Expediente: **547/24**
Carátula: **BELTRAN ARIADNA MALENA C/ CABAÑA LOS PAISANITOS S.R.L. Y OTRO S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°1**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **30/06/2026 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
27240594175 - CABAÑA LOS PAISANITOS S.R.L., -DEMANDADO
27413837850 - BELTRAN, Ariadna Malena-ACTOR
27240594175 - RASUK, EDITH GLADIS DEL VALLE-DEMANDADO
90000000000 - DIAZ GORDILLO, ERIKA LIHUEL-POR DERECHO PROPIO
20331637913 - NADER, MIGUEL ANGEL-POR DERECHO PROPIO
27240594175 - MOALLAH, ANA KARINA-POR DERECHO PROPIO
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Oficina de Gestión Asociada del Trabajo N°1

ACTUACIONES N°: 547/24

H105016256668

JUICIO: BELTRAN ARIADNA MALENA c/ CABAÑA LOS PAISANITOS S.R.L. Y OTRO s/ COBRO DE PESOS.- EXPTE. 547/24

San Miguel de Tucumán, 29 de junio de 2026.

AUTOS Y VISTOS: Para dictar sentencia definitiva en la causa *"Beltrán Ariadna Malena c/ Cabaña Los Paisanitos SRL y otro s/ Cobro de pesos"* que tramitó por ante este Juzgado del Trabajo de la XII nominación de cuyo estudio,

RESULTA:

La letrada Erika Lihuel Díaz Gordillo, en fecha 02/05/2024, se apersonó en representación de Ariadna Malena Beltrán, DNI N°41.650.368, con domicilio en calle Lavaisse N°814 de esta ciudad y demás condiciones personales que constan en poder ad litem que adjuntó con su presentación. En tal carácter promovió demanda por cobro de pesos en contra de Cabaña Los Paisanitos SRL y de Gladys Edith del Valle Rasuk, en carácter de socia gerente, por la suma de $7.247.095,93 en concepto de indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC sobre preaviso, integración mes de despido, vacaciones no gozadas, SAC proporcional, art. 80 de la LCT, arts. 1 y 2 de la Ley 25.323 y diferencias salariales.

Al relatar los hechos, expuso que Ariadna Beltrán ingresó a prestar servicios para Cabaña Los Paisanitos SRL en fecha 26/10/2020, en un establecimiento ubicado en Juan B. Terán N°882 de San Miguel de Tucumán.

Indicó que comenzó realizando tareas de recepcionista y que, debido a su buen desempeño, posteriormente pasó a cumplir funciones de cajera y de despacho. Afirmó que, durante el último período de la relación laboral, se desempeñó como vendedora.

En cuanto a la jornada de trabajo, señaló que hasta julio de 2023 prestó servicios durante 54 horas semanales, de lunes a sábado, en el horario de 07:30 a 13:00 y de 17:00 a 20:30 horas. Expresó que, a partir de dicho mes, la demandada redujo unilateralmente su carga horaria a 33 horas semanales, manteniéndose el horario de lunes a sábado de 07:30 a 13:00 horas.

Destacó que la actividad económica de Cabaña Los Paisanitos SRL consiste en la venta al por mayor en comisión o consignación de productos alimenticios, carnes rojas, aves, huevos y productos de granja y de la caza.

En función de ello, precisó que la relación laboral se encontraba encuadrada en el Convenio Colectivo de Trabajo N.° 130/75 y que la actora revestía la categoría de “Vendedora B”.

Afirmó que la actora se encontraba incorrectamente registrada como trabajadora a tiempo parcial, en virtud de lo cual se le abonaba una remuneración insuficiente, y con una fecha de ingreso el 01/11/2022, posterior a su real ingreso laboral.

Por otra parte, sostuvo que fue sometida a sucesivas renovaciones de contratos a plazo fijo. En ese sentido, señaló que las reiteradas altas y bajas registrales, sumadas a que las tareas desarrolladas por la Sra. Beltrán respondían a la actividad normal y habitual de la empresa, evidenciaban una maniobra destinada a tornar prescindibles a los dependientes una vez superado el período de prueba, con el propósito de eludir las consecuencias indemnizatorias propias del contrato de trabajo por tiempo indeterminado, que -según afirmó- constituía la verdadera naturaleza del vínculo. Sostuvo que no se encontraban reunidos los requisitos del art. 90 de la LCT para la contratación a plazo fijo.

Manifestó que la actora remitió telegramas en fecha 02/10/2023 intimando, tanto a la demandada como a su socia gerente, a regularizar las irregularidades denunciadas y a abonar las diferencias salariales adeudadas y, ante la falta de respuesta favorable a sus reclamos, se vio obligada a considerarse despedida, lo que notificó en misiva de fecha 18/10/2023. Transcribió el intercambio postal e indicó que remitió las misivas a los domicilios que surgían del contrato social. Manifestó que, respecto de la Sra. Rasuk, el Correo informó que no se pudo notificar por “domicilio cerrado”, pero se dejó el aviso de visita correspondiente. Dijo que, además, se remitieron telegramas al domicilio fiscal de la codemandada donde las notificaciones se practicaron con éxito, pese a lo cual no respondió los emplazamientos de la actora.

Argumentó acerca de la legitimación pasiva de la Sra. Gladys Edith del Valle Rasuk en su carácter de socia gerente de la demandada. Refirió que los integrantes de la sociedad son familiares entre sí que actúan como “meras cortinas” que encubren a la verdadera responsable y socia controlante que es la Sra. Rasuk.

Adujo cambios en la persona de la socia gerente durante la relación laboral y situaciones que -considera- tornarían aplicable la extensión de responsabilidad en los términos del art. 54 último párrafo de la Ley N°19.550 de Sociedades Comerciales (LS).

Por último, practicó planilla de rubros.

Con su presentación adjuntó documentación en formato PDF:recibos de haberes de 04/2021, 04/2023, 05/2023, 06/2023, 07/2023, 08/2023; telegramas de fecha 02/10/2023, 18/10/2023, 31/10/2023, 30/11/2023; cartas documento de fechas 03/10/2023, 18/10/2023, 23/10/2023,

05/12/2023 y constancias de baja de AFIP; recibo de liquidación final sin firma de fecha 14/12/2023.

Corrido el traslado de ley, en fecha 02/07/2024, se apersonó la letrada Ana Karina Moallah, apoderada de Cabaña Los Paisanitos SRL según poder general para juicios que adjuntó con su presentación. En tal carácter contestó demanda y solicitó el rechazo de la acción iniciada en contra de su mandante.

Al ofrecer su versión de los hechos, expuso que Cabaña Los Paisanitos SRL es una sociedad constituída regularmente desde el año 2020, dedicada a la venta de productos avícolas y, con el tiempo, fue incorporando otros productos.

Afirmó que la actora ingresó a prestar servicios para su representada en fecha 26/10/2020 y fue registrada correctamente.

Expresó que es falso que se hubiera desempeñado como cajera y recepcionista y negó que hubiera tenido un excelente desempeño, ofreciendo como prueba sanciones aplicadas por supuestas inconductas.

Dijo que, desde el inicio de la relación contractual, la actora solicitó el puesto de trabajo por medio día debido a que estaba cursando estudios. Asimismo afirmó que la demandada contrató a la actora, primero por un período de prueba, como Vendedora B.

Por lo expuesto, sostuvo que la modalidad de contratación a plazo fijo era correcta en cuanto al límite temporal expreso debido al pedido de la actora de trabajar sólo medio día, con lo cual, considera que se encontraban reunidas las exigencias del art. 90 inc. b) de la LCT, justificada la renovación de los sucesivos contratos y la extinción del vínculo al concluirse el plazo pactado.

Por otro lado, afirmó que el vínculo familiar entre los integrantes de Cabaña Los Paisanitos SRL no constituye un supuesto de irregularidad societaria y cuestionó la responsabilidad que se pretende endilgar a la Sra. Rasuk.

Por último, impugnó la liquidación de rubros de la demanda.

En presentación efectuada en la misma fecha (02/07/2024) la letrada Moallah se presentó en carácter de apoderada de Gladys Edith del Valle Rasuk según poder general para juicios que adjuntó con su presentación. En tal carácter contestó demanda y solicitó el rechazo de la acción iniciada en contra de su mandante.

Preliminarmente opuso excepción de falta de legitimación pasiva y rechazó la pretensión de extensión de responsabilidad formulada en contra de su representada.

Sostuvo que la Sra. Rasuk reviste únicamente la calidad de socia gerente de Cabaña Los Paisanitos S.R.L. y que nunca fue empleadora de la actora, por lo que no existirían fundamentos que justifiquen su citación al proceso en forma personal.

Asimismo, manifestó que de los términos de la demanda no surge con claridad el fundamento de la acusación realizada en contra de la Sra. Rasuk.

Por otra parte, señaló que la codemandada no tuvo conocimiento de los reclamos formulados por la trabajadora por cuanto no habría sido notificada de los telegramas correspondientes.

Respecto del cambio de socia gerente, adujo que dicha situación obedeció a razones operativas expresando que la Sra. Rasuk se ausentó temporalmente del país, empero aclaró que ello no implicó su desvinculación de la sociedad, toda vez que continuó manteniendo su condición de socia

de Cabaña Los Paisanitos S.R.L.

Finalmente, cuestionó la procedencia de la doctrina de la inoponibilidad de la personalidad jurídica o del denominado corrimiento del velo societario prevista en el art. 54 último párrafo de la LS, por considerar que en el caso no se verifican los presupuestos excepcionales exigidos por la ley para extender la responsabilidad de la sociedad a sus socios.

Ofreció una versión de los hechos referidos a la relación laboral en términos similares a los vertidos en el responde de Cabaña Los Paisanitos SRL. Asimismo impugnó los rubros de la demanda.

Con su presentación adjuntó documentación en formato PDF: cartas documentos de fecha 03/10/2023, 06/10/2023, 18/10/2023, 23/10/2023, 05/12/2023; recibos de 10/2020, 11/2020, 01/2021, 12/2020, 03/2021, 02/2023, 04/2021, 05/2021, 06/2021, SAC junio 2021, 08/2021, 07/2021, 11/2021, 10/2021, 12/2021, SAC diciembre de 2021, vacaciones 2021, 02/2022, 03/2022, 02/2022, 05/2022, 04/2022, 07/2022, 06/2022, 10/2022, 08/2022, 12/2022, 11/2022, 08/2023, 03/2023, 01/2023, 05/2023, 04/2023, 07/2023, 06/2023 y liquidación final de octubre de 2023; telegramas de fecha 18/10/2023 y 30/11/2023 dirigidos a Caba Los Paisanitos SRL); ficha personal; notificaciones de sanciones de fecha 15/04/2023, 13/05/2023, 26/06/2023, 27/06/2023, 12/07/2023, 19/07/2023, 26/07/2023, 29/07/2023; constancia de alta; contrato laboral de fecha 26/10/2020; documentación correspondiente a la sociedad (contrato social; transferencia de cuotas sociales; texto ordenado de contrato social).

En fecha 25/07/2024 la parte actora contestó el planteo de falta de legitimación pasiva.

Por decreto de fecha 01/08/2024 se ordenó la apertura de la causa a prueba al solo fin de su ofrecimiento.

En acta de fecha 16/10/2024 se hizo constar la comparecencia de la apoderada de la parte demandada a la audiencia prescripta por el art. 69 del CPL. Debido a la incomparecencia de la parte actora, pese a encontrarse debidamente notificada de acuerdo a las constancias del SAE, se tuvo por intentada y fracasada la conciliación y se ordenó proveer las pruebas ofrecidas.

Concluido el período probatorio, Secretaría informó a tenor de lo prescripto en el art. 102 del CPL.

En informe de fecha 25/09/2025, Secretaría informó que mediante oficio judicial de la Oficina de Gestión Asociada Civil y Comercial n°3 se puso en conocimiento que en la causa caratulada “Cabaña Los Paisanitos SRL s/ Concurso Preventivo” Expte. 7218/24 se decretó la apertura del concurso preventivo de la razón social mencionada. En virtud de ello, por decreto de la misma fecha, se ordenó intimar a la parte actora a fin de que se expida en los términos del art. 21 inc. 2 de la Ley 24.522 .

En respuesta al requerimiento formulado, la parte actora en fecha 29/09/2025 manifestó su decisión de continuar con el trámite de la causa.

En fecha 15/10/2025 las partes presentaron sus respectivos alegatos.

Las partes fueron convocadas a una audiencia en los términos del art. 42 del CPL, la cual se dejó sin efecto debido a lo solicitado por la parte actora en fecha 31/12/2025.

Finalmente, en fecha 04/02/2026, se ordenó el pase de las actuaciones para dictado de sentencia definitiva.

CONSIDERANDO:

De acuerdo a los términos de la demanda y los escritos de contestación, resultan hechos admitidos expresa o tácitamente y, por ende, exentos de prueba: 1) La actividad económica de Cabaña Los Paisanitos SRL consistente en la comercialización de carnes y productos avícolas. 2) El desempeño laboral de la actora para la razón social mencionada desde el 26/10/2020 en un establecimiento ubicado en Juan B. Terán N°882 de San Miguel de Tucumán. 3) La categoría profesional de la actora como “Vendedora B” del CCT 130/75.

En cuanto a la documentación aportada por la parte actora, cabe tener por reconocidos los instrumentos atribuibles a la parte demandada y codemandada teniendo en cuenta que en sus respectivos respondes formularon una negativa genérica que no satisface la exigencia de precisión prevista en el art. 87 del CPL. En consecuencia, cabe tener por reconocidos los recibos de haberes de 04/2021, 04/2023, 05/2023, 06/2023, 07/2023, 08/2023; telegramas de fecha 02/10/2023, 18/10/2023, 31/10/2023, 30/11/2023; cartas documento de fechas 03/10/2023, 18/10/2023, 23/10/2023, 05/12/2023 y constancias de baja de AFIP.

Asimismo, cabe tener por reconocida la documentación aportada con el responde que fuera atribuida a la actora, teniendo en cuenta que la Sra. Beltrán no se expidió al respecto conforme lo establecido en el art. 87 del CPL:cartas documentos de fecha 03/10/2023, 06/10/2023, 18/10/2023, 23/10/2023, 05/12/2023; recibos de 10/2020, 11/2020, 01/2021, 12/2020, 03/2021, 02/2023, 04/2021, 05/2021, 06/2021, SAC junio 2021, 08/2021, 07/2021, 11/2021, 10/2021, 12/2021, SAC diciembre de 2021, vacaciones 2021, 02/2022, 03/2022, 02/2022, 05/2022, 04/2022, 07/2022, 06/2022, 10/2022, 08/2022, 12/2022, 11/2022, 08/2023, 03/2023, 01/2023, 05/2023, 04/2023, 07/2023, 06/2023 y liquidación final de octubre de 2023; telegramas de fecha 18/10/2023 y 30/11/2023 dirigidos a Caba Los Paisanitos SRL); ficha personal; notificaciones de sanciones de fecha 15/04/2023, 13/05/2023, 26/06/2023, 27/06/2023, 12/07/2023, 19/07/2023, 26/07/2023, 29/07/2023; constancia de alta; contrato laboral de fecha 26/10/2020.

En consecuencia, las cuestiones controvertidas y/o de justificación necesaria sobre las que corresponde expedirme son: 1) Modalidad de contratación de la actora. 2) Jornada y remuneración devengada de la actora. 3) Despido y su justificación. 4) Procedencia de los rubros reclamados. 5) Defensa de falta de legitimación pasiva deducida por la co-demandada Galdys Rasuk.

Marco Jurídico: Merece especial consideración la determinación del marco normativo aplicable para resolver los puntos controvertidos, teniendo en cuenta las modificaciones al Régimen de Contrato de Trabajo (Ley 20.744) previstas en el Título IV del DNU 70/2023 y en las leyes N°27.742 y 27.802.

Cabe señalar que los hechos objeto de análisis en la causa se remontan al mes de octubre de 2023, esto es, con anterioridad a la entrada en vigencia de las reformas legislativas y reglamentarias antes mencionadas que constituyen normativa posterior a los hechos debatidos, razón por la cual no resultan aplicables al caso en virtud del principio de irretroactividad de la ley.

En consecuencia, corresponde resolver la presente controversia conforme a las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 en su redacción vigente al momento de los hechos, esto es, con anterioridad a las modificaciones introducidas por las leyes N° 27.742 y 27.802, sin perjuicio de aquellos supuestos en que el legislador hubiere previsto expresamente su aplicación inmediata a los procesos en trámite.

PRIMERA CUESTION:

Discrepan las partes sobre la naturaleza jurídica de la vinculación laboral que unió a la Sra. Beltrán con la demandada Cabaña Los Paisanitos SRL.

La actora sostuvo que fue contratada de manera fraudulenta bajo la modalidad de contrato a plazo fijo, cuando en realidad la relación laboral debía considerarse por tiempo indeterminado por no reunirse los requisitos exigidos por el art. 90 de la LCT. Señaló que las tareas desempeñadas se correspondían con la actividad normal y permanente de la empresa y que nunca le fueron comunicados en forma fehaciente los supuestos vencimientos de los sucesivos contratos a plazo fijo.

Por su parte, la demandada rechazó tales afirmaciones y sostuvo la legitimidad de la contratación a plazo fijo. Alegó que dicha modalidad obedeció al pedido de la propia trabajadora de cumplir una jornada reducida para compatibilizar el trabajo con estudios que habría estado cursando, circunstancia que -a su criterio- justificaba la aplicación del art. 90 inc. b) de la LCT, así como la renovación de los sucesivos contratos y la extinción del vínculo al vencimiento del plazo pactado.

A fin de resolver la cuestión planteada, corresponde recordar que el contrato de trabajo por tiempo indeterminado constituye la regla general en el ordenamiento jurídico laboral (art. 90 LCT). Este principio encuentra sustento en la garantía de protección contra el despido arbitrario consagrada por el art. 14 bis de la Constitución Nacional y responde a la finalidad de preservar la estabilidad del empleo y la continuidad de la relación laboral.

En consecuencia, las modalidades contractuales de excepción, entre ellas el contrato a plazo fijo, sólo resultan admisibles cuando concurren estrictamente los presupuestos establecidos por la ley, los cuales revisten carácter de orden público y no quedan librados a la autonomía de la voluntad de las partes.

En este sentido el art. 90 de la LCT dispone que el contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, salvo que su duración limitada resulte de dos circunstancias concurrentes: a) que el plazo haya sido fijado en forma expresa y por escrito; y b) que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, justifiquen objetivamente dicha contratación. Asimismo, la norma establece que la celebración sucesiva de contratos a plazo determinado que exceda las exigencias previstas en el inciso b) convierte la relación en una de carácter permanente.

La exigencia de que la contratación a plazo fijo y sus eventuales renovaciones sean instrumentadas de manera expresa y por escrito (art. 90 inc. a de la LCT) encuentra su razón de ser en la necesidad de preservar la certeza y transparencia del vínculo laboral. Tratándose de una modalidad excepcional respecto de la regla de la contratación por tiempo indeterminado, la exteriorización formal de las causas que justifican su mantenimiento constituye un presupuesto indispensable para evitar situaciones de ambigüedad que puedan inducir razonablemente a la parte trabajadora a considerar que la relación se ha consolidado como de duración indeterminada.

Sin perjuicio de lo señalado, no debe perderse de vista que los requisitos formal y sustancial previstos por la norma deben verificarse conjuntamente y no de manera alternativa. No basta, por ende, la existencia de un acuerdo escrito que establezca un plazo de duración determinado, sino que resulta indispensable la acreditación de una causa objetiva y excepcional que justifique apartarse del régimen general de contratación por tiempo indeterminado.

En consonancia con estas pautas, la Corte Suprema provincial ha señalado que 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 recurrir a esta modalidad, exigencia que se explicita 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 (CSJT sentencia nro. 486 de fecha 30/06/2010).

Desde esta perspectiva, corresponde al empleador que invoca la existencia de una contratación temporaria acreditar los presupuestos fácticos que habilitan la aplicación de dicha modalidad excepcional, conforme las reglas generales de la carga de la prueba (art. 322 del CPCC de aplicación supletoria) y lo expresamente previsto en el art. 92 de la LCT.

Sentadas estas pautas y en función del análisis de las constancias de la causa, considero que la demandada no logró demostrar la configuración de un contrato de trabajo a plazo fijo ajustado a las exigencias legales.

En primer lugar, corresponde señalar que no se encuentra controvertido que las partes suscribieron sucesivas renovaciones contractuales. La propia actora reconoció en su telegrama de fecha 02/10/2023 haber celebrado la última de ellas el 01/11/2022.

Asimismo, el informe remitido por AFIP (CPA n.° 2) da cuenta de que la actora estuvo registrada como personal dependiente de la demandada desde octubre de 2020 hasta octubre de 2023, figurando distintos períodos informados bajo la modalidad de contrato a tiempo parcial determinado: desde 27/01/2021 hasta el 31/07/2021; desde el 05/08/2021 hasta el 28/02/2022; desde el 22/03/2022 hasta el 30/09/2022; desde el 01/10/2022 hasta el 19/10/2022.

Sin embargo, no obran en la causa los instrumentos correspondientes a los sucesivos contratos, circunstancia que impide verificar cuáles fueron los términos efectivamente pactados en cada oportunidad, la duración convenida, las condiciones de la contratación y, particularmente, las razones invocadas para mantener una modalidad de carácter excepcional.

Por lo expuesto, aun cuando constituya un hecho admitido la celebración de sucesivas renovaciones contractuales, la ausencia de los instrumentos que las documentaban impide examinar su contenido y corroborar el cumplimiento de los recaudos legales exigidos para la validez de la contratación a plazo fijo, extremo cuya acreditación incumbía a la empleadora.

De ello se sigue también que la afirmación de la demandada referida a que la relación laboral se extinguió por vencimiento del plazo convenido y que la trabajadora habría sido preavisada en los términos del art. 94 de la LCT no encuentra sustento probatorio.

En segundo término, tampoco se encuentran acreditadas las razones objetivas exigidas por el art. 90 inc. b) de la LCT.

En efecto, la ausencia de los instrumentos contractuales invocados por la demandada no sólo impide verificar el cumplimiento del requisito formal previsto en el art. 90 inc. a) de la LCT, sino también constatar si en ellos se consignó alguna circunstancia concreta y objetiva que justificara la fijación de un plazo determinado para la duración del vínculo.

Pero aun prescindiendo de esa deficiencia probatoria, tampoco surge de los restantes elementos incorporados a la causa la existencia de razones objetivas que permitan considerar legítima la contratación a plazo fijo.

En efecto, la demandada no invocó ni acreditó la ejecución de una tarea extraordinaria, la cobertura transitoria de una vacante, la atención de un incremento excepcional de la actividad, ni ninguna otra necesidad operativa de duración limitada que explicara razonablemente la utilización de esta modalidad contractual.

Por el contrario, se encuentra acreditado que la actora se desempeñó como vendedora en el establecimiento explotado por Cabaña Los Paisanitos SRL, actividad que integra el núcleo normal, habitual y permanente del giro empresarial de la demandada. Las tareas de atención y venta de

productos comercializados por la empresa no presentan, por su propia naturaleza, características de excepcionalidad o transitoriedad, sino que responden a necesidades permanentes y previsibles de la explotación.

El argumento de la demandada relativo a un supuesto interés de la trabajadora en cumplir una jornada reducida para continuar con estudios que habría estado cursando tampoco constituye una causa objetiva apta para legitimar la utilización de un contrato a plazo fijo, ya que el planteo confunde un aspecto eventualmente relacionado a la intensidad de la prestación con el que aquí se analiza, relativo a la duración del vínculo laboral.

Finalmente, el documento acompañado por la demandada referido al período de prueba iniciado el 26/10/2020 por el término de tres meses, debilita aún más su postura, toda vez que el período de prueba constituye una figura propia del contrato de trabajo por tiempo indeterminado, conforme lo establece expresamente el art. 92 bis de la LCT.

Por todo lo expuesto, considero que la demandada no acreditó el cumplimiento de los requisitos formales y sustanciales exigidos por el art. 90 de la LCT para la validez de la contratación a plazo fijo. En consecuencia, corresponde concluir que la relación laboral que vinculó a las partes revistió carácter permanente y quedó regida por las normas aplicables al contrato de trabajo por tiempo indeterminado. Así lo declaro.

SEGUNDA CUESTIÓN:

Las partes esgrimen posiciones contrapuestas respecto de la jornada de trabajo y de la remuneración de la actora.

La actora sostuvo que, desde el inicio de la relación laboral y hasta julio de 2023, cumplió una jornada de 54 horas semanales, excediendo la jornada legal, prestando tareas de lunes a sábado en el horario de 07:30 a 13:00 y de 17:00 a 20:30. Afirmó que, con posterioridad, la demandada redujo unilateralmente su jornada a 33 horas semanales, limitándola al horario de 07:30 a 13:00, de lunes a sábado.

Denunció que la demandada le abonaba una remuneración correspondiente a una jornada parcial, pese a haber trabajado inicialmente en jornada completa y que, a partir de julio de 2023, la carga horaria superaba las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad, con lo cual, tenía derecho a la percepción de la remuneración por jornada completa, conforme lo previsto en el art. 92 ter de la LCT.

Por su parte, la demandada negó los hechos expuestos por la actora. Sostuvo que, desde el comienzo de la relación laboral, fue la propia trabajadora quien solicitó desempeñarse en media jornada debido a que se encontraba cursando estudios.

Por razones de orden expositivo, ambas cuestiones serán analizadas por separado. Asimismo, dado que la determinación de la jornada laboral constituye un presupuesto necesario para establecer la remuneración correspondiente, se abordará en primer término lo relativo a la jornada y, posteriormente, lo atinente al salario.

a.Jornada: Cabe señalar que el CCT 130/75, aplicable a la relación laboral, no prevé un régimen específico para el personal de comercio en materia de jornada de trabajo, razón por la cual corresponde acudir al régimen general previsto por la Ley 11.544.

Según el art. 1 de la Ley 11.544 la jornada normal de trabajo es de 8 horas diarias o 48 horas semanales. La normativa fija al mismo tiempo los límites diario y semanal, aunque debe señalarse

que la limitación diaria no es del todo estricta, mientras, en cambio, no puede exceder la limitación semanal.

En este sentido, el decreto reglamentario 16.115/33 admite la posibilidad de una distribución desigual de las 48 horas semanales siempre que el exceso de tiempo no sea superior a una hora diaria y las tareas del sábado terminen a la hora trece (art. 1 inc. b). De modo que, el horario que prevé nueve horas diarias de trabajo de lunes a viernes y el descanso completo los sábados se ajusta a la ley.

Asimismo, corresponde recordar que, conforme la doctrina legal sentada por la CSJT, el contrato de trabajo se presume celebrado a tiempo completo, de modo que la jornada normal -o máxima legal, en los términos del art. 198 de la LCT- constituye la regla.

En consonancia con ello, destacó que de acuerdo al art. 198 de la LCT, la jornada reducida sólo puede resultar de las disposiciones legales pertinentes, de una estipulación contractual o de una previsión convencional y sostiene que la carga de acreditar la existencia de una jornada reducida corresponde al empleador que invoca dicha modalidad de contratación (CSJT, Sala Laboral y Contencioso Administrativo, sentencia N° 760 del 07/09/2012;sentencia nro. 401 de fecha 12/05/2014; sentencia nro. 1067 de fecha 06/08/2018; sentencia nro. 1285 de fecha 14/09/2018; sentencia nro. 1298 de fecha 11/12/2018).

En cuanto a las horas extras, el Máximo Tribunal ha señalado que la prestación de horas extraordinarias requiere prueba concluyente y fehaciente tanto respecto de los servicios efectivamente prestados como del tiempo durante el cual fueron cumplidos, no pudiendo tenerse por acreditada mediante meras presunciones (CSJ, Sentencia N° 709 del 06/08/2007).

De ello se desprende que la jornada completa constituye el régimen ordinario presumido por la ley, mientras que tanto la jornada reducida como la prestación de horas extraordinarias configuran supuestos particulares cuya existencia debe ser demostrada por la parte que los invoca.

En el caso, no existen elementos de convicción que permitan reconstruir de manera clara y precisa la extensión de la jornada efectivamente cumplida por la trabajadora durante toda la relación laboral.

Las declaraciones testimoniales producidas resultan insuficientes para demostrar con el grado de certeza exigible la carga horaria denunciada por la trabajadora, en tanto presentan inconsistencias relevantes y carecen de precisión acerca de los horarios efectivamente cumplidos.

Así, Gonzalo Ezequiel Ibarra (acta de fecha 04/06/2025 del CPA N°4) manifestó inicialmente que el personal de la empresa trabajaba de 08:00 a 13:00 horas y de 16:30 a 21:00 horas. Sin embargo, al ser consultado específicamente por la situación de la actora, brindó horarios meramente aproximados, indicando que ingresaba entre las 07:30 y las 08:00 horas y concluía sus tareas entre las 21:00 y las 21:30 horas. Su declaración no sólo carece de precisión respecto de los horarios concretos, sino que tampoco aporta explicación alguna acerca de las razones por las cuales la actora habría cumplido una jornada distinta a la del resto del personal (media hora más). Además, la referencia a una finalización de tareas entre las 21:00 y las 21:30 horas no coincide con la propia versión de la demanda, que sitúa la finalización de la jornada vespertina a las 20:30 horas.

Por su parte, Daniel Alberto Alvarado (acta de fecha 14/02/2025 CPA N°4) afirmó que la actora trabajaba por la tarde desde las 17:00 hasta las 20:30 horas, horario que difiere del señalado por el Sr. Ibarra. A ello se suma que su conocimiento de los hechos se encuentra temporalmente limitado al período en que habría prestado servicios para la demandada, entre los años 2020 y 2022, circunstancia que restringe el alcance probatorio de sus manifestaciones respecto de la totalidad del

período controvertido.

Finalmente, María Lourdes Zapella (acta de fecha 25/03/2025 del CPD N°5) se limitó a expresar que la actora trabajaba “mediodía”, sin aportar mayores precisiones acerca de los días u horarios en que desarrollaba sus tareas, por lo que su declaración carece de aptitud para esclarecer el extremo debatido.

Tampoco la prueba confesional producida (CPA N° 6 y CPD N° 3) aporta información útil para dilucidar esta cuestión, toda vez que las partes se limitaron a ratificar las posiciones asumidas en sus respectivos escritos constitutivos del proceso.

Vale tener presente que la particularidad de la controversia es que la actora planteó que la extensión de su jornada no permaneció invariable durante la vigencia del vínculo, sino que distinguió dos etapas. Una primera, desde el inicio de la relación laboral hasta julio de 2023, y una segunda, que se habría extendido desde agosto de 2023 hasta la extinción del contrato. En consecuencia, el análisis será efectuado considerando dicha división temporal.

Respecto del primer período, comprendido entre octubre de 2020 y julio de 2023, la insuficiencia probatoria antes señalada impide tener por acreditada la prestación de funciones en horas extraordinarias. Así lo declaro.

Ello no obsta al tratamiento del planteo relativo al cumplimiento de jornada completa, lo que impone analizar la eventual operatividad de la doctrina legal de la CSJT según la cual el contrato de trabajo se presume celebrado a tiempo completo, aunque con las precisiones que el caso exige.

En tal sentido, cabe señalar que dicha doctrina se estructura sobre un presupuesto fáctico delimitado: la existencia de una controversia en la que la persona trabajadora afirma la prestación de tareas bajo una jornada completa, mientras que la parte empleadora invoca la existencia de una jornada reducida. Es en ese específico marco que la jornada completa opera como regla y el tiempo parcial como una modalidad excepcional, cuya acreditación recae sobre quien la invoca.

En el supuesto bajo examen, el planteo formulado por la actora impide la aplicación automática de dicha pauta jurisprudencial, ya que no sostuvo una prestación uniforme durante toda la vigencia del vínculo, sino que alegó la existencia de una modificación sobreviniente de las condiciones de trabajo, a partir de la cual la jornada habría pasado de completa a reducida desde agosto de 2023.

De este modo, la alegada alteración de las condiciones de prestación se presenta como un hecho constitutivo autónomo de la pretensión, no contemplado en los precedentes de la CSJT, cuya acreditación correspondía a la parte actora (art. 322 del CPCC supletorio).

Sólo una vez determinada la existencia o inexistencia de dicha modificación resulta posible establecer si, respecto del período anterior a la misma, se configura el presupuesto fáctico que habilita la aplicación de la doctrina legal invocada.

Bajo tales premisas, y del análisis de las constancias de la causa, considero que dicha modificación puede tenerse por acreditada.

Ante todo, cabe destacar que la demandada no brindó una versión acabada de la jornada de trabajo de la actora, configurándose un incumplimiento de la carga procesal del art. 60 del CPL. Ello así por cuanto se limitó a decir que la trabajadora se desempeñaba medio día, sin especificar los días y horarios de trabajo.

Asimismo, aportó versiones disímiles acerca de las razones que habrían justificado la modalidad de contratación a tiempo parcial. En efecto, al contestar demanda atribuyó la reducción de la jornada a necesidades personales de la dependiente vinculadas al cursado de supuestos estudios terciarios; en tanto en carta documento de fecha 06/10/2023 adujo razones por mal desempeño. Se trata de explicaciones incompatibles que debilitan su postura defensiva.

Puntualmente, a los efectos de tener por cierta la modificación de la jornada, considero relevante la manifestación plasmada por la demandada en la misiva señalada. En la misma, frente al reclamo de la actora de registración por jornada completa, la demandada expresó: “Niego que su desempeño sea de excelente calidad, motivo por el cual solo trabaja medio día”.

Desde una valoración conforme a las reglas de la sana crítica, lo expresado si bien no describe una modalidad contractual originaria, vincula la prestación de media jornada con una circunstancia sobreviniente: el supuesto deficiente desempeño de la trabajadora.

En efecto, si el hecho justificante era el “mal desempeño”, ello presuponía necesariamente una evaluación previa de la parte empleadora, una decisión adoptada con posterioridad al inicio del vínculo y una consecuencia derivada de esa evaluación.

Tal inferencia posee respaldo en la prueba documental ofrecida por la demandada consistente en notificaciones de sanciones aplicadas a la actora de fechas 15/04/2023, 13/05/2023, 26/03/2023, 27/06/2023, 12/07/2023, 19/07/2023, 26/07/2023 y 29/07/2023 relacionadas con incumplimientos al “horario de entrada” al establecimiento, cuya última aplicación guarda coincidencia el período temporal a partir del cual la actora denunció una reducción de carga horaria.

En este contexto, y sin que ello implique pronunciamiento alguno acerca de la legitimidad de dichas sanciones, considero que la explicación de la demandada en misiva de fecha 06/10/2023 permite inferir que existió una modificación de las condiciones de la prestación durante el desarrollo de la prestación.

Arribando a este punto del razonamiento, adquiere operatividad la doctrina de la CSJT según la cual cabe presumir la jornada por tiempo completo en el período analizado.

Ello así, dado que al haber quedado demostrada la existencia de una modificación posterior de la prestación, desaparece el obstáculo que impedía aplicar inicialmente dicha doctrina, pues la cuestión pasa a presentar la misma configuración fáctica que contemplan los precedentes del Máximo Tribunal: la trabajadora afirma haber cumplido una jornada completa, mientras que la empleadora invoca una jornada reducida. En tal supuesto, por tratarse de una modalidad excepcional respecto del régimen ordinario de contratación, correspondía a esta última acreditar su existencia.

No habiendo producido la demandada prueba suficiente que permita tener por acreditado que durante dicho período la relación laboral se desarrolló bajo una modalidad de tiempo parcial, corresponde aplicar la presunción de jornada completa elaborada por la CSJT y concluir que la actora se desempeñó, entre octubre de 2020 y julio de 2023, bajo una jornada normal y completa de trabajo. Así lo declaro.

Establecido lo anterior, corresponde analizar el período comprendido entre agosto de 2023 y la extinción del vínculo.

A diferencia de lo ocurrido respecto del tramo anterior de la relación laboral, en esta etapa no existe controversia acerca de que la actora prestó servicios bajo una jornada reducida. En efecto, ambas partes coinciden en reconocer que, a partir de ese momento, la prestación laboral se desarrolló bajo

una carga horaria inferior a la jornada habitual de la actividad.

Sin embargo, la discrepancia subsiste en torno a la extensión concreta de dicha jornada. La actora sostuvo que durante este período trabajó de lunes a sábados de 07:30 a 13:00 horas, lo que arrojaría una carga semanal de treinta y tres horas. Sobre esa base argumentó que, al superar las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad, conservaba el derecho a percibir la remuneración correspondiente a una jornada completa en los términos del art. 92 ter de la LCT.

Ahora bien, el criterio jurisprudencial referido a la presunción de la jornada completa es el que habilita a la percepción de una remuneración íntegra, sin embargo, no resulta aplicable para definir este punto del conflicto.

Ello así dado que no se debate la existencia de una jornada reducida -hecho admitido- sino un extremo diverso referido a la cantidad de horas trabajadas en el marco de una jornada reducida.

En tales condiciones, la actora debía acreditar la extensión horaria invocada, por constituir el presupuesto fáctico de la consecuencia jurídica prevista en el art. 92 ter de la LCT (cfr. art. 322 del CPCC supletorio). Sin embargo, las constancias de la causa no permiten tener por demostrado que durante este período hubiera cumplido una carga horaria superior a las dos terceras partes de la jornada habitual.

En consecuencia, al no surgir demostrado el supuesto que habilita el cobro de la remuneración correspondiente a una jornada completa, corresponde tener por correcta la registración de la actora como trabajadora a tiempo parcial durante el período comprendido entre agosto de 2023 hasta la finalización del vínculo contractual. Así lo declaro.

b.Remuneración: Teniendo en cuenta las condiciones laborales de la actora, debía percibir una retribución integrada por: a) Salario básico para la categoría de Vendedor B. b) Adicional por antigüedad (art. 24 del CCT 130/75). c) Adicional por presentismo (doceava parte de las remuneraciones conforme lo previsto en el art. 40 del CCT 130/75). Asimismo, en virtud del criterio sustentado por la CSJN en la causa "Pérez Aníbal Raúl c/ Disco S.A", (CSJN sentencia del 01.09.2009), al que me adhiero, corresponde incluir los rubros no remunerativos previstos en el CCT que rige la actividad, en cuanto dichos rubros forman parte del salario y deben ser considerados al momento de su determinación.

Asimismo, en función de lo resuelto respecto de la jornada laboral, la liquidación de las remuneraciones debía efectuarse por jornada completa desde octubre de 2020 hasta julio de 2023 y por jornada parcial desde agosto de 2023 hasta la extinción laboral. Así lo declaro.

TERCERA CUESTIÓN:

Las partes controvierten respecto de la modalidad y la causa de extinción del vínculo laboral.

La parte actora sostuvo que la relación laboral concluyó por despido indirecto, instrumentado mediante telegrama de fecha 18/10/2023, ante la falta de respuesta a los reclamos formulados. Señaló que la demandada intentó justificar la ruptura del vínculo mediante la invocación de abandono de trabajo, sin embargo, destacó que no se encontraban reunidos los presupuestos fácticos y jurídicos necesarios para la configuración de dicha causal.

La demandada, por su parte, alegó que la relación laboral se extinguió por vencimiento del plazo pactado y, además, invocó como causal de extinción el abandono de trabajo por parte de la actora. Sin perjuicio de ello, negó que la Sra. Beltrán tuviera derecho a darse por despedida.

Para la adecuada resolución del litigio, resulta necesario abordar la cuestión en dos etapas sucesivas. En primer lugar, corresponde determinar cuál fue el acto jurídico que produjo la extinción de la relación laboral. Recién una vez dilucidado este extremo, es posible examinar la existencia y suficiencia de la causa invocada para justificar dicha extinción, aspecto que en su caso corresponderá tratar en segundo término.

En orden a definir de qué modo concluyó el vínculo laboral entre las partes, es preciso tener presente que no existe posibilidad jurídica de que el contrato laboral se extinga en más de una oportunidad.

Así, en los supuestos comunicaciones contrapuestas de despido, se ha señalado que siendo éste último una declaración de voluntad unilateral de carácter recepticio, la suerte del contrato dependerá de la legitimidad y recepción de la primera comunicación (CSJT sentencia nro 174 de fecha 23/04/2013).

Sentadas estas pautas, se observa que la demandada invocó dos causales extintivas distintas. Por un lado, el vencimiento del plazo contractual y, por otro, el abandono de trabajo atribuido a la actora.

Ambas causales resultan incompatibles entre sí, puesto que presuponen supuestos fácticos diferentes y no pueden operar simultáneamente como fundamento de una misma extinción.

Asimismo, cabe recordar que al abordarse lo referido a la modalidad contractual, se desestimó la tesis de la demandada de una supuesta contratación a plazo fijo. Empero, aún cuando se admitiera hipotéticamente dicha modalidad, no se acreditó la existencia de instrumentos de renovación ni de una comunicación fehaciente de extinción por vencimiento del plazo. En consecuencia, corresponde descartar que la actora hubiera sido notificada de la finalización de la relación laboral por esta causal.

En tales condiciones, el objeto de análisis se reduce a establecer si la extinción del vínculo obedeció a una decisión de la empleadora -mediante despido directo fundado en abandono de trabajo- o a una decisión de la trabajadora, materializada a través de un despido indirecto.

Sobre este punto se advierte que las comunicaciones extintivas de ambas partes datan de fecha 18/10/2023.

Sin embargo, el informe emitido por el Correo Argentino, agregado en el CPA N° 2, acredita que la misiva remitida por la trabajadora (TCL identificada como CD 936861593) fue entregada a la demandada el día 19/10/2023 a las 09:55 horas.

En cuanto a la misiva de la parte demandada de fecha 18/10/2023 no se produjo prueba informativa tendiente a acreditar la fecha y hora de su efectiva recepción por la destinataria. Si bien la empleadora manifestó en carta documento de fecha 23/10/2023 que dicha notificación habría sido entregada el 19/10/2023 a las 09:31 horas, tal afirmación carece de respaldo probatorio.

Por lo expuesto, ante la ausencia de elementos que permitan tener por acreditado que la comunicación extintiva de la demandada se perfeccionó con anterioridad a la remitida por la trabajadora, corresponde concluir que la relación laboral se extinguió por despido indirecto mediante telegrama de fecha 18/10/2023 (CD 936861593), cuya recepción quedó acreditada el día 19/10/2023 a las 09:55 horas. Así lo declaro.

Establecido lo anterior, corresponde expedirme sobre la justificación del despido.

Respecto de esta temática, el art. 242 de la LCT establece que el incumplimiento que configura injuria y habilita el despido es aquella falta que reviste gravedad y torna imposible la consecución del vínculo, lo que debe ser valorado según las circunstancias concretas del caso.

Asimismo, es criterio sostenido que cuando son varias las causales en la notificación del despido, la acreditación de alguna de ellas con entidad para justificar la medida es suficiente para admitir el reclamo indemnizatorio (CSJT sentencia nro. 197 de fecha 05/04/2020).

En el presente caso, la actora en telegrama de fecha 02/10/2023, intimó a la demandada en los siguientes términos: “Intimo a Ud. ajuste su conducta a derecho y a la buena fe contractual y proceda a aclarar mi situación laboral toda vez que trabajo bajo sus órdenes mediante una serie de contratos sucesivos que minan mi estabilidad laboral. Los sucesivos y continuados contratos con sus respectivas altas y bajas que transformaron el presente vínculo contractual en uno por tiempo indeterminado, son una máscara a los fines de quitar estabilidad a trabajadores de excelente desempeño como es el caso. Abone las diferencias salariales adeudadas en base a la defectuosa registración empleada por su parte. Ejerzo el rol de Vendedora, trabajando en relación de dependencia para Ud. desde fecha 26/10/2020, con una carga de 54 hs semanales (lunes a sábado de 07:30 a 13:00 hs y de 17 a 20:30 hs) bajo sus órdenes, hasta el período de julio del año 2023, a partir del cual Ud. redujo mi carga horaria a 30 hs semanales (lunes a sábado de 07:30 a 13:00 hs), de forma arbitraria e intempestiva, sin mi consentimiento. La realidad de los hechos es que, en base a las tareas desempeñadas por esta trabajadora como dependiente de su empresa y la actividad que se desarrolla en la misma, corresponde el encuadre legal como Vendedora Categoría B en el Convenio Colectivo de Trabajo 130/75, homologado por Resolución ST 782/2010 (convenio de empleados de comercio). Intimo a Ud. rectifique mi salario y registración en mi recibo de haberes, atento a que esta trabajadora desempeñó tareas para Ud. en una carga horaria de 54 hs semanales desde el inicio de la relación laboral hasta el período julio del año 2023, razón por la cual procede el pago de la jornada completa conforme art. 92 ter LCT, al superar ampliamente las dos terceras (⅔) partes de la jornada habitual de la actividad. Sin embargo, desde el inicio de la relación laboral percibo un salario equivalente al correspondiente por jornada parcial. Solicito proceda con el pago de jornada completa y las diferencias que surgieren de los períodos no prescriptos Asimismo, respete mi real fecha de ingreso el día 26/10/2020, atento a que mediante los sucesivos y continuados contratos modificó la misma en mis recibos de sueldo percibidos en los últimos 10 meses, consignando falsamente como fecha de ingreso el día 01/11/2022, la realidad de los hechos es que en dicha fecha firmé por última vez la renovación del contrato de trabajo que rige esta relación laboral. Denuncio que Ud. efectúa el pago de comisiones de venta que me corresponde mediante dinero en efectivo, las comisiones no se reflejan en el recibos de sueldo, razón por la cual Ud. incurre en una conducta contraria a derecho y a la buena fe contractual. Corresponde que las comisiones mencionadas se encuentren debidamente registradas en el recibo de haberes como toda contraprestación que recibo como trabajadora dependiente de su empresa, cuya causa provenga del contrato de trabajo que nos une. Por ello, intimo a Ud. proceda a la correcta registración en mi recibo de haberes, establezca la fecha real de ingreso y el verdadero monto de las remuneraciones, conforme el procedimiento que establece la Ley 24.013 Ley Nacional de Empleo toda vez que resulta claro que Ud. con estas medidas intenta eludir el cobro de las diferencias salariales que debe a esta trabajadora. Intimo rectifique mi salario y registración en mi recibo de haberes. proceda a la correcta registración de acuerdo a lo solicitado. Abone las diferencias salariales adeudadas en base a los períodos no prescriptos que ampara la ley. Todo ello en plazo de 72 hs. de recibida la presente. Practicaré retención de tareas hasta que rectifique mi situación. En caso de silencio o negativa de mis fundadas y detalladas prerrogativas, me consideraré gravemente injuriada, despedida por su exclusiva responsabilidad y accionaré judicialmente”.

La demandada en carta documento de fecha 06/10/2023 rechazó el emplazamiento de la trabajadora: “...me dirijo a Ud. a los fines de rechazar telegrama ley de n°936848994 por falaz, maliciosa y temeraria. Niego que nuestra conducta no se ajuste a derecho. Usted trabaja para nuestra empresa como empleada categoría Vendedora B, jornal ½ día, desde el día 26/10/2020. Por un error involuntario en los últimos meses se consignó erróneamente su fecha de ingreso. Su real fecha de ingreso y es la cual está denunciada es 26/10/2020. Niego que Ud. haya trabajado en los horarios declarados de 07.30 a 13.00 hs. y de 17 a 20.30 hs. Niego que su desempeño sea de excelente calidad, motivo por el cual solo trabaja ½ día. Niego que usted cumpla con los horarios de 07.30 a 13.00 hs, nuestro horario de atención es de 08.30 a 12.30 hs. Niego que a partir de julio 2023, se haya reducido su jornada laboral. Niego que reciba o haya percibido prestaciones dinerarias o algún empleado de esta firma cobre comisiones y que las mismas sean pagadas en efectivo y sin reciboNiego adeudar diferencias salariales, ni ningún otro monto de dinero bajo ningún concepto. Niego proceda una corrección en su registración, dado que los datos consignados en Afip son los correctos. Niego que le asista derecho a retención de tareas, intimándola a prestar tareas en el término de 24 hs. de recibida la presente se considerará su actitud abandono de trabajo”.

Finalmente, la actora en TCL de fecha 18/10/2023 formalizó su decisión de darse por despedida ante la negativa de la parte demandada.

De la reseña del intercambio epistolar surge que la actora fundó su decisión de darse por despedida invocando una incorrecta registración de la modalidad de contratación y de la fecha de ingreso e irregularidades en su situación salarial.

En relación con la fecha de ingreso, si bien de los recibos de haberes correspondientes a los meses de abril, mayo, junio, julio y agosto de 2023 surge consignada la fecha 01/11/2022, lo cierto es que, al responder el emplazamiento cursado por la trabajadora, la demandada reconoció expresamente que la fecha real de ingreso era el 26/10/2020, atribuyendo la discrepancia a un error involuntario producido en la confección de la documentación laboral de los últimos meses. Asimismo, dicha fecha coincide con la registrada ante AFIP, conforme surge de las constancias obrantes en el CPA N.° 2.

Ahora bien, la actora fundó la gravedad de esta irregularidad en el supuesto desconocimiento de su verdadera antigüedad por parte de la empleadora. Sin embargo, considero que dicho argumento pierde sustento desde el momento en que la demandada reconoció expresamente la fecha de ingreso denunciada, sin controvertirla ni sostener una registración incompatible con la realidad de la relación laboral.

Tal situación conduce a concluir que -de acuerdo a los términos planteados- la deficiente consignación de la fecha de ingreso en algunos recibos de haberes, considerada aisladamente, no constituyó una injuria grave en los términos del art. 242 LCT que habilitaba la ruptura del contrato de trabajo.

Distinta es la solución a la que corresponde adoptar respecto de la registración de la modalidad contractual y de la situación salarial de la trabajadora.

En cuanto a la primera situación, surge acreditado que la actora fue registrada bajo la modalidad de contrato a plazo fijo, empero la demandada no demostró la existencia de las circunstancias objetivas que justificaran válidamente dicha contratación.

La irregularidad verificada no puede ser considerada una mera deficiencia formal. Por el contrario, recae sobre un aspecto esencial de la relación laboral. En nuestro ordenamiento, la contratación por tiempo indeterminado constituye la regla general, mientras que las modalidades temporarias revisten

carácter excepcional y sólo resultan admisibles cuando concurren los presupuestos legalmente previstos. Así surge de los arts. 90, 92 y concordantes de la LCT, que establecen una clara preferencia por la estabilidad del vínculo y colocan en cabeza del empleador la carga de acreditar la procedencia de la contratación a término.

Vale recordar que, el principio de indeterminación del plazo, constituye una directriz que se basa en la expectativa que tiene el trabajador a su fuente de subsistencia y a desarrollar su proyecto de vida, por ello, las disposiciones en pos de esta garantía no se encuentran sujetas a la posibilidad de negociación entre las partes y su desconocimiento acarrea la sustitución legal de las cláusulas incompatibles con la normativa imperativa (art. 14 LCT).

En el caso, la demandada no sólo omitió acreditar la legitimidad de la contratación a plazo fijo, sino que además mantuvo esa postura durante la tramitación del proceso, desconociendo la verdadera naturaleza del vínculo. Tal conducta comprometía directamente el derecho de la trabajadora a la estabilidad propia del contrato por tiempo indeterminado y configuraba un incumplimiento relevante de las obligaciones impuestas por la legislación laboral.

En lo que respecta a la situación salarial, corresponde efectuar algunas precisiones.

Si bien en los telegramas de fechas 02/10/2023 y 18/10/2023 la actora denunció la existencia de comisiones por ventas abonadas sin registración, lo cierto es que no individualizó las circunstancias necesarias para identificar el incumplimiento atribuido a la empleadora. En efecto, no precisó la modalidad de determinación de tales comisiones, los importes percibidos por dicho concepto ni ningún otro elemento que permitiera delimitar adecuadamente el reclamo.

Tal omisión resulta relevante, pues la comunicación rescisoria debe contener una expresión suficientemente circunstanciada de los hechos que se invocan como injuria, conforme lo exige el art. 243 de la LCT. En esas condiciones, la alegación genérica de pago de comisiones no registradas carece de la precisión necesaria para ser considerada válidamente como causal justificante del despido indirecto.

A mayor abundamiento, cabe señalar que esta cuestión tampoco fue desarrollada de manera concreta en la demanda, donde no se precisaron las características de tales comisiones ni se formuló un reclamo específico vinculado a dicho concepto.

Por otro lado, es dable destacar que de las misivas de despido no surge que la actora hubiera invocado como injuria la reducción de su jornada de trabajo, pese a haber manifestado que dicha modificación fue dispuesta unilateralmente por la demandada de forma arbitraria e intempestiva. Por consiguiente, no corresponde evaluar la cuestión en los términos del art. 66 de la LCT.

El agravio expresamente articulado estuvo dirigido a cuestionar la liquidación de sus remuneraciones. En efecto, su reclamo se basa en una supuesta insuficiente liquidación de los salarios desde el inicio de la relación laboral. Afirmó que desde su ingreso hasta julio de 2023 se desempeñó como trabajadora a tiempo completo, por lo que debía percibir una retribución íntegra y que, posterior a julio de 2023, conservaba tal derecho dado que cumplía una carga horaria que superaba las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad.

Sobre este punto, al analizar los aspectos de la relación laboral, se concluyó que desde el comienzo de la relación laboral y hasta julio de 2023 la trabajadora efectivamente cumplió una jornada completa, circunstancia que le otorgaba derecho a percibir la remuneración correspondiente a tal modalidad de prestación.

En cambio, respecto del período posterior a julio de 2023, no se acreditó que hubiera laborado por una extensión superior a las dos terceras partes de la jornada habitual de la actividad. Sin embargo, esta última situación no neutraliza la entidad del incumplimiento verificado respecto del período anterior.

Es que la incorrecta liquidación salarial mantenida durante varios años implicó una disminución sustancial de los haberes percibidos por la trabajadora y configuró un incumplimiento de una de las obligaciones esenciales a cargo del empleador: el pago íntegro y correcto de la remuneración. Se trata de una conducta que generó diferencias salariales significativas y que, además persistió pese al emplazamiento cursado por la dependiente.

En virtud de lo expuesto, considero que la negativa de la demandada a reconocer la verdadera modalidad contractual de la relación laboral y a regularizar las diferencias salariales efectivamente adeudadas configuró un incumplimiento grave de sus deberes legales. Valoradas ambas circunstancias en forma conjunta, concluyo que revestían entidad suficiente para tornar imposible la prosecución del vínculo y justificaban la decisión de la actora de considerarse despedida en los términos del art. 242 LCT.

CUARTA CUESTIÓN:

De acuerdo a lo establecido en el art. 216 inc. 4 del CPCC supletorio corresponde expedirme sobre los rubros reclamados:

1.Indemnización por antigüedad: Corresponde admitir el rubro reclamado en virtud de lo previsto en los arts. 245 y 246 de la LCT.

2.Indemnización sustitutiva de preaviso: Corresponde admitir el rubro reclamado en virtud de lo previsto en el art. 232 de la LCT.

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

4.Integración mes de despido: Corresponde admitir el rubro reclamado en virtud de lo previsto en el art. 233 de la LCT.

5.SAC sobre integración mes de despido: Resulta procedente este rubro en virtud de la doctrina legal de la CSJT en la causa “Pesoa Alfredo y otros c/ SADAIC s/ Cobros” (sentencia n° 840 de fecha 13/11/98).

6.Vacaciones no gozadas: Se admite parcialmente el rubro, tomándose como pago a cuenta el importe consignado en el recibo de liquidación final (arts. 156 y 260 de la LCT).

7.SAC proporcional: Se admite parcialmente el rubro, tomándose como pago a cuenta el importe consignado en el recibo de liquidación final (arts. 123 y 260 de la LCT).

8.Art. 80 de la LCT: La norma -según el texto vigente al momento de los hechos de la causa- establecía una indemnización a favor del trabajador cuando el empleador no hiciera entrega de las constancias y certificaciones laborales dentro de los dos días hábiles computados a partir del requerimiento que a tal efecto le formule el trabajador.

Dicho requerimiento, además, debía cumplir con el recaudo temporal previsto en el art.3 del Decreto reglamentario N° 146/01, norma que establece que el trabajador quedará habilitado para remitir el requerimiento fehaciente al que se hace alusión en el artículo 80 de la LCT, cuando el empleador no hubiere hecho entrega de las constancias o del certificado previstos en los apartados segundo y

tercero del artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (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.

En el caso en estudio, la actora intimó la entrega de la documentación laboral a la parte demandada en telegrama de fecha 30/11/2023, notificado en fecha 04/12/2023 según informe del Correo obrante en el CPA N°2.

Dado que la demandada no acreditó el cumplimiento de la obligación legal a su cargo y que el emplazamiento del trabajadora cumple con las pautas antedichas, corresponde admitir el reclamo indemnizatorio.

9.Art. 1 de la Ley 25.323: La norma establecía “Las indemnizaciones previstas por las Leyes 20.744 (texto ordenado en 1976), artículo 245 y 25.013, artículo 7°, o las que en el futuro las reemplacen, serán incrementadas al doble cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no esté registrada”.

Conforme la doctrina judicial de la Corte provincial “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” (CSJT, Sent. N° 472 del 30/06/2010, " Toro, José Alejandro vs. Bayton S.A. y otro s/Cobro de Pesos).

En el presente caso, el informe de Afip (CPA N°2) refleja que la actora se encontraba registrada para la demandada desde 26/10/2020, con lo cual, no existen defectos en la registración ante el organismo fiscal referidos a este aspecto de la relación laboral. En cuanto a la jornada, su incorrecta registración durante el primer tramo de la relación laboral no constituye un supuesto previsto por la normativa. Finalmente, en lo referido a la remuneración, la actora no precisó en la demanda lo referido a supuestos pagos de comisiones de venta sin registrar, circunstancia que tampoco surge de la prueba producida.

Por ello, al no verificarse supuestos de deficiente registración que establecía la Ley 24.013, el reclamo deviene improcedente.

10.Art. 2 de la Ley 25.323: La norma preveía un incremento indemnizatorio para el supuesto en que el empleador no pague en tiempo y forma las indemnizaciones por despido, estableciendo que para ello el trabajador debe cursar una intimación fehaciente al vencimiento de los cuatro días hábiles de la extinción laboral (art. 255 bis de la LCT y doctrina legal de la CSJT en “Barcellona, Eduardo José vs. Textil Doss SRL s/ Cobro de pesos”, sentencia nro. 335 de fecha 12/05/2010 según la cual: "Resulta nula y, por ende, jurídicamente descalificable la sentencia que considera válida y temporánea la intimación efectuada -a tenor de lo dispuesto por el art. 2 de la ley n° 25.323- al empleador que no está en mora en el pago de las indemnizaciones (art. 128 LCT)”.

En el caso en estudio, la actora intimó el pago de las indemnizaciones por despido en telegrama de fecha 31/10/2023, notificado en fecha 01/11/2023 según informe del Correo obrante en el CPA N°2.

Dado que la demandada no acreditó el cumplimiento de la obligación legal a su cargo y que el emplazamiento del trabajadora cumple con las pautas antedichas, corresponde admitir el reclamo indemnizatorio.

11. Diferencias salariales (noviembre de 2021 a octubre de 2023): Corresponde admitir las diferencias salariales, de acuerdo a lo considerado en la segunda cuestión. Deberá computarse como pago a cuenta los importes que surgen de los recibos de sueldo acompañados por la demandada (art. 260 de la LCT).

Vale destacar que, si bien la actora no acreditó haber prestado servicios desde agosto de 2023 en una jornada superior a las dos terceras partes de la actividad, lo que descartó su consideración como causal de despido, ello no obsta a la procedencia del reclamo de la demanda por insuficiencia de las liquidaciones.

QUINTA CUESTIÓN:

La parte actora afirmó que la codemandada Gladys Rasuk debe responder solidariamente por los créditos reclamados, expresando que se trata de la persona que habría ejercido en los hechos el control, dirección y administración de Cabaña Los Paisanitos SRL.

Señaló que los integrantes de la sociedad son familiares entre sí. En este orden de ideas, relató que la empresa inicialmente pertenecía a la Sra. Gladys Rasuk y a su hijo Emir Farid Ahmad y que, en fecha 23/12/2021, se llevó a cabo la cesión de cuotas sociales a favor de María Lourdes Zapella, cuñada de la Sra. Rasuk, quien fue designada en ese mismo acto como socia gerente.

No obstante, afirmó que la Sra. Rasuk continuó ejerciendo en los hechos la conducción de la empresa, impartiendo órdenes y directivas y asumiendo la gestión efectiva de la actividad societaria, mientras que la Sra. Zapella habría revestido únicamente el carácter de socia gerente aparente o prestanombre.

Manifestó que, en la actualidad, la Sra. Zapella no cumple ningún rol en la empresa por haber renunciado a su puesto, pasando a ocupar su lugar como encargada del local otro familiar de la Sra. Rasuk.

Sostuvo que la situación descripta configuraba una práctica fraudulenta expresamente prohibida por los arts. 34 y 35 de la Ley de Sociedades N°19.550, en tanto habría existido una distribución meramente formal que no reflejaba la realidad de la organización societaria.

Adujo que la sociedad fue utilizada como instrumento para llevar adelante una registración laboral deficiente de la trabajadora, mediante la consignación incorrecta de la jornada laboral, fecha de ingreso y de las remuneraciones efectivamente percibidas. Considera que tales conductas constituyeron un fraude laboral y un medio para violar la ley, el orden público y la buena fe y frustrar derechos de terceros.

En virtud de ello, solicitó se condene solidariamente a la Sra. Rasuk mediante la aplicación de la doctrina de la inoponibilidad de la personalidad jurídica prevista en el art. 54 último párrafo de la LS, por entender que la estructura societaria habría sido utilizada como instrumento para la realización de actos fraudulentos y para eludir obligaciones legales.

A su turno, la defensa de la Sra. Gladys Edith del Valle Rasuk opuso excepción de falta de legitimación pasiva y rechazó la pretensión de extensión de responsabilidad formulada en su contra.

Sostuvo que su representada reviste únicamente la calidad de socia gerente de Cabaña Los Paisanitos S.R.L. y que nunca fue empleadora de la actora, por lo que no existirían fundamentos que justifiquen su citación al proceso en forma personal.

Asimismo, manifestó que de los términos de la demanda no surge con claridad el fundamento de la acusación realizada en contra de la Sra. Rasuk.

Por otra parte, señaló que la codemandada no tuvo conocimiento de los reclamos formulados por la trabajadora por cuanto no habría sido notificada de los telegramas correspondientes.

Respecto del cambio de socia gerente, adujo que dicha situación obedeció a razones operativas dado que la Sra. Rasuk se ausentó temporalmente del país, pero aclaró que ello no implicó su desvinculación de la sociedad, toda vez que continuó manteniendo su condición de socia de Cabaña Los Paisanitos S.R.L.

Finalmente, cuestionó la procedencia de la doctrina de la inoponibilidad de la personalidad jurídica o del denominado corrimiento del velo societario, por considerar que en el caso no se verifican los presupuestos excepcionales exigidos por la ley para extender la responsabilidad de la sociedad a sus socios.

De manera preliminar, considero necesario destacar que si bien la parte actora efectúa alguna referencia al art. 59 de la Ley de Sociedades, lo cierto es que el supuesto de hecho previsto en dicho precepto no constituye el eje central de la construcción argumental desarrollada en la demanda.

En este sentido, cabe tener presente que, la responsabilidad prevista en la norma mencionada responde a un supuesto de solidaridad vinculado al incumplimiento de los deberes de lealtad y diligencia impuestos a administradores y representantes societarios.

Por el contrario, la plataforma fáctica invocada y los fundamentos jurídicos desarrollados por la accionante se encuentran claramente orientados a sostener un supuesto de inoponibilidad de la personalidad jurídica en los términos del último párrafo del art. 54 de la Ley de Sociedades.

Así se desprende de las reiteradas alegaciones de la actora relativas a que la estructura societaria fue utilizada como instrumento para llevar adelante prácticas fraudulentas en materia laboral, particularmente mediante la registración deficiente de la relación de trabajo.

En consonancia con ello, solicitó expresamente la aplicación del art. 54 de la Ley General de Sociedades y desarrolló extensamente argumentos doctrinarios y jurisprudenciales vinculados con la teoría del "corrimiento del velo societario", la doctrina del "disregard" y la utilización de la sociedad para la consecución de fines extrasocietarios o como recurso para violar la ley y frustrar derechos de terceros.

Por lo expuesto, dado que son los hechos invocados por las partes los que fijan el ámbito dentro del cual debe desarrollarse el examen jurisdiccional, el análisis del caso habrá de efectuarse a la luz del supuesto genérico contemplado en el último párrafo del art. 54 de la Ley de Sociedades, por ser éste el encuadre jurídico que se corresponde con la cuestión efectivamente planteada por la actora y sobre el cual se articuló la defensa de la codemandada. Así lo declaro.

Ingresando al estudio de la cuestión, corresponde recordar que el art. 2 de la LS y los arts. 141 y 143 del Código Civil y Comercial de la Nación (CCCN) consagran el principio de personalidad jurídica diferenciada, en virtud del cual la sociedad constituye un sujeto de derecho distinto de las personas humanas que la integran. Como regla, las consecuencias de la actuación social se imputan exclusivamente al ente societario, sin proyectarse sobre el patrimonio personal de sus socios.

Sin embargo, el último párrafo del art. 54 de la LS y el art. 144 primer párrafo del CCCN contemplan supuestos de excepción a dicho principio. Tales normas autorizan a prescindir de la separación patrimonial cuando la persona jurídica es utilizada para encubrir la consecución de fines extrasocietarios, para violar la ley, el orden público o la buena fe, o para frustrar derechos de terceros. En esos casos, la actuación se imputará directamente a los socios o controlantes que la hicieron posible, quienes responderán solidaria e ilimitadamente por los perjuicios ocasionados.

De ello se sigue que la responsabilidad de los socios exige la acreditación de una utilización abusiva o fraudulenta de la personalidad jurídica, es decir, un empleo desviado de la figura societaria como instrumento para fines ajenos al objeto social o para vulnerar normas imperativas. No se trata, entonces, de trasladar a los socios los incumplimientos propios de la actividad empresarial, sino de sancionar el uso de la sociedad como mera pantalla para defraudar derechos.

En tal sentido, la Corte Suprema de Justicia de Tucumán ha establecido como doctrina legal que, para correr el velo societario y condenar solidariamente a los socios de una S.R.L., es necesario verificar una utilización ilegal de la personalidad jurídica, siendo insuficiente la sola comprobación de actos ilícitos aislados realizados por la sociedad (sent. N° 1117 del 14/11/2014). Asimismo, ha precisado que la operatividad de la norma exige la demostración de un uso ilícito del negocio jurídico societario como instrumento para perjudicar a socios o terceros (sent. N° 563 del 29/06/2021).

A la luz de tales pautas, estimo que los hechos invocados en la demanda no permiten tener por configurado el supuesto excepcional previsto en el último párrafo del art. 54 de la LS.

En efecto, si bien se acreditó que durante un período de la relación laboral la trabajadora fue registrada con una jornada inferior a la efectivamente cumplida, con la consecuente incidencia en la determinación de sus haberes, tal circunstancia configura un incumplimiento de la normativa laboral imputable a la sociedad empleadora. Sin embargo, dicha irregularidad no permite concluir que la personalidad jurídica de la sociedad haya sido utilizada como un mero recurso para violar la ley, el orden público o la buena fe, ni que hubiera sido instrumentada para frustrar derechos de terceros en los términos exigidos por el art. 54 de la LS.

En cuanto al cambio en la persona de la socia gerente, la ficha técnica remitida por la Dirección de Personas Jurídicas (CPC N.° 2) acredita que se produjo una transferencia de cuotas sociales de la Sra. Rasuk a favor de la Sra. Zapella y que, en ese mismo acto, esta última fue designada socia gerente. Del mismo instrumento surge también que con posterioridad la Sra. Rasuk fue nuevamente designada socia gerente, cargo que continúa ejerciendo en la actualidad.

Sin perjuicio de ello, tales antecedentes registrales no permiten afirmar que Cabaña Los Paisanitos S.R.L. haya constituido una mera apariencia jurídica o una pantalla destinada a encubrir actividades ilícitas. La actora no produjo prueba idónea que permita inferir que la constitución o el funcionamiento de la sociedad obedecieran a fines extrasocietarios, ni que la personalidad jurídica hubiera sido utilizada de manera abusiva como instrumento para eludir obligaciones legales o frustrar derechos de terceros.

En definitiva, lo acreditado revela la existencia de incumplimientos laborales imputables a la empleadora, pero no demuestra el uso desviado o fraudulento de la figura societaria que exige el último párrafo del art. 54 de la LS para habilitar el excepcional corrimiento del velo societario.

En consecuencia, no se verifican los presupuestos excepcionales que autorizan a declarar la inoponibilidad de la personalidad jurídica y a extender la responsabilidad social a la codemandada Gladys Edith del Valle Rasuk en los términos del art. 54, último párrafo, de la LS.

Por ello, corresponde hacer lugar a la defensa de falta de legitimación pasiva opuesta por la codemandada. Así lo declaro.

INTERESES: Los importes que progresan devengarán intereses desde que son debidos y hasta su efectivo pago (art. 128 y 149 LCT). En relación a las indemnizaciones del art. 80 de la LCT y del art. 2 de la Ley 25.323, el cálculo de intereses deberá realizarse al vencimiento de los dos días hábiles de la notificación de los emplazamientos de la parte actora.

A los fines del cálculo corresponde aplicar lo dispuesto por el art. 55 de la Ley N°27.802 (B.O. de fecha 06/03/2026) , por tratarse de un proceso en trámite al momento de entrada en vigencia de dicha norma.

En consecuencia, sobre cada rubro adeudado se aplicará la tasa pasiva fijada por el Banco Central de la República Argentina (BCRA) a tales efectos. Ello, siempre que el resultado no supere el que se obtendría de aplicar al capital histórico el Índice de Precios al Consumidor (IPC) elaborado por el INDEC, con más una tasa de interés del tres por ciento (3 %) anual; ni resulte inferior al sesenta y siete por ciento (67 %) de este último parámetro.

El cálculo deberá efectuarse mediante la herramienta informática desarrollada por el BCRA para la liquidación de intereses en créditos laborales judicializados, disponible en el sitio web https://www.bcra.gob.ar/calculadora-intereses-creditos-laborales-judicializados/.

Conforme los precedentes sentados por la Corte Suprema de Justicia de la Provincia en los autos "Vellido Ramón Rodolfo c/Química Montpellier SA s/cobro de pesos", sentencia n°62 del 07/03/23 los intereses se liquidará en forma independiente del capital desde que este es debido hasta su efectivo pago, el cual deberá efectuarse en forma íntegra dentro del plazo de diez días previsto por el Art. 150 del CPL. Ahora bien, si dejara vencer dicho plazo, el monto de condena (comprensivo de capital más intereses) se capitalizará por única vez, por lo que deberá tomarse como base de cálculo para la actualización en los términos del Art. 770 inc. c del Código Civil y Comercial de la Nación. Así lo declaro.

PLANILLA DE CONDENA:

Ingreso26/10/2020

Egreso19/10/2023

Antigüedad2 años, 11 meses y 24 días

Categoría: Vendedor B

Haberes s/ escala salarial CCT 130/75jul-23oct-23

Sueldo Básico $ 223.478,38 $ 149.199,75

Acuerdo no rem. $ 16.760,88 $ 16.411,98

Antigüedad $ 4.804,79 $ 3.312,23

Presentismo $ 20.420,34 $ 14.077,00

Total $ 265.464,38 $ 183.000,96

1) Indemnización por antigüedad

$ 265.464,38 x 3 años $ 796.393,15

2) Indemnización sustitutiva de Preaviso

$ 183.000,96 x 1 mes $ 183.000,96

3) SAC s/ preaviso

$ 183.000,96 / 12 $ 15.250,08

4) Integración mes de despido

$ 183.000,96 / 31 x 12 días $ 70.839,08

5) SAC s/ Integración mes de despido

$ 70.839,08 / 12 $ 5.903,26

6) SAC porporcional segundo semestre 2023

$ 265.464,38 / 12 x 3,65 meses $ 80.730,26

Percibió s/ liquidación final $ 45.174,37 $ 35.555,89

7) Vacaciones proporcionales 2023

$ 265.464,38 / 25 x (292 / 365) x 14 días $ 118.928,04

Percibió s/ liquidación final $ 67.073,58 $ 51.854,46

Total $ rubros 1) al 7) al 19/10/2023 $ 1.158.796,88

Int. Tope Mínimo (67% IPC + 3%) desde el 24/10/23 al 31/05/26317,95% $ 3.684.438,92

Total $ rubros 1) al 7) al 31/05/2026 $ 4.843.235,80

8) Art. 2 Ley 25.323

($ 796.393,15 + $ 183.000,96 + $ 70.839,08) x 50% $ 525.116,59

Int. Tope Mínimo (67% IPC + 3%) desde el 03/11/23 al 31/05/26303,09% $ 1.591.575,55

Total $ rubro 6) al 31/05/2026 $ 2.116.692,14

9) Art. 80 LCT

$ 265.464,38 x 3 $ 796.393,15

Int. Tope Mínimo (67% IPC + 3%) desde el 06/12/23 al 31/05/26265,88% $ 2.117.442,56

Total $ rubro 7) al 31/05/2026 $ 2.913.835,71

10) Diferencias salariales

PeríodoBasicoAcuerdoAntigüedadPresentismoTotal

nov-21 $ 58.667,04 $ 14.666,75 $ 586,67 $ 4.937,81 $ 78.858,27

dic-21 $ 58.667,04 $ 14.666,75 $ 586,67 $ 4.937,81 $ 78.858,27

ene-22 $ 73.333,79 $ 4.693,36 $ 733,34 $ 6.172,26 $ 84.932,75

feb-22 $ 73.333,79 $ 11.146,73 $ 733,34 $ 6.172,26 $ 91.386,12

mar-22 $ 73.333,79 $ 17.013,43 $ 733,34 $ 6.172,26 $ 97.252,82

abr-22 $ 90.347,23 $ 5.420,83 $ 903,47 $ 7.604,23 $ 104.275,76

may-22 $ 90.347,23 $ 10.841,67 $ 903,47 $ 7.604,23 $ 109.696,60

jun-22 $ 90.347,23 $ 16.262,50 $ 903,47 $ 7.604,23 $ 115.117,43

jul-22 $ 90.347,23 $ 16.262,50 $ 903,47 $ 7.604,23 $ 115.117,43

ago-22 $ 90.347,23 $ 34.783,68 $ 903,47 $ 7.604,23 $ 133.638,61

sep-22 $ 90.347,23 $ 43.818,41 $ 903,47 $ 7.604,23 $ 142.673,34

oct-22 $ 90.347,23 $ 43.818,41 $ 1.806,94 $ 7.679,51 $ 143.652,10

nov-22 $ 90.347,23 $ 53.756,60 $ 1.806,94 $ 7.679,51 $ 153.590,29

dic-22 $ 90.347,23 $ 53.756,60 $ 1.806,94 $ 7.679,51 $ 153.590,29

ene-23 $ 90.347,23 $ 53.756,60 $ 1.806,94 $ 7.679,51 $ 153.590,29

feb-23 $ 109.080,73 $ 53.756,60 $ 2.181,61 $ 9.271,86 $ 174.290,81

mar-23 $ 125.201,63 $ 53.756,60 $ 2.504,03 $ 10.642,14 $ 192.104,40

abr-23 $ 190.590,36 $ 12.500,00 $ 3.811,81 $ 16.200,18 $ 223.102,35

may-23 $ 202.222,64 $ 12.500,00 $ 4.044,45 $ 17.188,92 $ 235.956,02

jun-23 $ 213.854,92 $ - $ 4.277,10 $ 18.177,67 $ 236.309,69

jul-23 $ 223.478,38 $ 16.760,88 $ 4.804,79 $ 20.420,34 $ 265.464,38

ago-23 $ 111.739,19 $ 31.760,88 $ 2.570,00 $ 10.922,51 $ 156.992,58

sep-23 $ 111.739,19 $ 40.141,32 $ 2.737,61 $ 11.634,84 $ 166.252,96

oct-23 $ 149.199,75 $ 16.411,98 $ 3.312,23 $ 14.077,00 $ 183.000,96

PeríodoDebió PercibirPercibióDiferencia% Intereses al 31/05/26$ Intereses

nov-21 $ 78.858,27 $ 36.422,55 $ 42.435,72 1519,44% $ 644.787,22

dic-21 $ 78.858,27 $ 35.738,09 $ 43.120,18 1470,93% $ 634.269,62

ene-22 $ 84.932,75 $ 39.380,14 $ 45.552,61 1417,54% $ 645.727,26

feb-22 $ 91.386,12 $ 51.699,77 $ 39.686,35 1361,14% $ 540.188,60

mar-22 $ 97.252,82 $ 51.497,31 $ 45.755,51 1295,34% $ 592.689,45

abr-22 $ 104.275,76 $ 51.046,02 $ 53.229,74 1216,26% $ 647.412,71

may-22 $ 109.696,60 $ 51.046,16 $ 58.650,44 1136,85% $ 666.766,08

jun-22 $ 115.117,43 $ 53.756,65 $ 61.360,78 1072,87% $ 658.321,12

jul-22 $ 115.117,43 $ 57.558,72 $ 57.558,71 1012,88% $ 582.998,45

ago-22 $ 133.638,61 $ 66.819,29 $ 66.819,32 943,00% $ 630.107,87

sep-22 $ 142.673,34 $ 67.534,62 $ 75.138,72 874,14% $ 656.820,64

oct-22 $ 143.652,10 $ 72.051,92 $ 71.600,18 813,92% $ 582.769,31

nov-22 $ 153.590,29 $ 72.051,78 $ 81.538,51 760,58% $ 620.162,11

dic-22 $ 153.590,29 $ 84.051,78 $ 69.538,51 715,68% $ 497.674,23

ene-23 $ 153.590,29 $ 72.051,78 $ 81.538,51 676,34% $ 551.474,88

feb-23 $ 174.290,81 $ 81.418,67 $ 92.872,14 636,35% $ 590.991,19

mar-23 $ 192.104,40 $ 89.479,05 $ 102.625,35 591,01% $ 606.524,24

abr-23 $ 223.102,35 $ 101.545,23 $ 121.557,12 545,24% $ 662.781,26

may-23 $ 235.956,02 $ 107.361,35 $ 128.594,67 497,18% $ 639.353,07

jun-23 $ 236.309,69 $ 106.927,46 $ 129.382,23 454,53% $ 588.078,91

jul-23 $ 265.464,38 $ 116.115,71 $ 149.348,67 420,42% $ 627.887,87

ago-23 $ 156.992,58 $ 116.115,71 $ 40.876,87 390,84% $ 159.762,85

sep-23 $ 166.252,96 $ 124.309,88 $ 41.943,08 348,04% $ 145.979,07

oct-23 $ 112.161,88 $ 109.363,42 $ 2.798,46 300,19% $ 8.400,60

$ 1.703.522,34 $ 13.181.928,60

Total $ al 31/05/2026 $ 14.885.450,94

Resúmen

Rubros 1) al 7) $ 4.843.235,80

8) Art. 2 Ley 25.323 $ 2.116.692,14

9) Art. 80 LCT $ 2.913.835,71

10) Diferencias salariales $ 14.885.450,94

Total $ al 31/05/2026 $ 24.759.214,59

COSTAS: Teniendo en cuenta el resultado arribado en el litigio, las pretensiones admitidas y los rubros rechazados (progreso de la demanda por un 57,73%), considerando especialmente que la desestimación del incremento indemnizatorio previsto en el art. 1 de la Ley 25.323 y de las diferencias salariales por el período comprendido entre agosto a octubre de 2023 inclusive, estimo equitativo distribuir las costas en forma proporcional.

En este sentido, la demandada Cabaña Los Paisanitos SRL deberá responder por el 100% de sus propias costas y el 85% de las devengadas por la parte actora. Por su parte, la actora deberá afrontar el 15% restante de sus propias costas (art. 63 del CPCC supletorio). Así lo declaro.

En cuanto a la codemandada Gladys Edith del Valle Rasuk, dado que resultó procedente la defensa de falta de legitimación pasiva interpuesta, corresponde imponer la totalidad de las costas devengadas por la misma a cargo de la parte actora (art. 61 del CPCC supletorio). Así lo declaro.

HONORARIOS: Conforme al resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la acción, es de aplicación el art. 50 inc. 1 del CPL, por lo que se toma como base regulatoria el monto del capital de condena actualizado, el que según planilla precedente resulta al 31/05/2026 la suma de $24.759.214,59.

Habiéndose determinado la base regulatoria, se tendrá en cuenta, además, el tiempo empleado en la solución del litigio, la calidad y valor jurídico de la labor profesional desarrollada por los profesionales, la trascendencia económica para el interesado beneficiario, el éxito obtenido y lo dispuesto por los arts. 14, 15, 38, 39, 42 y concordantes de la Ley 5.480, con los topes y demás pautas impuestas por la Ley 24.432, ratificada por la ley provincial N° 6715.

De este modo, se regulan los siguientes honorarios:

1.Al letrado Miguel Ángel Nader, por su intervención en carácter de patrocinante de la parte actora, durante tres etapas del proceso principal, la suma de $3.466.290,04 (base x 14%).

2.A la letrada Erika Lihuel Díaz Gordillo, por su intervención en carácter de apoderada de la parte actora, durante tres etapas del proceso principal, la suma de $1.906.459,52 (55% de la regulación del letrado Nader). Asimismo, por la reserva de fecha 20/05/2025 (CPA N°4), la suma de $425.144,60 por la reserva de fecha 20/05/2025 del CPA N°4 (11% del art. 38 de la Ley 5480 y 10% del art. 59 de la Ley 5480).

3.A la letrada Ana Karina Moallah, por su intervención en el doble carácter por Cabaña Los Paisanitos SRL durante tres etapas del proceso principal, la suma de $3.070.142,60 (base x 8% más 55%). Asimismo, por la reserva de fecha 20/05/2025 (CPA N°4), la suma de $425.144,60 por la reserva de fecha 20/05/2025 del CPA N°4 (11% del art. 38 de la Ley 5480 y 10% del art. 59 de la Ley 5480).

4.A la letrada Ana Karina Moallah, por su intervención en el doble carácter por Edith Gladis del Valle Rasuk, durante tres etapas del proceso principal, la suma de $4.605.213,91 (base x 12% más 55%).

Por lo expuesto,

RESUELVO:

I.ADMITIR LA DEFENSA DE FALTA DE LEGITIMACIÓN PASIVA deducida por **Gladys Edith del Valle Rasuk (DNI N°22.706.851)**, en mérito a lo considerado.

II. ADMITIR PARCIALMENTE LA DEMANDA promovida por **Ariadna Malena Beltran (DNI N° 41.650.368)** con domicilio en calle Lavaisse N°814 de esta ciudad, en contra de **Cabaña Los Paisanitos SRL (CUIT 30-71186260-5)** con domicilio en calle Juan B. Terán N°882 de esta ciudad, en mérito a lo considerado. En consecuencia, se condena a la demandada al pago de los rubros correspondientes a indemnización por antigüedad; preaviso; SAC sobre preaviso; integración mes de despido; SAC sobre integración mes de despido; vacaciones no gozadas; SAC proporcional; art. 80 LCT; art. 2 de la Ley 25.323 y diferencias salariales, los que a la fecha de la planilla practicada en este pronunciamiento ascienden a *$24.759.214,59 (Pesos veinticuatro mil setecientos cincuenta y nueve mil doscientos catorce con 59/100).*

III.RECHAZAR lo reclamado en concepto de incremento indemnizatorio del art. 1 de la Ley 25.323, en mérito a lo considerado.

IV. COSTAS: Como se consideran.

V.REGULAR HONORARIOS: 1.A la letrada **Erika Lihuel Díaz Gordillo** la suma de $1.906.459,52 por el proceso principal y la suma de $425.144,60 por la reserva del CPA N°4, en mérito a lo considerado. 2.Al letrado **Miguel Ángel Nader** la suma de $3.466.290,04 en mérito a lo considerado. 3.A la letrada **Ana Karina Moallah** la suma de $4.605.213,91 en su carácter de apoderada de la Sra. Gladys Edith del Valle Rasuk, en mérito a lo considerado. 4..A la letrada **Ana Karina Moallah** la suma de $3.070.142,60 en su carácter de apoderada de Cabaña Los Paisanitos SRL por el proceso principal y la suma de $425.144,60 por la reserva del CPA N°4, en mérito a lo considerado

VI.PLANILLA FISCAL: Oportunamente practíquese y repóngase.

VII.COMUNÍQUESE a la Caja de Previsión de Abogados y Procuradores de Tucumán.

HÁGASE SABER.- VGV 547/24

Actuación firmada en fecha 29/06/2026

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

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