentaba pero y de los certificados que dije anteriormente pero lo injustificado no te sabría decir. No pertenece a mi área” (respuesta N.° 12); “si ella ingresa como auxiliar de la parte de adjudicación. Estaban necesitando gente en ese puesto y bueno ella ingresa a cargo de Facundo después paso con otro compañero. Pero ella inicio con Facundo que era jefe del área” (respuesta N.° 13).

A las preguntas aclaratorias y repreguntas formulada por el letrado apoderado de la parte actora (en que lugar de la empresa hacia tareas de gestoría la actora) respondió “se que hacia trabajo de gestoría, ella tenia su espacio de trabajo cuando hacia trabajo de gestoría mas que nada estaba en la calle nose si hay un espacio físico, ella tenia su oficina donde tenia su documentación de trabajo obvio ella pertenecía a la empresa tenia una oficina de trabajo donde ella cumplía su horario laboral; Cuando decía que se le pagaba por horas extras, también a los otros empleados se le pagaba medio jornal y hs extras respondió “si si incluso yo estaba con el régimen de medio jornal y yo

percibía hs extras"; A la actora se le pagaba hs extras y honorarios por gestión de gestoría respondió "A ver sobre el recibo de sueldo de ella no puedo dar certeza porque no se comparte entre compañeros los recibos de sueldo, pero puedo hablar sobre mi si cobre hs extras calculo que ella también en base a la gestoría se que la empresa le pagaba aparte"; Cual es su jornada de trabajo respondió "mi jornada laboral yo soy vendedor la jornada percibida en la empresa es media jornada pero obviamente un vendedor trabaja mucho no tan solo en el lugar físico. Mi horario de trabajo de 9 a 13".

La testigo Katia Marisol Heredia declaro "de Finance Group soy empleada" (respuesta N.° 1); "Finance Group. Porque era compañera miá de trabajo" (respuesta N.° 2); "yo la conozco a Sol cuando me transfieren acá a Tucumán, porque yo trabajaba en la sucursal de la Rioja, en las Heras 143. Después trasladan toda la administración a Catamarca 50 que es una oficina nueva que abrieron...en el 2021" (respuesta N.° 3); "administrativa. Era mi compañera de trabajo" (respuesta N.° 4); "jornada parcial ella hacia de lunes a viernes de 9 a 13 y sábados de 9 a 13 era mi compañera de trabajo" (respuesta N.° 5); "si en algunas ocasiones cuando hacia hs de mas por un trabajo especifico" (respuesta N.° 6); "de Smata" (respuesta N.° 7); "la verdad no recuerdo, cuando yo vengo en marzo ella ya estaba trabajando, 2021" (respuesta N.° 8); "la verdad no recuerdo" (respuesta N.° 9); "nose específicamente si se que presento algunos certificados y desp dejo de ir a trabajar pero no es área donde estoy yo..supongo porque dejo de ir a trabajar. Ella me aviso me mando msj y si mal no recuerdo su mama fue a dejar dos certificados me dejo, nose el periodo..." (respuesta N.° 10); "por lo general yo no tenia tanta relación porque no es el área que estoy yo, entiendo que bien... me parece que es buena trabajadora" (respuesta N.° 11); "si se que presento certificados y luego dejo de ir a trabajar pero nose exactamente porque no estoy en RRHH no se exactamente si justifico o no" (respuesta N.° 12); "no le sabría decir" (respuesta N.° 13).

A las preguntas aclaratorias formuladas por el letrado apoderado de la parte actora (a la respuesta N° 6, a la actora también se le pagaban hs extras) respondió "cuando hacemos trabajo fuera de horario de nuestra jornada habitual si a todos nos pagaban hs extras"; Si sabe si la actora realizaba tareas de gestoría respondió "si tenia conocimiento porque eso se lo pagaba aparte a ella"; en que horario cumplía esas tareas de gestoría la actora respondió "no sabría decirle porque como es un horario que no es habitual del empleador se ocupa RRHH de la liquidación y las hs que hacen aparte; Que jornada de trabajo cumplía respondió "yo hago jornada completa de 9 a 14 y de 16 a 19".

El testigo German Heredia Muñoz declaro "soy empleado de la empresa Finance Group aproximadamente 2017" (respuesta N.° 1); "Finance Group, eramos compañeros de trabajo" (respuesta N.° 2); "la empresa tenia la primera sucursal en la calle Las Heras, también tenemos en Concepcion y luego abrimos en calle Catamarca 50...ella trabajo principio del año 2023 en calle Las Heras y luego paso a Catamarca" (respuesta N.° 3); "si auxiliar administrativa. Trabajamos en el mismo lugar" (respuesta N.° 4); "media jornada o jornada parcial. De 9 a 1 de lunes a sábados" (respuesta N.° 5); "si tengo entendido que si porque hacia tareas de gestoría después de horario, trabajaba por la tarde" (respuesta N.° 6); "si Smata" (respuesta N.° 7); "no" (respuesta N.° 8); "no recuerdo cuando ingreso o salio" (respuesta N.° 9); "lo que se sabia es que presentaba certificados médicos y luego no se presento a trabajar. Se sabia en el ambiente laboral" (respuesta N.° 10); "por las inasistencias no podría calificarla como empleada ejemplar, al faltar ella como administrativa quedaba un hueco, si tengo que decirlo era irresponsable" (respuesta N.° 11); "si lo que decía recién faltas injustificadas sin certificados médicos. Porque en el trabajo se habla de todo, el mismo ambiente laboral" (respuesta N.° 12); "si en su momento se necesitaba una auxiliar administrativa De hecho cuando ella ingreso a trabajar es mano derecha o ayudante de Facundo...que trabaja en el área administrativa y a ella la incorporan porque el necesitaba ayuda" (respuesta N.° 13).

Por ultimo, el testigo Jorge Luis Coletti declaro “soy empleado de Finance Group hace 9 años 10” (respuesta N.° 1); “Finance Group. Era compañero de ella” (respuesta N.° 2); “si ella empezó en calle Las Heras 143 un tiempo antes que se abra la calle Catamarca 50 que fue donde trabajo siempre después del traslado” (respuesta N.° 3); “era administrativa. No se cargo exacto. Y después si también ella hace cosas de gestoría. Se le pagaban por aparte según dichos de ella” (respuesta N.° 4); “y trabajaba media jornada de 9 a 13 el horario habitual de ella. Porque soy compañero de ella y soy el que esta en recepción” (respuesta N.° 5); “si si porque a mi me las paga” (respuesta N.° 6); “si estamos con Smata” (respuesta N.° 7); “que yo me acuerdo principio de año 2021, calculo.. no recuerdo bien el mes...estaban buscando un administrativo para cubrir un puesto” (respuesta N.° 8); “no eso no te sabría decir” (respuesta N.° 9); “y mira yo lo que escuche faltaba mucho por eso fue el motivo de su posterior no apareció mas dejo de trabajar de ir” (respuesta N.° 10); “desde mi punto de vista era muy irresponsable porque faltaba muchísimo, yo estoy en recepción y recibía los certificados que traía la madre de ella dejándolos” (respuesta N.°11); “ausencia injustificada cuado dejo de ir no se presento mas...no recuerdo fecha dejo de ir y no se presento mas” (respuesta N.° 12); “faltaba en administración un ayudante de administración...” (respuesta N.° 13).

A las preguntas aclaratorias formuladas por el letrado apoderado de la parte actora (en que horario cumplía las tareas de gestoría) respondió “y por las tardes por lo general ella venia a veces por la tarde a veces no...tengo entendido que a ella se la contrato para hacer tareas de gestoría”; cuantos certificados presento la actora respondió “mira yo recibí dos de la madre porque yo estoy en recepción se que mis compañeros recibieron mas.. nose decirle exactamente”; Cual es su jornada laboral respondió “mi horario es de 9 a 13”.

2.10.En la prueba de absolución de posiciones ofrecida por la demandada, encontramos en fecha 09/04/2025 acta de audiencia confesional de donde surge que la actora reiteró la posición asumida en su demanda en lo relativo a los extremos del contrato de trabajo.

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

En cuanto al tipo de contrato que vinculó a las partes, hay que destacar, que el art. 90 de la LCT, establece que el contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, salvo que se hubiese fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de duración (apartado a) y que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen (apartado b). La formalización de contratos a plazo fijo en forma sucesiva, que exceda de las exigencias previstas en el apartado b de este artículo, convierte al contrato en uno por tiempo indeterminado. Esta solución se justifica no sólo por la vía de la nulidad por fraude laboral (art. 14 de la LCT), sino porque la contratación del trabajador en forma sucesiva torna aplicable el principio de indeterminación del plazo establecido en el art. 90 de la LCT, estando a cargo del empleador la prueba de la transitoriedad del plazo (art. 92 de la LCT).

Esto demuestra el principio protectorio que rige en el derecho laboral. Así se ha dicho que: “La problemática de la duración de los contratos de trabajo, cuestión que la ley regula bajo el título “modalidades”, requiere para su correcta comprensión destacar inicialmente que es uno de los capítulos en que con mayor énfasis se aprecia la actuación del orden público laboral” (Machado, José Daniel - Ojeda, Raúl Horacio (Coord.), *Ley de Contrato de Trabajo*, Rubinzal-Culzoni, p. 9).

Por su parte, la doctrina desde siempre se ocupó en explicar que las contrataciones sucesivas pueden hacerse, solamente, si hay una “justificación objetiva”, es decir “que una relación puede nacer válidamente bajo el signo de la determinación de su plazo, pero derivar luego hacia un vínculo permanente por efecto de la desaparición sobreviniente de las necesidades transitorias que en un

primer momento lo justificaron como tal" (Machado, José Daniel, *Ley de Contrato de Trabajo*, p. 31).

Asimismo, tiene dicho la jurisprudencia: "La justificación exigida por el apartado b) del Art. 90 LCT, se tiene por cumplimentada cuando mediante esa contratación se persigue satisfacer necesidades de la empresa de carácter temporario o transitorio, que imponga la realización de tareas extraordinarias y ajenas a la actividad habitual de la empresa, o bien tareas propias de ésta pero que por alguna contingencia provisoria sea necesario atender mediante éste tipo de contratación. Al respecto la jurisprudencia que comparto tiene dicho que para que el contrato se considere celebrado a plazo fijo, es necesario que se encuentren reunidos dos requisitos que son acumulativos: que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración; y que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen. Y este último recaudo es el que no aparece satisfecho en el expediente, porque no se encuentran probadas cuáles son las causas objetivas, fundadas en las modalidades de las tareas o de la actividad, que permitan justificar la contratación del aquí reclamante bajo esa modalidad (CNTrab., in re "Alegria Ricardo Javier c/Trinter Repuestos SA s/ despido")" (Cámara de Apelación del Trabajo, Sala 3, en "Rivero Luis Alberto vs. Rullo Héctor S/ Cobro de pesos", sentencia N° 222 del 16/12/2011).

Por último, así también lo ha expresado nuestra Corte Suprema: "La formalización de contratos por plazo determinado en forma sucesiva que exceda de las exigencias previstas en el apartado b) de este artículo, convierten al contrato en uno por tiempo indeterminado. La Ley de Contrato de Trabajo establece en qué condiciones el empleador puede celebrar contratos a plazo fijo: a) que tenga término cierto, sea formalizado por escrito, con una duración de no más de cinco años (artículo 93 LCT), aunque no se establece plazo mínimo; b) en el caso de que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen. No puede ser utilizado para reemplazar personal permanente. Como se advierte, el contrato a plazo fijo está sujeto a requisitos formales y sustanciales. Los requisitos formales, para que resulte válido, son los siguientes: debe ser celebrado por escrito expresándose la causa y el plazo debe estar determinado, de modo que el trabajador sepa de antemano cuando va a concluir. El requisito sustancial radica en la existencia de una causa objetiva, fundada en la modalidad de las tareas o en la actividad, que justifiquen este tipo de contratación. Ambos requisitos del artículo 90 LCT, deben concurrir en forma conjunta y no alternativa (cfr. C. Nac. del Trab., Sala X, 27/10/97, in re: "Veiga González, Pablo D. c. Pequeñas Alegrías SRL"). Como sostiene Mariano H. Mark ("Ley de Contrato de Trabajo"; Anotada con jurisprudencia, Abeledo-Perrot, 2009, pág. 445 y ss.), por aplicación del artículo 90 LCT, resulta insuficiente la existencia de documentación firmada por el trabajador de que sus tareas no serían estables o de carácter permanente, ya que la caracterización de la relación laboral como eventual, no depende del conocimiento que el trabajador pueda o no tener de la supuesta transitoriedad de las tareas, sino que las modalidades de dichas tareas, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen (cfr. C. Nac. del Trab., Sala X, 18/7/97, in re "Rodríguez, Juan A. c. Refinería de Maíz SA y otro"). Entonces no basta el mero acuerdo de voluntades entre las partes y la observancia de las formalidades legales para generar un contrato de trabajo a plazo fijo, sino que debe mediar, también, una necesidad objetiva del proceso productivo que legitime el recurrir a esta modalidad, exigencia que se explica por sí misma en el contexto de la Ley de Contrato de Trabajo, que privilegia las vinculaciones de duración indeterminada, patrón contractual que se presume, en defecto de estipulación expresa, al que remitieron las partes" (CSJT, en "Acuña José Ernesto vs. Azucarera Juan M. Terán S.A. S/ Despido", sentencia N° 486 del 30/06/2010).

De todo lo dicho se puede concluir que la parte demandada estaba obligada a acreditar la existencia de los diversos contratos a plazo fijo escritos que celebro con la Sra. Iramain Herrera y la necesidad objetiva de las actividades de su empresa que la hubiera legitimado para recurrir a esta modalidad. Sin embargo, debo decir que no ha cumplido con esta ultima exigencia.

A tenor de lo prescripto por el artículo 92 de la LCT, la demandada no acreditó que hubiera dado cumplimiento con los recaudos legales exigidos por el artículo 90, LCT a los efectos de tener por válida la contratación de la actora bajo la figura del contrato de trabajo a plazo fijo.

Cabe acotar que la carga probatoria a que se refiere el artículo 92, LCT no se agota con el contrato instrumentado y firmado por las partes (artículo 90, inc. a, LCT), sino que, además, es necesario que la demandada pruebe lo que motivó y justificó ese tipo de contratación (artículo 90, inc. b, LCT).

Del texto del contrato adjuntado por la demandada surge que el motivo de la contratación a plazo fijo de la actora obedece: “finalidad de prestar servicios de carácter transitorio por alta demanda estacional y coberturas por licencias especiales provocadas proa situación actual en el marco de la emergencia sanitaria nacional“.

Amén de tal circunstancia, la accionada no realizó esfuerzo probatorio alguno destinado a acreditar la situación que motivara la modalidad de contratación de la demandante en dichos términos.

No caben dudas que la sola instrumentación por escrito del contrato a plazo fijo no lo torna válido si no está avalado por pruebas de las circunstancias que autorizan su utilización.

En efecto, la doctrina es conteste respecto a esta exigencia. Así se ha dicho que: “La celebración del contrato a plazo fijo no depende exclusivamente de la voluntad de las partes de vincularse mediante este tipo de contrato. Deben existir causas objetivas fundadas en las modalidades de las tareas o de la actividad de que se trate que lo justifiquen. De no darse estas exigencias, el contrato se juzgará por tiempo indeterminado” (Etala Carlos, Contrato de Trabajo, E. Astrea, 5° ed. Actualizada, 2005, págs. 275/280).

En la misma dirección se ha expedido la jurisprudencia: “Para que se vea justificada la implementación del contrato a plazo fijo debe existir una necesidad objetiva -vale decir, no meramente subjetiva, emanada de la sola voluntad de las partes- de carácter temporal que justifique suficientemente la marginación de una contratación por tiempo indeterminado” (Adhemar, Jorge Alberto vs. Facapel S.A. s. Despido; CNTrab. Sala V; 09/02/2005; Boletín de Jurisprudencia de la CNTrab.; RC J 12187/07).

Asimismo, no obran pruebas que permitan corroborar que las modalidades de las tareas a desempeñar por la actora o la actividad de la demandada, apreciadas razonablemente, justificaban apartarse del principio general que es el contrato por tiempo indeterminado, requisito indispensable que debió cumplir y acreditar la empleadora, conforme lo establecido en los arts. 90, inc. b) y 92 de la LCT, para poder considerar que la relación laboral podía quedar comprendida dentro de las previsiones de los contratos a plazo fijo.

En concreto, considero que la demandada no ha logrado demostrar la necesidad objetiva de contratar a la trabajadora bajo la modalidad antedicha, atentando de esta manera contra el mismo principio de estabilidad que buscan proteger y garantizar las leyes laborales.

En consecuencia, considero nulos los contratos de trabajo a plazo fijo suscriptos entre las partes (art. 14 de la LCT), por lo que se torna aplicable el principio de indeterminación del plazo establecido en el art. 90 de la misma ley, en las condiciones que la actora reclama. Así lo declaro.

Ahora bien, el art. 322 del CPCyC, de aplicación supletoria, es claro en cuanto a que la carga de la prueba incumbe a la parte que afirme la existencia de un hecho controvertido y que cada parte debe probar el presupuesto de hecho de la norma que invoca como fundamento de su pretensión.

Esto quiere decir que, alegado por la accionante que cumplía tareas que excedían las de la categoría en la que estaba registrada, corresponde a la parte actora la prueba de tales extremos.

Primeramente, cabe mencionar que el CCT 740/16 prevé en su art. 11 la categoría del personal "administrativo", agrupándolos en cinco sub-categorías, de acuerdo con las funciones asignadas (art. 12): En particular, el personal "administrativo especializado" es el empleado con "experiencia y especialización que trabaja en operaciones de nivel administrativo. Debiendo asesorar técnica y prácticamente a personal de menor categoría".

Sin perjuicio de ello, de la mencionada categoría surge que no se ajusta a lo acreditado por la sra. Iramain Herrera respecto de las tareas realizadas, atento a que no prueba el asesoramiento técnico y practico a personal de menor categoría, resultando mas adecuada la categoría de Administrativo Auxiliar, por cuanto la misma se refiere a quien realiza "tareas administrativas en distintas áreas de la empresa, que no requieran de experiencia, debiendo tener conocimientos básicos para su cumplimiento. Se fomentará la rotación, permitiendo de esta forma su capacitación práctica que lo habilite para un eventual ascenso".

Por lo expuesto, teniendo en cuenta las declaraciones rendidas en la causa, corresponde afirmar que la actora se encontraba deficientemente registrada como Administrativo básico, correspondiéndole la categoría de Administrativo Auxiliar del CCT 740/16. Así lo declaro.

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

Ahora bien, se debe tener en cuenta que la jornada legal según CCT 740/16 art. 18 1 a) es de 9 horas diarias y el demandado no invocó ninguna razón que hubiera justificado la contratación a tiempo parcial, la cual constituye una excepción, tal cual se señala en el fallo cuya parte pertinente transcribo a continuación: "(...)La modalidad de contrato de trabajo a tiempo parcial (Art. 92 ter. de la LCT), debe considerarse como de excepción y sujeta a prueba estricta por quien la invoca, y requiere que el horario del trabajador se pacte previamente para evitar situaciones abusivas. La demandada no acompañó ni siquiera el instrumento por el cual se había pactado la modalidad contractual reseñada. Los contratos a tiempo parcial, tal como fueran concebidos, se crearon para incorporar al mercado de trabajo a aquellas personas cuya disponibilidad fuera reducida: jóvenes estudiantes, mujeres que tuvieran a cargo la atención del hogar, o personas que por razones de salud, o de cualquier otro tipo, no estuvieran en condiciones objetivas de comprometerse a tiempo completo, circunstancias tampoco acreditadas" (Cámara del Trabajo, Sala III, "Rojas Pedro Darío vs. Repostería Plaza S.R.L. y otros s/cobro de pesos"- sentencia del 30/11/12).

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", estimo que atento a que el empleador, sobre quien recaía la carga de demostrar la contratación con jornada parcial, y teniendo en cuenta que su documentación no coincide siquiera con sus dichos en escrito de responde, repito que en el escrito de demanda denuncia que la trabajadora laboraba 4 hs. diarias y en las horas del libro móvil que exhibe registra a la trabajadora por 6hs. diarias, ante esta propia contradicción de la demandada, me conduce a considerar y tener por cierto que la actora, cumplía con la jornada que denuncia en su demanda, es decir: Lunes a Sábado de 6.30 a 13.30 horas, esto es, de 7 horas diarias, lo cual supera las 2/3 partes de la jornada habitual de la actividad. Así lo declaro. Remuneración. De lo declarado precedentemente, surge como consecuencia que probado el cumplimiento de la misma en sus 2/3 partes, se presume completa. Y a jornada completa, corresponde remuneración integral"

(Cámara de Apelación del Trabajo, Sala 1, en “Herrera, Verónica Elizabeth vs. Trigopan SRL s/Cobro de pesos”, N.o expte 243/21, sentencia N.o 48 del 21/04/2022).

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

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

En consecuencia, atento a que el demandado no acreditó que se trataba de una trabajadora de jornada reducida, conforme estaba registrada, y teniendo en consideración los principios “protectorio” y de “primacía de la realidad”, según el plexo probatorio analizado, se debe considerar que la trabajadora prestó servicios con una jornada completa, según lo previsto por el respectivo convenio colectivo de trabajo 740/16. Así lo declaro.

Por último, en cuanto a la remuneración que le hubiera correspondido percibir, será fijada en la pertinente planilla que integra esta sentencia, teniendo en cuenta las características de la relación laboral arriba mencionadas. Así lo declaro.

En cuanto al pago de sueldo “en negro” que alega la parte actora, corresponde tener presente que la Excma. Corte de la Provincia, en los autos “Acuña, Miguel Ángel y otro -vs- San Bernardo SRL y otro s/ Cobros”, sentencia N° 277 del 19/04/01 refirió que: “Los pagos "en negro", en virtud de su naturaleza, necesitan una acreditación terminante y asertiva, tanto respecto de su existencia como en cuanto a su monto, por lo que la jurisprudencia ha sentado bases rigurosas para su admisión en lo que hace a la exigencia acreditativa, requiriéndose probanzas de las que derive con certeza la noción de credibilidad”. Asimismo, la Sala I de la Cámara Nacional del Trabajo se ha referido al respecto, estableciendo que "la prueba referida a los pagos en negro debe ser concluyente en cuanto a su existencia y monto, ya que la acreditación de un salario superior al que surge de los recibos sólo puede resultar de probanzas concluyentes en tal sentido" (CNTrab., Sala I, junio 30-998

en "Faríaz, Ramón c. Coto S.A”).

En mérito a lo expuesto, conforme el plexo probatorio en autos, considero que la actora no acredito que percibía parte de su sueldo en negro. Por ello, propongo no tener por acreditado tal extremo alegado por la actora. Así lo declaro.

Segunda cuestión:

1. Controvierten los litigantes respecto a la fecha y justificación del fin del vínculo laboral.

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

2.1. El 07/03/2023 la actora envió un TCL a la empleadora intimando por el plazo perentorio de 30 días a regularizar su situación laboral. Detallaba las características de dicha relación. Intimaba para que en el plazo perentorio de 48 hs procedan a abonarle las diferencias salariales por todo el periodo no prescripto. Bajo apercibimiento de considerarse gravemente injuriada y despedida por exclusiva culpa de la empleadora.

2.2. El 15/03/2023 contestó la empleadora, mediante carta documento, en la que rechazaba el TCL de la actora, argumentando que se encuentra correctamente registrada, cumpliendo media jornada laboral, comprendida en la categoría de administrativo básico y percibiendo en forma integra y total las remuneraciones correspondientes a ello.

Según el informe del correo, esta misiva fue entregada el 20/03/2023.

2.3. Mediante nuevo telegrama, enviado el 16/03/2023, la trabajadora reiteró su misiva e intimación anterior, agregando que hará abstención de prestar servicios hasta tanto respondan a dicha intimación y cumplan con la correcta registración.

2.4. El 23/03/2023 contesto la actora, mediante telegrama laboral, en la que rechazaba carta documento de la empleadora del 15/03/2023 por falaz, maliciosa y improcedente. Ratifica telegrama ley 23789 del 07/03/2023 y del 16/03/2023. Intima nuevamente y por ultima vez para que en el plazo perentorio e improrrogable de 48 horas procedan a regularizar su situación laboral, bajo apercibimiento en caso de silencio y/o respuestas negativas de considerarse despedida por exclusiva responsabilidad del empleador. Detallaba las características de dicha relación. Y reiteraba que hará abstención de prestar servicios hasta tanto respondan la intimación y cumplan con la correcta registración.

2.5. El 23/03/2023, mediante carta documento, la empleadora le contestó, negando todo lo dicho por la trabajadora y ratificando su comunicación CD 116304705. Esgrime que mediante la carta documento mencionada, su intimación fue debidamente contestada y recibida. Reitera que se encuentra correctamente registrada. Informa que atento a ausentarse desde el día 7 de marzo del corriente año hasta la fecha a prestar tareas sin aviso ni justificación, la intimaba a que en el plazo de 24 horas se reincorpore retomando sus tareas, bajo apercibimiento de colocarla incursa en abandono de trabajo, conforme lo dispuesto en el art. 244 de la LCT.

Según el informe del correo, esta misiva fue entregada el 05/04/2023.

2.6. El 11/04/2023, ante la negativa de la actora a prestar tareas ausentándose desde el día 7 de marzo del corriente año hasta la fecha, sin aviso ni justificación, habiendo sido debidamente intimada a reintegrarse y habiendo vencido el plazo otorgado en la misiva ut supra mencionada es

que la empleadora hace efectivo el apercibimiento consignado en CD del 23/03/2023 y la despide con justa causa conforme art. 244 de la LCT.

Según el informe del Correo Oficial (cuaderno D2), dicha carta documento, el 19/04/2023, la pieza es observada desconocido; el 21/04/2023 fue devuelta y entregada al remitente, recibe Facundo H.

2.7. El 12/04/2023 contesto la actora, mediante telegrama laboral, en la que rechazaba carta documento de la empleadora recibida el día 23/03/2023 por falaz, maliciosa y improcedente. Ratificaba telegramas ley 23789 del 07/03/2023, 16/03/2023 y 23/03/2023. Y atento a la negativa de reconocer su real fecha de ingreso, sus verdaderas funciones de administrativo especializado, la jornada laboral de lunes a viernes de 09:00 hs a 19:00 hs y sábados de 09 hs a 13:00 hs y las diferencias salariales por cuanto la tienen registrada deficientemente, es que se consideraba gravemente injuriada y despedida por exclusiva culpa y responsabilidad de la empleadora. Reclama indemnizaciones de ley.

2.8. El 19/04/2023, mediante carta documento, la empleadora le contestó, ratificando todos y cada uno de los puntos manifestados en cartas documento previamente remitidas. Niega y rechaza que pueda válidamente considerarse gravemente injuriada y tal situación la coloque en situación de despido. Ratifica en todos sus términos la CD remitida por su mandante en fecha 11/04/2023. Reitera que se encuentran a su disposición en el plazo de ley, liquidación final y certificado de servicios.

Según el informe del correo, esta misiva fue entregada el 24/04/2023.

2.9. Mediante nueva carta documento, enviado el 26/04/2023, la empleadora reiteró su misiva enviada el 11/04/2023.

Según el informe del correo, esta misiva fue entregada el 02/05/2023.

2.10. Mediante nuevo telegrama, enviado el 10/05/2023, la trabajadora rechazo carta documento recibida el 02/05/2023. Ratifica íntegramente TCL del 12/04/2023. Niega haberse ausentado desde el 07/03/2023 sin aviso ni justificación, por el contrario dice que ha justificado sus inasistencias con certificados médicos del 07/03/2023, 10/03/2023 y 14/03/2023. Niega haber incurrido en abandono de trabajo. Intimaba al pago de indemnizaciones de ley.

2.11. Mediante nueva carta documento, enviado el 18/05/2023, la empleadora contesto misiva CD 936886119, y ratifica cartas documento previamente remitidas.

Según el informe del correo, esta misiva fue entregada el 19/05/2023.

2.12. El 24/05/2023 la actora intimaba al empleador al pago de liquidación final e indemnizaciones. Asimismo, intimaba a la entrega de la documentación del art. 80 de la LCT.

2.13. El 01/06/2023, mediante nueva carta documento, la empleadora contestaba misiva CD 211207647, y ratificaba todos y cada uno de los puntos manifestados en cartas documento previamente remitidas.

Según el informe del correo, esta misiva fue entregada el 02/06/2023.

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

A los fines de dilucidar la fecha de despido, y sobre la cual versará el análisis de la causal de la finalización de la relación laboral tratada en la presente resolutiva, debemos tener presente la teoría

recepticia de las notificaciones laborales que impera en la materia. La misma considera que el distracto se perfecciona cuando su comunicación entra en la esfera de conocimiento de la otra parte.

A este respecto cabe recordar lo expresado por la Excma. Cámara del Fuero, que en los autos caratulados “Gonzalez, Franco Reinaldo -vs- Machado, Guillermo Nestor s/ Cobro de pesos” mediante sentencia No 229 de fecha 28 de junio de 2017 expresa que: “Es dable aclarar en forma previa que el contrato de trabajo no se extingue dos veces, una por despido indirecto -en que se colocó el trabajador- y luego por despido directo -dispuesto empleador por abandono de trabajo, en base a lo normado por el art. 244 de la LCT-, por cuanto no hay posibilidad legal de una doble extinción de la relación laboral. Siendo el despido una declaración de voluntad unilateral de carácter recepticio, la suerte del contrato dependerá de la legitimidad y recepción de la comunicación del primer distracto. En tal sentido se ha pronunciado nuestra Corte Suprema de Justicia (Sentencia N° 174 del 23/04/13 “Moran, Enrique Alberto -vs- Azucarera Juan M. Teran s/ Despido”), al referir que: “Esta Corte ha sostenido que (...) el contrato de trabajo no es susceptible de extinguirse dos veces (...) porque 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, “Apas Sergio Javier vs. Sadir Anuar y otro s/ Cobro de pesos”, Sentencia N° 604 del 31/7/12)”.

Respecto del intercambio epistolar entre las partes, cabe mencionar que la accionada, en su responde, desconoció de manera puntual y categórica, los telegramas de la Sra. Iramain Herrera (Telegramas Ley N° 23.789, de fechas 07/03/2023; 2 - Telegramas Ley N° 23.789, de fechas 16/03/2023; 3 - Telegramas Ley N° 23.789, de fechas 23/03/2023; 4 - Telegramas Ley N° 23.789, de fechas 12/04/2023; 5 - Telegramas Ley N° 23.789, de fechas 10/05/2023; 6 - Telegramas Ley N° 23.789, de fechas 24/05/2023). Por su parte, la parte actora no ha oficiado al Correo oficial para constatar la autenticidad y recepción de sus telegramas laborales.

En cuanto a las cartas documento de la parte demandada, el Correo oficial (cuaderno D2) los tuvo por auténticos y recibidos.

En consecuencia, a los fines de la resolución de los hechos controvertidos en esta cuestión, se tendrán en cuenta las cartas documento adjuntados por el empleador, las que se consideran auténticas y debidamente recepcionadas, conforme informe del Correo oficial (CP D2).

Ahora bien, sin necesidad de mayor análisis, surge que la empleadora envió la misiva rupturista, el 11/04/2023, como se detalló más arriba. En esa carta documento la empleadora hacia efectivo el apercibimiento consignado en CD del 23/03/2023 y la despedía con justa causa conforme art. 244 de la LCT.

Merece hacer una aclaración previa en cuanto dicha misiva dirigida al domicilio de la actora, el correo informó que el 19/04/2023, la pieza es observada desconocido, y el 21/04/2023 fue devuelta y entregada al remitente.

En relación con esto, Diego Tula expresa: “En principio la falta de recepción del mensaje impide la eficacia de la notificación intentada. Pese a ello, existen circunstancias que, de acuerdo con la carga de la recepción, determinan que deba admitirse la validez de la comunicación, cuando ésta ingresa en la esfera de conocimiento del denunciado y éste no lo recibe por su culpa, dolo o falta de diligencia” (Tula, Diego, *Intercambio telegráfico en el contrato de trabajo. Eficacia de las comunicaciones, configuración de la injuria y notificación de la extinción del contrato de trabajo*, Santa Fe, Rubinzal-Culzoni, 2017, p. 130).

Atento a ello, considero que, en el caso quien debe soportar las consecuencias de la no recepción de una misiva, por cualquier causal no imputable al remitente, es quien ha consignado dicho domicilio (tal es el caso de la actora), y no quien intenta cumplir con la comunicación. Ello por cuanto surge que el demandado contestó al mismo domicilio denunciado por la actora en sus telegramas. Como así también, conforme surge del informe del Correo D2, el resto de las cartas documento fueron debidamente recepcionadas por la actora (mismo domicilio denunciado).

De allí que deba considerarse válida y eficaz la notificación dirigida a un domicilio constituido que fuera devuelta por el Correo con algún tipo de observación, como por ejemplo: “cerrado con aviso”, “domicilio desconocido”, “sin número a la vista”, etc., puesto que ello implicaría sacar conclusiones ajenas a la realidad de como acontecieron los hechos.

Así lo ha entendido la jurisprudencia, que tiene dicho que “quien proporciona un domicilio, a todos los efectos del contrato de empleo, está asumiendo "la carga" de que toda comunicación dirigida a ese domicilio va a ser normalmente recibida. Sin perjuicio que el resultado de la diligencia postal sea destinatario “desconocido” o "mudose" o “inexistente” se tendrá por válida la notificación en la medida que haya sido dirigida al domicilio correcto del dependiente o empleador. Una postura contraria a la que se esgrime, estaría convalidando la absurda situación que el receptor podría negarse sine die a recibir la pieza postal, quedando la notificación librada a su voluntad, con lo cual dejaría al interpelante en estado de indefensión indefinido. Si los telegramas enviados por el empleador fueron devueltos por destinatario desconocido por haberse mudado y luego el trabajador denuncia el mismo domicilio al demandar o al notificar intimaciones y el despido, debe considerarse realizada la intimación” (Excma. Cámara del Trabajo, sala 3, sent. N° 92 del 08/06/07).

En este sentido se ha pronunciado nuestra Corte Suprema de Tucumán: “Se ha señalado que, en principio, el deber de diligencia del emisor exige que intente otro medio ante el fracaso del originariamente elegido, resultando indiferente si éste es el empleador o el dependiente; aunque excepcionalmente corresponde apartarse de tal regla, cuando el despacho telegráfico es la única vía posible, o en caso de no ser recibida la comunicación por causas imputables a la mala fe del receptor, o cuando ello ocurre por culpa del destinatario. Esto último sucede cuando el receptor actúa con negligencia o desinterés en facilitar el intercambio fluido de correspondencia (cfr. Ojeda, Raúl Horacio -Coordinador-, “Ley de Contrato de Trabajo Comentada y Concordada”, Rubinzal - Culzoni Editores, Santa Fe, 2011, Tomo III, Pág. 392). Respecto al deber de diligencia del receptor, se dijo que [] la culpa del receptor puede exonerar de responsabilidad al emisor ante el no perfeccionamiento de la comunicación cursada. 'Como culpa del receptor, entendemos básicamente 'negligencia' o 'desinterés' en facilitar un intercambio fluido de correspondencia, lo que se materializaría [] en 'la omisión de aquellas diligencias que exigiere la naturaleza de la obligación, y que correspondiesen a las circunstancias de las personas, del tiempo y del lugar'. 'En la casuística de la jurisprudencia se ha establecido que la ineficacia de la comunicación es imputable a la culpa del receptor: '- Cuando la recepción ha tenido lugar en condiciones tales que el destinatario debiese, usando una diligencia normal, tener conocimiento de la comunicación que le ha sido dirigida; '- o no llega a su destino por circunstancias imputables a su inactividad; '- cuando la empresa de correos devuelve el despacho indicando que el domicilio estaba cerrado y que dejó aviso []” (CSJT, en “ Marrades Nadia Alejandra vs. La Lugüenze S.R.L. S/ Cobro de pesos”, sentencia N° 549 del 10/05/2017).

Ahora bien. En relación a la justificación de la causal, quien decide la ruptura del vínculo laboral tiene la carga de probar la justa causa del distracto, es decir, la existencia de la conducta injuriosa invocada como justificación de dicho acto rescisorio (art. 322 CPCyC), 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 LCT).

En el caso de autos, la demandada Finance Group SA funda la justa causa del despido directo en el abandono del trabajo por parte de la actora (art. 244 de la LCT).

Calificada doctrina tiene dicho que “para la configuración del abandono de trabajo como causal extintiva sin consecuencias indemnizatorias para el empleador, se exige la concurrencia de una exigencia de tipo formal: intimación previa al obrero a presentarse a trabajar para dar cumplimiento a la obligación principal asumida por éste al concretarse el contrato de empleo, y la convergencia de dos elementos: uno de tipo objetivo, que radica en la no concurrencia al trabajo, y otro de tipo subjetivo, representado por la voluntad del empleado de no reintegrarse al empleo" (Vázquez Vialard, Ley de Contrato de Trabajo comentada, T. III, pág. 404).

Lo que tipifica a esta modalidad extintiva es el animus o intención del trabajador, de tal modo que se ha sostenido que “no debe confundirse el abandono de trabajo, descripto en la disposición legal mencionada, con las simples inasistencias, ya que el primero exige ausencias sin intento de justificación y no debería identificarse este supuesto con el mero incumplimiento, cuestionable sin duda, de la obligación de ir a trabajar en tiempo oportuno” (CSJT, Reguera Miguel Arcángel vs. NOA Comunicaciones S.A y Otro s/ Cobro de Pesos, 03.12.08, sent. 1267).

Del intercambio epistolar adjuntado, surge que la empleadora mediante carta documento del 23/03/2023 intimó a la trabajadora a presentarse a su puesto de trabajo, atento a que no lo hace desde el 07/03/2023, bajo apercibimiento de considerarla incursa en abandono de trabajo. Luego, mediante carta documento remitida el 11/04/2023 le notifica que, habida cuenta de que no ha concurrido a prestar tareas desde la fecha mencionada y no ha justificado sus inasistencias, la despide por abandono de trabajo.

Ahora bien. Referido al elemento objetivo, de las pruebas precedentemente valoradas surge que se encuentra admitido por la trabajadora que no había concurrido a prestar servicios, pero alega que el motivo fue porque tenía licencia médica, la que la accionada se negó a reconocer.

En cuanto al elemento subjetivo, también necesario para la configuración de la figura del abandono de trabajo; considero que no se encuentra probado. Ello por cuanto si bien el empleador intimó a la trabajadora a fin de que se presente a prestar servicios bajo apercibimiento de despido por abandono de trabajo; la accionante contestó a esa intimación, rechazándola y alegando que se encontraba con licencia médica.

Atento a ello, considero que no se encuentra acreditado en la causa el elemento subjetivo respecto del abandono de trabajo, puesto que la actora manifestó en todo momento su intención de continuar prestando servicios y mantener la relación laboral, intimando a la empleadora a que reconozca su licencia médica y regularice su situación laboral.

Así las cosas, resulta injustificada la causal de abandono de trabajo, con la que la demandada fundó el despido directo mediante carta documento remitida el 11/04/2023.

En cuanto a la fecha del distracto, surge del informe del Correo Oficial (cuaderno D2) que la misiva rupturista llegó a la esfera de conocimiento de la actora el 19/04/2023 (primera visita); por lo que siguiendo la teoría recepticia, se considerará ésta última como fecha de finalización de la relación laboral. Así lo declaro.

Tercera cuestión:

Pretende la parte actora el pago de la suma de $ 4.591.902,70 (pesos cuatro millones quinientos noventa y un mil novecientos dos con setenta centavos) según surge de la planilla de la demanda, o lo que en más o menos resulte de las probanzas de autos, con más sus intereses, gastos y costas, desde el momento en que es debida y hasta su efectivo pago, por los siguientes conceptos: indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, integración mes de despido, haberes mes de despido, SAC proporcional 1° semestre 2023, SAC sobre preaviso, vacaciones no gozadas, SAC sobre integración mes de despido, indemnización art. 80 de la LCT, indemnización arts. 1 y 2 de la ley 25.323 y diferencias salariales desde marzo de 2022 hasta abril de 2023.

2. Previo a abordar el tratamiento de los mencionados rubros, corresponde que me expida sobre la aplicación en el tiempo de la denominada “Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos” (en adelante, Ley Bases).

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

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

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

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

3. Con relación a la determinación de la base de la remuneración que se tomará en cuenta para el cálculo de las indemnizaciones, deberán adicionarse los rubros no remunerativos previstos en el CCT que rige la actividad, resultando ello procedente en virtud del criterio sustentado en sentencia “Pérez Aníbal Raúl c/ Disco S.A, de fecha 01.09.2009” al que nos adherimos en cuanto dichos rubros forman parte del salario y deben ser considerados al momento de su determinación.

Ello así por cuanto se ha dicho en el fallo mencionado: “El art. 14 bis, al prescribir lo que dio en llamarse el principio protectorio: el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las

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

Y que “Es indudable que “salario justo”, “salario mínimo vital móvil”, entre otras expresiones que ya han sido recordadas, bien puede ser juzgados, vgr. En punto a la relación adecuada entre los importes remuneratorios y las exigencias de una vida digna para el empleado y su familia, también lo es que, además de ello, el salario se proyecta con pareja intensidad a otro costado de la dignidad del trabajador. Se trata, en breve, de que es preciso y necesario que a la persona trabajadora le sea reconocida, de manera tan plena como sincera, que se ha “ganado la vida” en buena ley, que toda ganancia que obtiene del empleador con motivo o a consecuencia del empleo, resulta un salario, una contraprestación de este último sujeto por esta última causa. Atento a que la noción de remuneración que ha sido enunciada en manera alguna podría entenderse de alcances menores que la acuñada en el art. 1 del Convenio n° 95 sobre la protección del salario, es oportuno hacer cita de las observaciones dirigidas a la República por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, vale decir, el órgano instituido por resolución adoptada por la Conferencia Internacional de Trabajo en su octava reunión (1926), destinado a ejercer el control regular de la observancia por los Estados Miembros de la obligaciones derivadas de los convenios que han ratificado. En efecto, a propósito del Convenio n° 95 dicha Comisión, expresa referencia al art. 103 bis. Le recordó a la Argentina el párrafo 64 del “Estudio general sobre protección del salario”, de 2003, en cuanto a que el art. 1 del citado convenio, si bien “no tiene el propósito de elaborar un modelo vinculante de definición del término salario, sí tiene como objeto garantizar que las remuneraciones reales de los trabajadores, independientemente de la denominación o cálculo, serán protegidas íntegramente en virtud de la legislación nacional, respecto de las cuestiones que tratan los arts. 3 a 15 del convenio. Es necesario que la legislación nacional proteja la remuneración del trabajo, cualquiera sea la forma que adopte, de manera amplia y buena fe (Conferencia Internacional del Trabajo, 97 reunión, 2008, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19,22, y 35 de la Constitución).- Más todavía, con todo ello, el órgano Internacional en rigor, persistía o daba seguimiento a las censuras que había dirigido, en 1995, a los beneficios no remuneratorios de los decretos 1477 y 1478 de 1989 y 333 de 1993, “destinados a mejorar la alimentación del trabajador y de su familia” al concluir en “la existencia de un vínculo entre los beneficios dirigidos a mejorar la alimentación del trabajador y de su familia, y el trabajo realizado o el servicio prestado, en virtud de un contrato de trabajo. Estos beneficios -añadió- cualquiera sea el nombre que se le pueda dar (primas, prestaciones complementarias, etc.), son elementos de la remuneración en el sentido del artículo 1 del Convenio. (CSJN, “Pérez, Aníbal Raúl c/ Disco S.A”, 01.09.2009)”.

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

remuneración o retribución. Así lo declaro.

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

Indemnización por antigüedad: Este rubro resulta procedente atento a lo declarado en la segunda cuestión (cfr. art. 245 de la LCT). Así lo declaro.

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

Integración mes de despido y SAC sobre integración mes de despido: corresponde admitir estos rubros, según lo tratado en la primera y segunda cuestiones, y atento a no haber constancia de su efectivo pago por parte del demandado. Así lo declaro.

Días trabajados: la trabajadora tiene derecho al cobro de este rubro, debiendo descontarse lo ya percibido por este concepto conforme recibo de liquidación final adjuntado por la demandada y acreditado por informe del Banco Santander Rio SA (CP D2 del 10/04/2025). Así lo declaro.

Vacaciones proporcionales no gozadas y SAC proporcional: la trabajadora tiene derecho al cobro de estos conceptos, debiendo descontarse lo ya percibido conforme recibo de liquidación final adjuntado por la demandada y acreditado por informe del Banco Santander Rio SA (CP D2 del 10/04/2025). Así lo declaro.

Indemnización art. 80 de la LCT: Conforme lo normado por el artículo 35 de la ley 22.250 resulta aplicable en el caso de marras las prescripciones dispuestas en el art. 3 del Decreto N° 146/01 al reglamentar el art. 45 de la Ley 25.345 (que agrega el último párrafo al art. 80 de la LCT) estableció que: “El trabajador quedará habilitado para remitir el requerimiento fehaciente al que hace alusión el artículo que se reglamenta, cuando el empleador no hubiera hecho entrega de las constancias o del certificado previstos en los apartados segundo y tercero del art. 80 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20744 (t.o. por Decreto N° 390/76) y sus modificatorias, dentro de los treinta (30) días corridos de extinguido, por cualquier causa, el contrato de trabajo”.

A la vez, de las constancias de autos no surge acreditado que la accionada haya dado cumplimiento con el requerimiento efectuado por la trabajadora, no bastando su sola puesta a disposición. En este sentido, la jurisprudencia que comparto estableció lo siguiente: “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” (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala III, Expte. N° 12.004/08, sentencia n° 92.926 del 30/12/2011).

Atento a ello y teniendo en cuenta que el despido aconteció el 19/04/2023 y que luego de transcurridos los 30 días, la parte actora intimó a la entrega de la documentación del art. 80 de la LCT mediante TCL remitido el 24/05/2023, este rubro resulta procedente. Así lo declaro.

Asimismo, corresponde admitir el pedido y condenar a la empleadora como obligación de hacer a la entrega de la Certificación de servicios y remuneraciones y Certificado de trabajo, teniendo en cuenta las características de la relación laboral declaradas en la presente resolución, en el término de 10 (diez) días de ejecutoriada la presente resolución, bajo apercibimiento de aplicar las sanciones previstas por el art. 804 del Código Civil y Comercial de la Nación. Así lo declaro.

Indemnización art. 1 ley 25.323: La actora reclama la aplicación del art. 1 de la ley 25.323 que dispone: "Las indemnizaciones previstas por las leyes 20.744, art. 245 ó las que en el futuro las reemplacen, serán incrementadas al doble cuando se tratare de una relación laboral que al momento del despido no esté registrada o lo esté de modo deficiente".

Cabe tener presente que se ha establecido que: “La armónica interpretación de los artículos 7, 8, 9 y 10 de la Ley 24.013 y el artículo 1 de la Ley 25.323, exige limitar el ámbito de aplicación de éste último a los casos explícitamente descriptos en la Ley 24.013, 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...” (Dres.: Estofan – Goane - Sbdar. Corte Suprema De Justicia Sala Laboral y Contencioso Administrativo. Sentencia: 472. Fecha de la Sentencia: 30/06/2010. “Toro José Alejandro Vs. Bayton S.A. Y Otro S/Cobro De Pesos”. En igual sentido, “Segura Vilahur, Carlos Víctor vs. BBVA Banco Francés S.A. s. Cobro de Pesos”, sentencia 910, de fecha 02.10.2006.).

En el presente caso, la actora no acredito que hubiera percibido una remuneración mayor que la consignada en la documentación laboral, por lo que corresponde rechazar este rubro. Así lo declaro.

Indemnización art. 2 de la ley 25.323: Es aplicable al presente caso la doctrina legal sentada por la Excma. Corte Suprema de Justicia de Tucumán en los autos “Barcellona Eduardo José vs Textil Doss SRL S/cobro de pesos” sentencia N° 335 de fecha 12/05/2012 en los que sostuvo como requisito necesario para la procedencia de esta indemnización que el trabajador curse una intimación fehaciente al empleador moroso a los efectos de otorgarle una última oportunidad para que éste adecúe su conducta a las disposiciones legales. Y que la mora del empleador en el pago de las indemnizaciones de los trabajadores recién se produce luego de transcurridos los cuatro días hábiles de producida la extinción del vínculo, y tal como se desprende del juego armónico de los art 128 y 149 de la LCT.

En el caso de autos, la trabajadora intimó al pago de las indemnizaciones de ley luego de transcurridos los 4 días hábiles desde el despido, mediante TCL remitido el 24/05/2023, por lo que este rubro deviene procedente. Así lo declaro.

Diferencias salariales desde marzo de 2022 hasta marzo de 2023: en virtud de lo dispuesto en la primera cuestión, en lo relativo a la antigüedad, jornada de trabajo y categoría profesional de la trabajadora, este rubro de prosperar. Así lo declaro.

4. Asimismo, la demandada solicita pluspetición inexcusable. Cabe destacar que, en virtud de lo previsto en el art. 49 del CPL, el planteo no corresponde ya que es presupuesto condicionante para su admisibilidad que la parte que la invoca hubiese admitido el monto de la deuda hasta el límite establecido en la sentencia, lo que no ha ocurrido en autos, por lo cual se rechaza el pedido de pluspetición inexcusable. Todo ello en concordancia con lo establecido en el art. 65 del nuevo CPCyC, por el cual se entiende que no hay pluspetición inexcusable cuando el valor de la condena depende del arbitrio judicial, como acontece en los presentes autos. Así lo declaro.

Cuarta cuestión:

En relación a los intereses a condenar a la parte demandada, estimo pertinente aplicar lo resuelto por nuestra Corte Suprema de Justicia en el autos "Juárez, Héctor Ángel -vs- Banco del Tucumán S.A. S/Indemnizaciones" (sentencia Nª 1.422, de fecha 23/12/2015), donde se dispuso: "(...) los fallos de la Suprema Corte, conociendo por vía de casación, constituyen doctrina legal vinculante, de observancia obligatoria para los tribunales inferiores dado el supuesto de identidad de configuración fáctica respecto de los periodos por los que cabe calcular los intereses moratorios. Por ello, pongo de manifiesto mi opinión personal de que el interés que debiera aplicarse para la corrección de los créditos laborales es la tasa activa cartera general (préstamos) nominal anual vencida a 30 días del Bco. de la Nación Argentina, tal cual lo vienen haciendo numerosos tribunales de todo el país (...). Es por ello que la tasa de interés debe cumplir, además, una función moralizadora evitando que el deudor se vea premiado o compensado con una tasa mínima, porque implica un premio indebido a una conducta socialmente reprochable. Al tratarse de deudas reclamadas judicialmente debe existir un plus por mínimo que sea que desaliente el aumento de la litigiosidad".

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

Planilla de rubros e intereses: adjunto planilla en formato PDF.

Quinta cuestión:

Con relación a las costas procesales, atento al progreso de la demanda y lo normado en los arts. 60, 61, 63y cctes. del CPCyC, éstas se imponen de la siguiente manera: la parte demandada, por resultar parcialmente vencida, cargará con sus propias costas y con el 90 % de las generadas por la parte actora, debiendo ésta última 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 30/09/2025 la suma de $ 10.106.942,61 (pesos diez millones ciento seis mil novecientos cuarenta y dos con sesenta y un centavos).

Teniendo presente la base regulatoria, la calidad jurídica de la labor desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido, el tiempo transcurrido en la solución del pleito, lo dispuesto por los artículos 15, 38, 39, 42, 59 y concordantes de la ley N° 5.480; y art. 1 de la Ley N° 24.432, ratificada por ley provincial N° 6.715, se regulan honorarios de la siguiente manera:

1) Al letrado Juan Pablo Martínez Iriarte (matricula profesional 5553), por su actuación como apoderado de la parte actora, en las dos etapas del proceso de conocimiento, y en el doble carácter, en un etapa del proceso conocimiento, la suma de $ 1.249.891 (pesos un millón doscientos cuarenta y nueve mil ochocientos noventa y uno).

2) Al letrado Carlos Augusto Ibañez (matricula profesional 6544), por su actuación como patrocinante de la parte actora, en dos etapas del proceso de conocimiento, la suma de $ 943.314

(pesos novecientos cuarenta y tres mil trescientos catorce).

3) Al letrado Federico Arturo Varg (matrícula profesional 8987), por su actuación en el doble carácter por la parte demandada, en las tres etapas del proceso de conocimiento, la suma de $ 1.566.576 (pesos un millón quinientos sesenta y seis mil quinientos setenta y seis) y por la reserva hecha en sentencia interlocutoria del 12/06/2025 (A2), la suma de $ 156.657,6 (pesos ciento cincuenta y seis mil seiscientos cincuenta y siete con sesenta centavos).

4) A la perito contadora Marta L. Cisneros (matricula profesional 3348), por su labor profesional desarrollada en estos autos, la suma de $ 350.000 (pesos trescientos cincuenta mil) equivalente a una consulta mínima, fijada por el CGCE de Tucumán, vigente al momento de esta regulación. Así lo declaro.

En mérito a lo expuesto,

Resuelvo:

I - Admitir parcialmente la demanda promovida por la Sra. Maria Sol Iramain Herrera, DNI N° 42.371.716, con domicilio en 7 de Mayo S/N entre calles Eva Peron y La Plata, Lastenia, Tucumán, en contra de Finance Group SA, con domicilio en calle Catamarca N.° 50, de esta ciudad, por lo considerado. En consecuencia, se condena a esta última al pago de la suma total de $ 10.106.942,61 (pesos diez millones ciento seis mil novecientos cuarenta y dos con sesenta y un centavos) en concepto de indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC sobre preaviso, integración mes de despido, SAC sobre integración mes de despido, haberes mes de despido, vacaciones no gozadas, SAC proporcional, indemnización art. 80 de la LCT, indemnización art. 2 de la ley 25.323 y diferencias salariales; la que deberá hacerse efectiva dentro de los 10 (diez) días de ejecutoriada la presente, mediante depósito bancario en el Banco Macro SA (sucursal Tribunales) a la orden de este juzgado y como pertenecientes a los autos del título, bajo apercibimiento de ley, observándose el cumplimiento de las normas tributarias y previsionales federales. Condenase también a la demandada, como obligación de hacer, a la entrega, en igual plazo, de las certificaciones de servicios previstas por el art. 80 de la LCT, bajo apercibimiento de aplicar las sanciones previstas por el art. 804 del Código Civil y Comercial de la Nación. Asimismo, se absuelve a la demandada de lo reclamado en concepto de indemnización art. 1 de la ley 25.323, por lo tratado.

II - Rechazar el planteo de pluspetición inexcusable, interpuesto por la demandada, por lo considerado.

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

IV - Costas: conforme se consideran.

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

1) Al letrado Juan Pablo Martínez Iriarte (matricula profesional 5553) la suma de $ 1.249.891 (pesos un millón doscientos cuarenta y nueve mil ochocientos noventa y uno).

2) Al letrado Carlos Augusto Ibañez (matricula profesional 6544) la suma de $ 943.314 (pesos novecientos cuarenta y tres mil trescientos catorce).

3) Al letrado Federico Arturo Varg (matrícula profesional 8987) la suma de $ 1.566.576 (pesos un millón quinientos sesenta y seis mil quinientos setenta y seis) y por la reserva hecha en sentencia

interlocutoria del 12/06/2025 (A2), la suma de $ 156.657,6 (pesos ciento cincuenta y seis mil seiscientos cincuenta y siete con sesenta centavos).

4) A la perito contadora Marta L. Cisneros (matricula profesional 3348) la suma de $ 350.000 (pesos trescientos cincuenta mil) equivalente a una consulta mínima, fijada por el CGCE de Tucumán, vigente al momento de esta regulación.

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

Regístrese, archívese y hágase saber.

Ante mí:

Actuación firmada en fecha 21/10/2025

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

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