

Expediente: **1306/25**
Carátula: **ALBARRACIN DANIEL LEONEL C/ MPB GASTRONOMÍA SAS Y OTROS S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°2**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **29/08/2026 - 00:00**

Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
20315895503 - *ALBARRACIN, Daniel Leonel-ACTOR*
90000000000 - *NACUSSE, VICTOR HUGO-DEMANDADO*
90000000000 - *MPB GASTRONOMÍA SAS, -DEMANDADO*
33539645159 - *CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -*

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

JUZGADO DEL TRABAJO X

ACTUACIONES N°: 1306/25



H105026354593

JUZGADO: DEL TRABAJO DE LA X° NOMINACIÓN

JUICIO: "ALBARRACÍN, DANIEL LEONEL c/ MPB GASTRONOMÍA SAS Y OTROS s/ COBRO DE PESOS" - EXPTE. N° 1306/25.-

San Miguel de Tucumán, 28 de agosto de 2026.-

AUTOS Y VISTOS: Vienen a despacho, para dictar sentencia definitiva, los autos del epígrafe que se tramitaron por ante este Juzgado del Trabajo de la Xa. Nominación.

ANTECEDENTES Y NARRATIVA DE LOS HECHOS.

DEMANDA: El 25/08/2025, se presentó el letrado Santiago Altobelli, MP N° 7895, como apoderado del Sr. **DANIEL LEONEL ALBARRACIN**, DNI N° **39.077.579**, con domicilio real en el pje. Brasil N° 337, de esta ciudad; según consta en el poder *ad litem* (otorgado a los efectos de este juicio), constituyendo casillero digital en el CUIT N° 20-31589550-3.

En tal carácter, inició demanda en contra de la firma: **1) MPB GASTRONOMÍA SAS**, CUIT N° **30-71875292-9**, con domicilio en el pje. Victorino de la plaza N° 1906, mza. E, lote 25, de esta ciudad; y **2) VÍCTOR HUGO NACUSSE**, DNI N° **25.498.724**, domiciliado en el pje. Victorino de la plaza N° 1906, mza. E, lote 25, de esta ciudad; por la suma de **\$9.795.318,87 (NUEVE MILLONES SETECIENTOS NOVENTA Y CINCO MIL TRESCIENTOS DIECIOCHO PESOS CON OCHENTA Y SIETE CENTAVOS)**, en concepto de: Haberes del mes, SAC proporcional, vacaciones

proporcionales, indemnización por antigüedad, preaviso, SAC s/ preaviso, multa art. 80 de la LCT, multa art. 8 de la Ley 24.013 y multa art. 2 de la Ley 25.323, conforme planilla anexa a la demanda.

Sostuvo que el actor **comenzó** a prestar servicios el 15/12/2021 en el establecimiento gastronómico denominado “Parrillada Mi Nueva Estancia Park”, sito en pasaje Próspero García N° 197 de San Miguel de Tucumán; **bajo la dirección, organización y mando** de Víctor Hugo Nacusse; que la relación laboral se mantuvo sin registración y que se desempeñó como trabajador permanente en la **categoría** de Ayudante de cocina del CCT N° 758/19; realizando **tareas** de colaboración con el jefe de cocina en la preparación y armado de platos y limpieza general de la cocina; con una **jornada laboral** rotativas de 11:00 a 15:00 y de 20:00 a 00:30 de lunes a jueves, mientras que los viernes, sábados y domingos trabajaba de 11:00 a 15:30 y de 20:00 a 01:00 horas, con un día de descanso semanal; y que percibía una **remuneración** diaria de \$11.500, abonada en efectivo, cuando, según sostuvo, debió percibir una remuneración mensual de \$836.930,74, conforme la escala salarial correspondiente a la actividad y categoría denunciadas.

Relató que el 30/01/2025 el actor se presentó a trabajar y no se le permitió ingresar al establecimiento ni continuar prestando tareas, oportunidad en la que se le habría comunicado verbalmente su despido. Ante dicha situación cursó telegrama laboral el 03/02/2025 al Sr. Víctor Hugo Nacusse, mediante el cual intimó a que aclarara su situación laboral y le proveyera tareas, denunciando asimismo la fecha de ingreso, categoría, jornada y remuneración, y requiriendo la registración del vínculo, el ajuste de sus haberes y el pago de las diferencias salariales adeudadas.

Sostuvo que, ante el rechazo de dicha comunicación, el actor, mediante telegrama laboral del 10/02/2025, hizo efectivo el apercibimiento formulado y se consideró gravemente injuriado y despedido por exclusiva culpa y responsabilidad de la patronal.

Asimismo, manifestó que posteriormente, en fecha 09/06/2025, el actor remitió telegrama a MPB Gastronomía SAS, mediante el cual ratificó lo expresado en las comunicaciones anteriores, aclaró que consideraba a dicha sociedad como su verdadero empleador y extendió a esta la responsabilidad derivada de la relación laboral invocada. Indicó también que el actor cursó comunicación a ARCA y una nueva misiva a la sociedad demandada en fecha 18/06/2025.

Acompañó, entre otros instrumentos, las comunicaciones referidas, capturas de conversaciones de WhatsApp mantenidas con Nacusse, actuaciones tramitadas ante la Secretaría de Estado de Trabajo y ficha de MPB Gastronomía SAS expedida por el Registro Público.

Practicó planilla de los rubros, ofreció prueba, fundó su pretensión en derecho y solicitó que oportunamente se haga lugar a la demanda, con costas a los accionados.

INCONTESTACIÓN DE DEMANDA:

Corrido el pertinente traslado de la demanda a MPB Gastronomía SAS y a Víctor Hugo Nacusse, y encontrándose ambos debidamente notificados, no comparecieron a estar a derecho ni contestaron demanda dentro del plazo legal.

En consecuencia, mediante providencia de fecha 16/12/2025, atento a las constancias de la causa y a los informes relativos a los domicilios de los accionados de fecha 05/12/2025 de la Cámara Nacional Electoral y el Registro Nacional de Sociedades, se tuvo por incontestada la demanda respecto de Víctor Hugo Nacusse y MPB Gastronomía SAS, atento a que los mismos se encontraban fehacientemente notificados y no comparecieron a estar a derecho, disponiéndose que las futuras notificaciones se practicasen conforme las previsiones del art. 22 del CPL.

APERTURA A PRUEBAS: Por decreto del 06/02/2026, se ordenó abrir la presente causa a prueba, al solo fin de su ofrecimiento.

AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN: El 16/06/2026, se celebró la audiencia prevista en el artículo 71 del CPL, sin que se llegue a un acuerdo, motivo por el cual, se proveyó la prueba oportunamente ofrecida.

SEGUNDA AUDIENCIA: En fecha 25/08/2026 se produjo la segunda audiencia de producción de pruebas, se informó sobre las pruebas ofrecidas y producidas por el actor, alegó el actor y se ordenó pasar los presentes autos a despacho para resolver la sentencia definitiva.

Los demandados no comparecieron en ninguna etapa del proceso.

ANÁLISIS DEL CASO Y FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN:

I.- Atento a que los demandados MPB GASTRONOMÍA SAS y Víctor Hugo Nacusse no contestaron demanda, no existen hechos expresamente reconocidos o admitidos por aquellos en sus escritos constitutivos.

Sin perjuicio de ello, conforme lo dispuesto por el art. 58 del CPL, la incontestación de demanda determina que se presuman ciertos los hechos invocados por el actor y auténticos y recepcionados los documentos acompañados con la demanda, salvo prueba en contrario, siempre que el trabajador acredite previamente la prestación de servicios.

II. En consecuencia, y atento a los términos de la demanda, la incontestación de los accionados y las constancias de autos, constituyen cuestiones de justificación necesaria sobre las cuales corresponde expedirse, conforme al artículo 265, inciso 5° del CPCC, son las siguientes:

- 1) Existencia de la relación laboral invocada por el actor. Determinación de los empleadores y transferencia del establecimiento.
- 2) Características de la relación laboral: convenio colectivo aplicable, fecha de ingreso, tareas y categoría profesional, jornada laboral, remuneración y falta de registración.
- 3) Posiciones y comunicaciones cursadas. Eficacia de las comunicaciones cursadas. Fecha de egreso. Justificación del despido indirecto.
- 4) Responsabilidad de Víctor Hugo Nacusse respecto de las obligaciones laborales de MPB GASTRONOMÍA SAS.
- 5) Rubros reclamados.
- 6) Intereses.
- 7) Costas.
- 8) Honorarios.

III. Antes de ingresar al tratamiento de las cuestiones a resolver, es importante aclarar que este se efectuará en el marco de la facultad conferida a los magistrados por los artículos 32, 33, 34 del CPCC, aplicando el derecho de acuerdo con las reglas de la sana crítica racional y con prescindencia de la calificación que hayan podido darle los litigantes, en consonancia con el derecho vigente y el bloque de constitucionalidad federal y de convencionalidad.

Así, la resolución que se intenta ha de ser una decisión prudente, razonada y derivada de la legislación.

Se subsumirá el caso bajo examen en el régimen de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744, Decreto reglamentario n° 390/1976 y demás normativas relacionadas).

Además, para resolver la cuestión, haré aplicación del Código Procesal Civil y Comercial de la Provincia, de aplicación supletoria al fuero y de los convenios internacionales que considerase aplicable al caso.

Así lo declaro.-

PRIMERA CUESTIÓN: Existencia de la relación laboral invocada por el actor. Determinación de los empleadores y transferencia del establecimiento.

1.- De las constancias de autos, surge que los demandados MPB GASTRONOMÍA SAS y VÍCTOR HUGO NACUSSE no contestaron demanda, conforme providencia de fecha 16/12/2025.

Ante tal situación, el art. 58 del CPL establece que, en caso de incontestación de demanda, se presumirán como ciertos los hechos invocados y como auténticos y recepcionados los documentos acompañados con la demanda, salvo prueba en contrario; presunción que procederá siempre que el trabajador acredite la prestación de servicios.

En consecuencia, corresponde determinar, en primer término, si el actor acreditó haber prestado servicios en el establecimiento gastronómico “Parrillada Mi Nueva Estancia Park” y, en caso afirmativo, establecer a quién resulta jurídicamente atribuible dicha relación laboral.

Así lo declaro.-

1.1. A tales fines, corresponde tener especialmente en consideración lo dispuesto por los arts. 21, 22 y 23 de la LCT.

El art. 21 de la LCT establece que habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración.

Por su parte, el art. 22 de la LCT dispone que habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicios en favor de otra, bajo su dependencia, en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración.

Finalmente, el art. 23 de la LCT establece que el hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo que por las circunstancias, relaciones o causas que lo motiven se demostrase lo contrario.

Así lo declaro.-

1.2.- Prueba producida.

1.2.1.- **Prueba documental.** El actor acompañó, entre otra documentación, capturas de conversaciones mantenidas mediante la aplicación WhatsApp con Víctor Hugo Nacusse; telegramas laborales remitidos a éste en fechas 03/02/2025 y 10/02/2025; telegramas dirigidos a MPB

Gastronomía SAS en fechas 09/06/2025 y 18/06/2025; actuaciones administrativas tramitadas ante la Secretaría de Estado de Trabajo bajo Expte. N° 653/181-A-2025; y ficha correspondiente a MPB Gastronomía SAS expedida por el Registro Público.

Especial relevancia reviste, dentro de dichas conversaciones, el intercambio mantenido en fecha 27/01/2025. En esa oportunidad, ante un reclamo de pago efectuado por el actor, Nacusse le solicitó que le proporcionara una cuenta bancaria a fin de efectuar una transferencia. Albarracín remitió entonces los datos de una cuenta perteneciente a Fátima María Laura Godoy y, seguidamente, fue acompañado en la conversación un comprobante de transferencia por la suma de \$44.500, cuyo ordenante figura como MPB GASTRONOMÍA S.A.S., con destino a la cuenta previamente indicada por el trabajador. A continuación, Nacusse manifestó “Listo ahí está” y señaló que posteriormente abonaría en efectivo la suma restante.

1.2.2.- Prueba informativa. En el CPA N° 2 se produjeron los siguientes informes:

a) Secretaría de Estado de Trabajo de Tucumán: remitió copia certificada del Expte. Administrativo N° 653/181-A-2025, iniciado por el actor en fecha 12/02/2025 contra Víctor Nacusse. De dichas actuaciones surge que se fijaron sucesivas audiencias de conciliación para los días 20/03/2025 y 21/04/2025, a las cuales compareció el actor con patrocinio letrado, sin que lo hiciera el denunciado, pese a las notificaciones practicadas. Finalmente, mediante presentación de fecha 29/06/2026, la Secretaría de Estado de Trabajo remitió las actuaciones requeridas por este Juzgado.

b) Correo Oficial de la República Argentina: mediante informe de fecha 27/07/2026 manifestó que las copias de las piezas postales acompañadas presentaban similitud con los terceros ejemplares obrantes en sus archivos e informó respecto del trámite de cada una de ellas:

- La pieza CD333958549, impuesta el 03/02/2025, fue observada como “Rechazado” el 04/02/2025 y, el 05/02/2025, fue entregada en carácter de devolución al remitente a horas 13:07.
- La pieza CD935036402, impuesta el 10/02/2025, fue observada como “Rechazado” el 11/02/2025 y, el 13/02/2025, fue entregada en carácter de devolución al remitente a horas 13:31.
- La pieza CD936132612, impuesta el 09/06/2025, fue observada como “Rechazado” el 10/06/2025 y, el 12/06/2025, fue entregada en carácter de devolución al remitente a horas 12:48.
- La pieza CD936132626, impuesta el 09/06/2025, fue observada como “Rechazado” el 12/06/2025 y, el 19/06/2025, fue entregada en carácter de devolución al remitente a horas 12:16.
- Finalmente, la pieza CD936131648, impuesta el 18/06/2025, fue observada como “Rechazado” el 19/06/2025 y, el 24/06/2025, fue entregada en carácter de devolución al remitente a horas 12:12.

De las copias certificadas acompañadas con dicho informe surge, además, que las piezas de fechas **03/02/2025 y 10/02/2025 fueron dirigidas a Víctor Nacusse, al domicilio de Av. Soldati N° 798**; mientras que las comunicaciones de fechas **09/06/2025 y 18/06/2025 dirigidas a MPB Gastronomía SAS fueron remitidas a Próspero García N° 197**, domicilio denunciado por el actor como correspondiente al establecimiento gastronómico. La restante comunicación del 09/06/2025 fue dirigida a la Administración Federal de Ingresos Públicos.

c) UTHGRA/UHCBCRYA: la Unión de Hoteles, Confeiterías, Bares, Cafés, Restaurantes y Afines de Tucumán informó que, conforme al CCT N° 758/19, el salario mínimo correspondiente a la categoría **“Ayudante de Cocina” para febrero de 2025 ascendía a \$793.563**, acompañando la escala salarial correspondiente al período.

d) Dirección de Personas Jurídicas - Registro Público: remitió la ficha correspondiente a MPB GASTRONOMÍA SAS, de la cual surge su constitución durante el año 2024, conforme Expte. N° 6865/205-M-2024; con domicilio en Pje. Victorino de la Plaza N° 1906, Mz. E, L/C 25, Los Vázquez, de esta ciudad. Asimismo, informó un capital social de \$1.000.000 dividido en cien acciones ordinarias nominativas no endosables, cuya totalidad corresponde a Víctor Hugo Nacusse, DNI N° 25.498.724, quien reviste además el carácter de administrador y representante legal de la sociedad.

1.2.3.- Prueba testimonial. En el CPA N° 4 declararon los testigos Sebastián Agustín Alderete y Juan Carlos Ledesma.

El testigo Sebastián Agustín Alderete manifestó que trabajó para el codemandado desde el año 2022 hasta mediados de 2025; que conoció al actor porque era compañero suyo de trabajo y a Nacusse porque era “el jefe”. Expresó que cuando ingresó a trabajar en el año 2022 el actor ya prestaba servicios en la Parrillada “Mi Nueva Estancia” y que continuó haciéndolo hasta principios de 2025. Asimismo, manifestó que quien explotaba y administraba el establecimiento era Víctor Nacusse; que el actor trabajaba en la cocina realizando distintas tareas en la bacha, ensaladas, fritera y horno; y que las órdenes eran impartidas por Nacusse, aun cuando existía un jefe de cocina que le transmitía la información.

Agregó que el actor trabajaba prácticamente toda la semana, con un día y medio de descanso, aproximadamente de 11:00 a 15:00 y de 20:00 a 01:00 horas; que percibía alrededor de \$10.000 u \$11.000 diarios, inicialmente mediante pagos diarios y luego semanales, en efectivo o mediante transferencia; que no se encontraba registrado ni recibía recibos de sueldo; que existían turnos y cronogramas de trabajo; y que para ausentarse o modificar sus horarios debía solicitar autorización a Víctor Nacusse. Finalmente, al ser consultado respecto de la ubicación del establecimiento, indicó que se encontraba en Pje. Próspero García y Av. Soldatti.

Por su parte, el testigo Juan Carlos Ledesma manifestó que conocía al actor porque comercializaba agua y efectuaba entregas en el establecimiento ubicado frente al Parque 9 de Julio. Expresó que veía allí al Sr. Albarracín y que los días martes, cuando concurrían desde las 09:00 horas a realizar las entregas, era habitualmente atendido por éste. Asimismo, indicó que siempre lo veía utilizando un delantal, aunque desconocía las restantes características de la relación laboral.

1.3.- Valoración de la prueba y solución del caso.

I. Del análisis conjunto de las constancias incorporadas a la causa considero suficientemente acreditado que el Sr. Daniel Leonel Albarracín prestó servicios personales en el establecimiento gastronómico denominado “Parrillada Mi Nueva Estancia Park”.

En particular, el testimonio de Sebastián Agustín Alderete resulta relevante por provenir de quien se desempeñó personalmente en el mismo establecimiento desde el año 2022 y compartió el ámbito laboral con el actor. Su declaración fue circunstanciada, dio razón de sus dichos y describió no sólo la presencia habitual del actor en el establecimiento sino también las tareas que desarrollaba, su jornada aproximada, modalidad de pago, ausencia de registración, existencia de cronogramas de trabajo y necesidad de solicitar autorización para ausentarse.

Dicho testimonio encuentra, además, corroboración en la declaración de Juan Carlos Ledesma, quien, desde una posición externa a la relación, manifestó que realizaba entregas de agua en el establecimiento y que veía habitualmente al actor prestando servicios allí.

Asimismo, las circunstancias descritas por el testigo Alderete permiten advertir la concurrencia de notas propias de una prestación laboral dependiente.

En efecto, se encuentra configurada la **dependencia jurídica**, en tanto el actor se encontraba sujeto a una organización ajena: cumplía turnos y horarios previamente determinados, recibía órdenes vinculadas con las tareas que debía desarrollar y debía solicitar autorización a Víctor Hugo Nacusse para ausentarse o modificar sus horarios. En particular, el testigo manifestó que, si bien existía un jefe de cocina, éste transmitía las indicaciones a Nacusse, a quien identificó como “el jefe” y como la persona que administraba el establecimiento.

También se advierten elementos propios de **dependencia económica**, pues el actor incorporaba su prestación personal a una explotación gastronómica ajena, sin que exista elemento alguno que permita inferir que asumiera los riesgos propios de la actividad empresarial; percibiendo, según el testigo, una suma determinada por su trabajo, inicialmente en forma diaria y posteriormente semanal, mediante efectivo o transferencia.

En cuanto a la **dependencia técnica**, si bien las tareas de ayudante de cocina desarrolladas por el actor no requieren necesariamente una intensa sujeción técnica, la prueba revela que aquél se insertaba en una estructura organizada, desarrollando diferentes labores dentro de la cocina y sujeto a las instrucciones impartidas en el establecimiento.

Por lo tanto, no sólo se encuentra acreditada la prestación personal de servicios, sino que las modalidades concretas en que ésta se desarrolló exhiben notas compatibles con una relación laboral dependiente. Ello, sumado a la ausencia de prueba que permita atribuir a dicha prestación una naturaleza jurídica diferente, torna operativas las presunciones previstas por los arts. 23 de la LCT y 58 del CPL.

Así lo declaro.-

II.- Determinación de los empleadores y transferencia del establecimiento.

Acreditada la existencia de la relación laboral dependiente, corresponde determinar a quién resultó jurídicamente atribuible el carácter de empleador durante su desarrollo, teniendo especialmente en consideración que el actor denunció como fecha de ingreso el 15/12/2021, mientras que MPB GASTRONOMÍA SAS fue constituida con posterioridad.

De la prueba producida surge que, al inicio de la relación laboral, el establecimiento gastronómico era explotado y administrado personalmente por Víctor Hugo Nacusse. En efecto, el testigo Alderete —quien comenzó a trabajar allí durante el año 2022— manifestó que Nacusse era “el jefe”, que administraba y explotaba la parrillada, impartía órdenes y ejercía las facultades de organización respecto del personal; y que el actor ya prestaba servicios cuando él ingresó.

Por su parte, del informe remitido por el Registro Público surge que MPB GASTRONOMÍA SAS fue constituida durante el año 2024, resultando Víctor Hugo Nacusse titular de la totalidad de las acciones representativas de su capital social y, además, administrador y representante legal de la sociedad.

Por lo tanto, MPB GASTRONOMÍA SAS no pudo revestir el carácter de empleadora desde el inicio de la relación laboral ocurrido el 15/12/2021, pues a dicha fecha no se encontraba constituida. En consecuencia, **corresponde tener por acreditado que Víctor Hugo Nacusse fue el empleador originario del actor.**

Así lo declaro.-

III.- Transferencia del establecimiento.

Ahora bien, puede ocurrir que durante el desarrollo de una relación laboral se produzca una modificación subjetiva en la persona del empleador sin que ello determine la extinción del contrato de trabajo.

La LCT contempla, entre tales supuestos, la transferencia del establecimiento en sus arts. 225 a 228. El art. 225 dispone que, en caso de transferencia por cualquier título del establecimiento, pasan al sucesor o adquirente las obligaciones emergentes del contrato de trabajo que el transmitente tuviera con el trabajador al tiempo de la transferencia, continuando el contrato con aquél y conservando el trabajador la antigüedad adquirida y los derechos derivados de ella.

La expresión “transferencia del establecimiento” debe ser entendida con amplitud, comprendiendo los distintos negocios o situaciones jurídicas mediante los cuales se produce una modificación en la titularidad de la explotación, siempre que subsista la identidad del establecimiento y exista continuidad en la prestación laboral.

En tal sentido, la jurisprudencia local ha señalado que el art. 225 de la LCT contempla la transferencia “por cualquier título”, de modo que, aun cuando no se hubiera acreditado la existencia de una convención expresa entre transmitente y adquirente, corresponde aplicar dicha norma cuando de las restantes pruebas surja que un nuevo sujeto asumió la explotación del establecimiento de su antecesor.

En el presente caso, considero acreditado que durante el desarrollo de la relación laboral se produjo una modificación subjetiva de la persona del empleador, mediante la cual MPB GASTRONOMÍA SAS asumió la explotación que hasta entonces desarrollaba personalmente Víctor Hugo Nacusse.

Para arribar a dicha conclusión pondero, en primer lugar, que el actor inició su prestación bajo la dependencia personal de Nacusse y continuó desarrollando sus tareas sin solución de continuidad en el mismo establecimiento gastronómico, realizando las mismas funciones y sujeto a una misma organización material de la explotación.

Asimismo, resulta relevante que Nacusse, quien explotaba y administraba personalmente el establecimiento, pasó a revestir el carácter de titular de la totalidad de las acciones representativas del capital social de MPB GASTRONOMÍA SAS y, simultáneamente, de administrador y representante legal de dicha sociedad, sin que se advierta modificación alguna respecto de la persona que materialmente ejercía frente al trabajador las facultades de organización y dirección.

A ello se agrega un elemento documental que considero particularmente significativo. De las conversaciones de WhatsApp acompañadas surge que, en fecha 27/01/2025, ante un reclamo de pago efectuado por Albarracín, Nacusse le solicitó una cuenta bancaria para realizar una transferencia. El actor proporcionó los datos de una cuenta perteneciente a Fátima María Laura Godoy y, acto seguido, fue remitido un comprobante por la suma de \$44.500, en el cual figura MPB GASTRONOMÍA S.A.S. como ordenante de la transferencia y como destinataria la cuenta previamente indicada por el trabajador. Inmediatamente después, Nacusse expresó “Listo ahí está” y manifestó que posteriormente abonaría en efectivo el saldo restante.

Tal elemento no puede ser valorado aisladamente. Su contenido resulta concordante con la declaración de Alderete, quien manifestó que las remuneraciones del actor eran abonadas inicialmente en forma diaria y luego semanal, tanto en efectivo como mediante transferencia. De este modo, la intervención de MPB GASTRONOMÍA SAS no surge únicamente de su constitución societaria ni de la identidad existente entre quien anteriormente explotaba el establecimiento y quien luego pasó a administrar y representar legalmente la sociedad, sino también de su concreta

intervención económica en el desenvolvimiento de la relación laboral, mediante la realización de un pago requerido por el trabajador a quien continuaba ejerciendo materialmente frente a él las facultades patronales.

Todo ello debe ser ponderado, además, conjuntamente con los efectos derivados de la incontestación de demanda. Acreditada la prestación de servicios y no existiendo prueba en contrario, resulta operativa la presunción del art. 58 del CPL respecto de los hechos denunciados por el actor y de la autenticidad de la documentación acompañada. En particular, ninguno de los accionados aportó explicación alguna que permita atribuir a la transferencia efectuada por MPB GASTRONOMÍA SAS una causa distinta de la que surge de su inserción en el intercambio mantenido entre Albarracín y Nacusse.

En este contexto, no existe prueba que permita inferir la extinción del vínculo mantenido inicialmente con Nacusse y el nacimiento posterior de un contrato laboral autónomo con la sociedad. Por el contrario, la prueba producida revela la continuidad de la misma prestación, en el mismo establecimiento y bajo idéntica dirección material, modificándose durante su desarrollo el sujeto jurídico que asumió la explotación.

Si bien las constancias incorporadas no permiten determinar con precisión la fecha exacta en que se materializó dicha transferencia, ello no impide tenerla por acreditada. En efecto, la prueba permite establecer que se produjo con posterioridad a la constitución de MPB GASTRONOMÍA SAS y que, cuanto menos al 27/01/2025, la sociedad ya intervenía materialmente en el desenvolvimiento económico de la relación laboral, efectuando pagos vinculados con la prestación del actor.

En consecuencia, **corresponde declarar que Víctor Hugo Nacusse revistió el carácter de empleador originario del actor y que, posteriormente, se produjo una transferencia del establecimiento en los términos del art. 225 de la LCT, continuando el contrato de trabajo con MPB GASTRONOMÍA SAS sin solución de continuidad**, correspondiendo que esta conservara la antigüedad adquirida por Albarracín desde su ingreso y los restantes derechos derivados del vínculo.

Así lo declaro.-

SEGUNDA CUESTIÓN: Características de la relación laboral: convenio colectivo aplicable, fecha de ingreso, tareas y categoría profesional, jornada laboral, remuneración y falta de registración.

2.- Determinada en la cuestión precedente la existencia de una relación laboral dependiente, corresponde establecer las características bajo las cuales ésta se desarrolló.

A tales fines debe tenerse presente que, acreditada la prestación de servicios, resulta plenamente operativa la presunción contemplada por el art. 58 del CPL derivada de la incontestación de demanda, por lo que corresponde presumir ciertos los hechos invocados por el actor respecto de las modalidades del vínculo, salvo prueba en contrario.

Así lo declaro.-

2.1.- Convenio colectivo aplicable.

Cabe destacar que, respecto de las convenciones colectivas de trabajo, corresponde aplicar los lineamientos establecidos, entre otros, en el fallo plenario N° 153 de la CNAT, “**Alba, Angélica y otros c/ Unión Tranviarios Automotores s/ Diferencias de salarios**”, del 14/06/1971, en cuanto impide al juzgador apartarse del convenio colectivo expresamente invocado por las partes cuando éste resulta compatible con la actividad y las circunstancias acreditadas en la causa.

En el presente caso, el actor sostuvo que la relación laboral se encontraba comprendida en el CCT N° 758/19, correspondiente a la actividad gastronómica desarrollada en el ámbito territorial de la Provincia de Tucumán.

La actividad efectivamente desarrollada por el establecimiento —una parrillada— y las tareas acreditadas en autos resultan compatibles con el ámbito de aplicación de dicho convenio.

A ello se agrega que la Unión de Hoteles, Confiterías, Bares, Cafés, Restaurantes y Afines de Tucumán informó expresamente que, conforme al CCT N° 758/19, para febrero de 2025 correspondía a la categoría “Ayudante de Cocina” un salario mínimo de \$793.563.

No existiendo prueba alguna que permita apartarse del encuadre convencional denunciado, corresponde **declarar aplicable a la relación laboral el CCT N° 758/19.**

Así lo declaro.-

2.2.- Fecha de ingreso.

El actor denunció como fecha de ingreso el **15/12/2021.**

El testigo Sebastián Agustín Alderete manifestó que comenzó a trabajar en el establecimiento durante el año 2022 y que, cuando ingresó, el actor ya prestaba servicios allí. Si bien el testigo no pudo precisar la fecha exacta de inicio de la relación, su declaración resulta concordante con la antigüedad denunciada en la demanda y permite ubicar la prestación del actor, cuanto menos, con anterioridad al ingreso del propio testigo.

En este contexto, acreditada la prestación de servicios y no existiendo prueba que contradiga la fecha denunciada, corresponde hacer efectiva la presunción prevista por el art. 58 del CPL y tener como fecha de ingreso del actor el **15/12/2021.**

Así lo declaro.-

2.3.- Tareas y categoría profesional.

El actor sostuvo haberse desempeñado como **Ayudante de Cocina**, realizando tareas de colaboración con el jefe de cocina en la preparación y armado de platos y limpieza general del sector.

La prueba testimonial resulta concordante con dicha descripción. Alderete manifestó que el actor trabajaba dentro de la cocina y que realizaba distintas tareas en la bacha, preparación de ensaladas, fretera y horno, encontrándose integrado al funcionamiento general del sector.

Tales funciones resultan compatibles con la categoría profesional de **Ayudante de Cocina** prevista por el CCT N° 758/19. A su vez, el informe de la entidad gremial confirmó la existencia de dicha categoría dentro de la escala convencional aplicable.

En consecuencia, **corresponde tener por acreditado que el actor se desempeñó como Ayudante de Cocina, Nivel Profesional 3, en la Categoría de Establecimiento III del CCT N° 758/19, conforme a las características de la explotación acreditadas en autos.**

Así lo declaro.-

2.4.- Jornada laboral.

El actor denunció que prestaba servicios mediante jornadas rotativas y partidas, de 11:00 a 15:00 y de 20:00 a 00:30 horas de lunes a jueves, y de 11:00 a 15:30 y de 20:00 a 01:00 horas los viernes, sábados y domingos, con un día de descanso semanal.

El testigo Alderete corroboró sustancialmente dicha modalidad al manifestar que el actor trabajaba prácticamente toda la semana, con aproximadamente un día y medio de descanso, en horarios de 11:00 a 15:00 y de 20:00 a 01:00 horas, y que existían turnos y cronogramas de trabajo.

Si bien la prueba testimonial no reproduce con exactitud todas las franjas horarias denunciadas, sí permite tener por acreditado que la prestación excedía una modalidad reducida o a tiempo parcial y que el actor se encontraba sujeto a una organización de turnos propia de una **jornada completa**.

A ello se agrega que, acreditada la prestación de servicios y ante la incontestación de demanda, resulta operativa la presunción prevista por el art. 58 del CPL respecto de las modalidades denunciadas, sin que exista prueba en contrario.

Finalmente, considero importante aclarar que si bien es cierto que corresponde al actor probar los extremos por el invocados, esto es así para lo atinente a la fecha de ingreso y categoría, pero no en cuanto al horario, ya que la regla general es la jornada de trabajo a tiempo completo y la excepcionalidad la constituye la jornada a tiempo parcial, debiendo acreditarla quien la invoca, por cuanto implica un apartamiento a la regla general en materia laboral, prevista en el artículo 14, inciso 1, apartado a) y en la remisión hecha por el artículo 1, segundo párrafo de la Ley N° 26.844 a la LCT y sus modificatorias, entre las cuales, figuran la Ley N° 11.544 sobre jornada de trabajo.

La jurisprudencia, que comparto, tiene establecido al respecto que: *“La jornada normal de trabajo es la regla y la reducida la excepción. La reducción de la jornada de trabajo solo puede ser establecida por las disposiciones legales que reglamenten la materia o por estipulación particular del contrato de trabajo o de los convenios colectivos de trabajo (Art. 198 LCT supletoria). Tal estipulación particular debe ser acreditada por el empleador en forma fehaciente dada su excepcionalidad. La doctrina tiene dicho en referencia a la prueba del contrato de trabajo a tiempo parcial, que puede afirmarse que todo contrato de trabajo se presume celebrado a tiempo completo y pesa sobre el empleador la carga de demostrar que la relación era part-time. Se sabe que el Art. 90 LCT se refiere a otra cosa (la duración del vínculo, no la intensidad de las prestaciones). Sin embargo, así parece desprenderse del Art. 198 de la LCT en tanto sujeta la reducción de la jornada máxima legal a la existencia de una estipulación, de suerte que quien invoque la existencia de dicha convención deberá demostrarla. (OJEDA, Raúl Horacio; Ley de Contrato de Trabajo, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2011, T. II, pág. 71). La prestación de servicios en jornada reducida no fue probada en la causa. Este régimen de excepción al régimen general de jornada establecido por el Art. 197 de la LCT y la Ley N° 11.544 imponía a la empleadora la carga de aportar elementos probatorios suficientes para sustentar su posición. Cabe recordar que el Art. 198 de la LCT autoriza a las partes a reducir la jornada máxima legal mediante la estipulación particular inserta en un contrato individual, pero la existencia de tal limitación debe ser acreditada por la empleadora dado que constituye una excepción al régimen general establecido por el Art. 197 de la LCT (CSJT, Sent. N° 760 del 7/9/2012, “Navarro Félix Luís vs. Gepner Martín Leonardo s/ cobro de pesos”)”. (CÁMARA DEL TRABAJO - Sala 3 “CHERNIAK, JORGELINA SOLEDAD Y OTRAS Vs. CHIARELLO, MARÍA ESTELA S/ COBRO DE PESOS S/ INSTANCIA ÚNICA”, Nro. Sent: 446, Fecha Sentencia: 22/11/2016).*

En consecuencia, corresponde tener por acreditado que **el actor se desempeñó a jornada completa**.

Así lo declaro.-

2.5.- Remuneración.

El actor denunció que percibía una suma de **\$11.500 diarios**, abonada en efectivo, y sostuvo que, de acuerdo con la escala convencional correspondiente, debió percibir una remuneración mensual de **\$836.930,74**.

La declaración de Alderete resulta concordante con la modalidad y cuantía aproximada denunciadas, toda vez que manifestó que al actor se le abonaban aproximadamente **\$10.000 u \$11.000 diarios**, inicialmente en forma diaria y posteriormente semanal, mediante efectivo o transferencia.

Ahora bien, respecto de la remuneración convencional que correspondía percibir, la Unión de Hoteles, Confiterías, Bares, Cafés, Restaurantes y Afines de Tucumán informó que el salario mínimo correspondiente a la categoría 'Ayudante de Cocina' para febrero de 2025 ascendía a \$793.563, acompañando la escala salarial correspondiente al período.

Sin embargo, advierto que el requerimiento cursado a dicha entidad fue formulado en términos genéricos, pues se solicitó que informara el salario mínimo correspondiente a la categoría Ayudante de Cocina para febrero de 2025, sin individualizar las características del establecimiento en el cual prestaba servicios el actor ni requerir su categorización conforme al CCT N° 758/19. En consecuencia, el importe informado no resulta determinante para establecer la categoría del establecimiento concreto, cuestión que corresponde definir a partir de las restantes constancias de autos y de las previsiones convencionales aplicables.

En tal sentido, teniendo en consideración las características de la explotación gastronómica acreditadas en autos y la clasificación prevista por el convenio colectivo, corresponde encuadrar al establecimiento en la Categoría III y al actor en el Nivel Profesional 3 – Ayudante de Cocina.

De acuerdo con la escala salarial acompañada por la propia entidad sindical, para febrero de 2025 correspondía a dicho encuadramiento un salario básico de \$852.177, al que deberán adicionarse los conceptos convencionales que resulten aplicables.

En efecto, el CCT N° 758/19 establece que los adicionales convencionales integran la remuneración del trabajador a todos los efectos legales y previsionales. En particular, corresponde considerar el adicional por antigüedad del 0,31% del sueldo básico por cada año de servicio, así como los restantes adicionales convencionales aplicables conforme a las características del vínculo.

En consecuencia, **corresponde distinguir entre la remuneración efectivamente percibida, que se tiene por acreditada en la suma diaria de \$11.500, y la remuneración convencional que el trabajador debió percibir**, la que será determinada conforme a las pautas precedentemente establecidas al practicarse la planilla integrante de esta sentencia.

Así lo declaro.-

2.6.- Falta de registración.

El actor sostuvo que la relación laboral se desarrolló íntegramente sin registración.

Dicha circunstancia encuentra respaldo en la testimonial de Alderete, quien manifestó expresamente que el actor no se encontraba registrado, que no se le entregaban recibos de sueldo y que no se efectuaban aportes o contribuciones respecto de su prestación.

A ello se agrega que los demandados no contestaron demanda ni acompañaron libros laborales, recibos de haberes, constancias de alta registral, aportes previsionales, cobertura de obra social o ART, ni ningún otro elemento que permita acreditar que el vínculo hubiese sido registrado en los términos legales.

Por lo tanto, teniendo en cuenta la prueba testimonial producida y la presunción prevista por el art. 58 del CPL, **corresponde tener por acreditado que la relación laboral del actor se desarrolló sin**

registración.

Dicha clandestinidad se mantuvo durante la totalidad del vínculo, tanto durante la etapa en que Nacusse revistió personalmente el carácter de empleador como luego de producida la transferencia del establecimiento a MPB GASTRONOMÍA SAS

Así lo declaro.-

2.7.- Conclusión.

En consecuencia, corresponde declarar que la relación laboral del Sr. Daniel Leonel Albarracín se **inició el 15/12/2021**; se encontró comprendida en el CCT N° 758/19; que el actor se desempeñó como trabajador permanente en la **categoría Ayudante de Cocina, Nivel Profesional 3, Establecimiento Categoría III**, realizando **tareas propias de dicha función**; que cumplió una **jornada completa**; que percibió una **remuneración diaria de \$11.500**; y que la relación laboral se desarrolló **sin registración**.

La remuneración que debió percibir deberá determinarse conforme a la escala salarial vigente para febrero de 2025 correspondiente a Establecimiento Categoría III, Nivel Profesional 3 – Ayudante de Cocina del CCT N° 758/19, con más los adicionales convencionales que resulten aplicables.

Así lo declaro.-

TERCERA CUESTIÓN: Posiciones y comunicaciones cursadas. Eficacia de las comunicaciones cursadas. Fecha de egreso. Justificación del despido indirecto.

3.- Posiciones y comunicaciones cursadas.

Conforme surge de la demanda, el actor sostuvo que el 30/01/2025 se presentó a prestar servicios y no se le permitió ingresar al establecimiento ni continuar desarrollando sus tareas, oportunidad en la que se le habría comunicado verbalmente su despido.

Ante dicha situación, en fecha 03/02/2025 remitió telegrama laboral a Víctor Hugo Nacusse, mediante el cual intimó a que aclarara su situación laboral y le proveyera tareas, denunciando asimismo las condiciones en que se había desarrollado el vínculo y requiriendo su registración, el ajuste de sus haberes y el pago de las diferencias salariales que consideraba adeudadas.

La pieza postal fue dirigida a Av. Soldati N° 798 y, conforme al informe remitido por el Correo Oficial de la República Argentina, fue observada como **“Rechazado”** el 04/02/2025, siendo posteriormente devuelta al remitente.

Ante la ausencia de respuesta, el 10/02/2025 Albarracín remitió una nueva comunicación al mismo destinatario y domicilio, mediante la cual hizo efectivo el apercibimiento formulado y se consideró gravemente injuriado y despedido por exclusiva culpa de la patronal. Esta segunda pieza también fue observada por el Correo Oficial como **“Rechazado”**, en fecha 11/02/2025, y posteriormente devuelta al remitente.

Finalmente, en fechas 09/06/2025 y 18/06/2025 el actor remitió comunicaciones a MPB GASTRONOMÍA SAS, dirigidas al domicilio de Pje. Próspero García N° 197, mediante las cuales ratificó la posición asumida en el intercambio anterior y atribuyó a dicha sociedad responsabilidad respecto de la relación laboral y de su extinción. Tales piezas fueron igualmente informadas por el Correo Oficial como **“Rechazado”**.

Así lo declaro.-

3.1.- Eficacia de las comunicaciones cursadas.

Corresponde determinar, en primer término, la eficacia de las comunicaciones remitidas por el actor, toda vez que aquellas mediante las cuales intimó a que se aclarara su situación laboral y posteriormente exteriorizó su decisión de extinguir el vínculo fueron dirigidas personalmente a Víctor Hugo Nacusse y regresaron al remitente con la observación postal “Rechazado”.

En materia laboral rige el carácter recepticio de las comunicaciones, de modo que, como principio, éstas producen sus efectos desde que llegan a la esfera de conocimiento del destinatario o se encuentran en condiciones de ser conocidas por éste. Sin embargo, dicha regla no puede ser interpretada de manera tal que permita a quien deliberadamente impide o frustra la recepción de una comunicación correctamente cursada beneficiarse de su propia conducta.

En el caso particular, considero que las comunicaciones remitidas por Albarracín deben reputarse eficaces.

En primer lugar, el informe producido por el Correo Oficial permite descartar que la falta de entrega haya obedecido a la inexistencia o inexactitud del domicilio o al desconocimiento del destinatario. Por el contrario, las piezas de fechas 03/02/2025 y 10/02/2025 fueron observadas expresamente como “**Rechazado**”, circunstancia cualitativamente distinta de aquellas hipótesis en las cuales la comunicación no ingresa en la esfera de conocimiento del destinatario por haber sido remitida a un domicilio incorrecto o por resultar este desconocido.

Este criterio encuentra respaldo en lo resuelto por la CSJT en la causa “Gillette, Raúl Rodolfo vs. Mutualidad Provincial de Tucumán s/ Cobro de Pesos”, sentencia N° 352 del 11/04/2016, en la cual, frente a una comunicación correctamente dirigida que fue rehusada por la empleadora, sostuvo que la negativa del destinatario a recibir el despacho telegráfico resulta reprochable a la luz del deber de buena fe previsto por el art. 63 de la LCT y no puede impedir que la comunicación produzca sus efectos. En tal sentido, señaló que cuando la falta de conocimiento obedece exclusivamente a una conducta imputable al destinatario, la declaración debe considerarse ingresada en su esfera de conocimiento. Asimismo, recordó que la eficacia de la notificación debe examinarse atendiendo a las circunstancias particulares del caso y al resultado informado por la empresa postal.

Asimismo, la ubicación consignada en las piezas guarda correspondencia geográfica con el lugar en el cual se desarrollaba la explotación gastronómica. En efecto, el testigo Sebastián Agustín Alderete manifestó que el establecimiento se encontraba ubicado en la intersección de Pje. Próspero García y Av. Soldati.

A ello se agrega que, acreditada la prestación de servicios, resulta operativa la presunción prevista por el art. 58 del CPL derivada de la incontestación de demanda, conforme a la cual se presumen ciertos los hechos invocados por el trabajador y auténticos y recepcionados los documentos acompañados, salvo prueba en contrario. En autos, ninguno de los demandados compareció a controvertir las circunstancias relativas al intercambio epistolar ni produjo elemento alguno destinado a demostrar que las comunicaciones hubieran sido remitidas a un domicilio ajeno, que no hubieran ingresado en su esfera de conocimiento o que su rechazo hubiera obedecido a la actuación de una persona completamente extraña a la explotación.

Tales circunstancias deben ser valoradas, además, atendiendo a las particularidades bajo las cuales se desarrolló la relación laboral.

En efecto, conforme fue determinado en las cuestiones precedentes, Albarracín comenzó prestando servicios bajo la dependencia personal de Víctor Hugo Nacusse y, posteriormente, el establecimiento fue transferido a MPB GASTRONOMÍA SAS, continuando el contrato de trabajo con

ésta sin solución de continuidad. Sin embargo, dicha modificación jurídica de la persona del empleador **no estuvo acompañada de una modificación material respecto de quien exteriorizaba frente al trabajador el ejercicio de las facultades patronales.**

Por el contrario, la prueba testimonial demuestra que durante el desarrollo de la relación Nacusse continuó siendo la persona que administraba materialmente el establecimiento, impartía las órdenes, organizaba las tareas y autorizaba ausencias y modificaciones de horarios. A ello se suma que era titular de la totalidad de las acciones de MPB GASTRONOMÍA SAS y revestía, además, el carácter de administrador y representante legal de la sociedad.

No puede soslayarse, asimismo, que el vínculo laboral se mantuvo íntegramente sin registración. Tal circunstancia adquiere particular relevancia en el análisis, pues la clandestinidad impidió al trabajador contar con recibos de haberes y demás documentación laboral idónea para exteriorizar formalmente la modificación subjetiva producida en la titularidad de la explotación.

En ese contexto, **no resulta razonable exigir al trabajador no registrado un conocimiento exacto de la estructura jurídica mediante la cual quien hasta entonces había revestido personalmente el carácter de empleador pasó posteriormente a organizar la explotación**, máxime cuando frente a aquél continuaba exteriorizándose como la persona que ejercía las facultades de dirección y organización del vínculo.

Por ello, la circunstancia de que las comunicaciones de fechas 03/02/2025 y 10/02/2025 hayan sido dirigidas personalmente a Nacusse no resulta suficiente, en las particulares circunstancias acreditadas en autos, para privarlas de eficacia respecto de la relación laboral que a ese momento continuaba con MPB GASTRONOMÍA SAS.

No se trata de equiparar, en abstracto, una comunicación dirigida a una persona humana con otra remitida a la persona jurídica que ésta administra, sino de ponderar que, en el caso concreto, **Nacusse había sido el empleador originario, continuó ejerciendo materialmente frente al actor las facultades patronales luego de la transferencia y revestía, simultáneamente, el carácter de administrador y representante legal de la sociedad empleadora**, todo ello en el marco de una relación mantenida absolutamente al margen de registración.

Finalmente, la conducta posterior de MPB GASTRONOMÍA SAS resulta concordante con esta conclusión. En efecto, cuando el actor dirigió posteriormente comunicaciones directamente a la sociedad, ratificando la posición asumida respecto de la relación y su extinción, tampoco obtuvo respuesta alguna, habiendo sido dichas piezas igualmente observadas por el Correo Oficial como “Rechazado”.

Aclaro que estas comunicaciones posteriores **no tienen por efecto perfeccionar ni subsanar retroactivamente el distracto**, que ya se había producido, sino que constituyen un elemento adicional que, valorado conjuntamente con las restantes constancias de autos, corrobora la ausencia de controversia extrajudicial por parte de la sociedad respecto de la situación laboral denunciada por Albarracín.

Por todo ello, valoradas conjuntamente la naturaleza recepticia de las comunicaciones laborales, la constancia postal de “Rechazado”, la ubicación a la que fueron remitidas, la presunción derivada del art. 58 del CPL, la inexistencia de prueba en contrario, la falta absoluta de registración del vínculo y la actuación permanente de Nacusse como exteriorización material del poder patronal y representante legal de MPB GASTRONOMÍA SAS, **corresponde tener por eficaces las comunicaciones cursadas por el actor en fechas 03/02/2025 y 10/02/2025.**

Así lo declaro.-

3.2.- Fecha de egreso.

Determinada la eficacia de las comunicaciones cursadas por el actor, corresponde establecer la fecha en que se produjo la extinción del vínculo laboral.

Conforme surge del informe remitido por el Correo Oficial de la República Argentina, el TCL mediante el cual Albarracín hizo efectivo el apercibimiento previamente formulado y comunicó su decisión de considerarse gravemente injuriado y despedido fue impuesto el día 10/02/2025 y observado como “Rechazado” por el destinatario el día 11/02/2025.

Al respecto, corresponde recordar que las comunicaciones vinculadas con la extinción del contrato de trabajo revisten carácter recepticio, por lo que producen sus efectos cuando llegan a la esfera de conocimiento del destinatario o cuando, encontrándose correctamente dirigidas, su recepción se frustra por una conducta imputable a éste.

En el presente caso, a diferencia de otros supuestos en los cuales no existe constancia postal acerca del momento en que la comunicación pudo ingresar en la esfera de conocimiento de su destinatario, se cuenta con informe expreso del Correo Oficial que permite determinar que el TCL rupturista fue rechazado el 11/02/2025.

Por lo tanto, y conforme a la teoría recepticia de las comunicaciones, a los principios de buena fe que rigen el contrato de trabajo y a lo resuelto precedentemente respecto de la eficacia de dicha pieza postal, **corresponde tener como fecha de extinción de la relación laboral el 11/02/2025, oportunidad en la cual la comunicación rupturista ingresó en la esfera de conocimiento del destinatario y fue rechazada por este.**

Así lo declaro.-

3.3.- Justificación del despido indirecto.

3.3.1. Establecida la fecha del distracto en el 11/02/2025, corresponde analizar la existencia y gravedad de las injurias invocadas por el actor para justificar la ruptura del vínculo.

El art. 242 de la LCT dispone que una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configure injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación; correspondiendo al juzgador valorar prudencialmente su entidad de acuerdo con el carácter de las relaciones, las modalidades y circunstancias particulares de cada caso.

A su vez, conforme a las reglas que rigen la carga de la prueba, corresponde verificar si los hechos invocados como fundamento del distracto encuentran sustento en las constancias producidas en la causa, sin perjuicio de los efectos derivados de la incontestación de demanda previstos por el art. 58 del CPL.

3.3.2. El TCL mediante el cual el actor se colocó en situación de despido indirecto tuvo su antecedente inmediato en la intimación formulada el 03/02/2025.

En dicha oportunidad, Albarracín manifestó que el 30/01/2025 se había presentado a trabajar y se le había impedido el ingreso al establecimiento y la continuación de sus tareas, por lo que intimó a su empleador a que aclarara su situación laboral y le proveyera ocupación efectiva. Asimismo, denunció las condiciones bajo las cuales se había desarrollado el vínculo, reclamó su registración y requirió la adecuación de su remuneración y el pago de las diferencias que consideraba adeudadas.

La intimación fue efectuada bajo apercibimiento de considerarse gravemente injuriado y despedido por exclusiva responsabilidad patronal, de modo que el trabajador exteriorizó de manera expresa y suficientemente clara cuál sería la consecuencia que atribuiría a la persistencia del incumplimiento, conforme a los deberes de buena fe y colaboración que deben regir el comportamiento de las partes durante el contrato de trabajo.

Conforme al informe del Correo Oficial, aquella primera pieza fue impuesta el 03/02/2025 y observada como “Rechazado” el 04/02/2025. La patronal no brindó respuesta alguna ni adoptó conducta tendiente a aclarar la situación laboral denunciada por el trabajador.

El art. 57 de la LCT dispone que constituye presunción en contra del empleador su silencio frente a una intimación fehaciente formulada por el trabajador relativa al cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, siempre que dicho silencio subsista durante un plazo razonable, que nunca podrá ser inferior a dos días hábiles.

En consecuencia, transcurrido el plazo legal sin respuesta, Albarracín hizo efectivo el apercibimiento oportunamente formulado y, mediante TCL impuesto el 10/02/2025, denunció el contrato de trabajo por justa causa.

En el caso, el silencio patronal no constituye una mera ausencia de contestación formal. Debe ser apreciado conjuntamente con la circunstancia que motivó la intimación: el impedimento de ingreso al establecimiento y la consecuente negativa de tareas, hechos que, acreditada la prestación de servicios y ante la incontestación de demanda, se encuentran alcanzados por la presunción prevista por el art. 58 del CPL y no fueron desvirtuados por prueba alguna.

A ello se agrega que la relación laboral permaneció íntegramente sin registración, circunstancia que encuentra respaldo no sólo en aquella presunción procesal sino también en la prueba testimonial producida, conforme fue determinado en la cuestión precedente.

3.3.3. La jurisprudencia local ha reconocido reiteradamente entidad injuriante al silencio del empleador frente a una intimación destinada a obtener aclaración de la situación laboral y provisión de tareas.

Así, la Excma. Cámara del Trabajo de Concepción, Sala I, en sentencia N° 60 del 26/03/2013, dictada en los autos “Pérez, Juan Manuel vs. Personal Rural S.R.L. y otro s/ Cobro de Pesos”, consideró ajustado a derecho el despido indirecto dispuesto ante la falta de respuesta patronal a una intimación motivada por negativa de tareas, por entender que tal conducta resulta violatoria de los deberes impuestos por los arts. 62 y 63 de la LCT y genera el derecho al cobro de las indemnizaciones correspondientes.

En igual sentido, la Excma. Cámara del Trabajo de Concepción, Sala II, en sentencia N° 284 del 09/12/2013, recaída en los autos “Mores, Clemente Gerardo vs. Herrera, José Guillermo s/ Despido”, sostuvo que el silencio patronal frente a una intimación para que se aclare la situación laboral, una vez transcurrido el plazo previsto por el art. 57 de la LCT, configura injuria suficiente para desplazar el principio de conservación del contrato cuando se encuentra acompañado por la falta de provisión de tareas, por resultar contrario al deber de buena fe y a la obligación de ocupación efectiva. Este criterio continúa siendo recogido por la jurisprudencia laboral tucumana.

En consecuencia, frente a la intimación concreta realizada por Albarracín para que se aclarara su situación laboral y se le permitiera retomar sus tareas, correspondía a la empleadora exteriorizar oportunamente su posición y, en su caso, acreditar en este proceso haber cumplido con la obligación de proporcionar ocupación efectiva. Nada de ello ocurrió.

Por el contrario, la comunicación fue rechazada, no se brindó respuesta alguna y los demandados tampoco comparecieron al proceso a controvertir los hechos denunciados ni produjeron prueba destinada a demostrar que el trabajador hubiera tenido tareas disponibles o que el impedimento de ingreso no hubiera ocurrido.

Tal conducta resulta contraria al deber de buena fe que debe regir la ejecución del contrato de trabajo, conforme a los arts. 62 y 63 de la LCT, y al deber de ocupación efectiva previsto por el art. 78 del mismo cuerpo legal.

3.3.4. A lo anterior se suma la falta absoluta de registración de la relación laboral.

Como quedó establecido en la segunda cuestión, el vínculo se desarrolló íntegramente en la clandestinidad, tanto durante la etapa en que Víctor Hugo Nacusse revistió personalmente el carácter de empleador como después de producida la transferencia del establecimiento a MPB GASTRONOMÍA SAS.

La ausencia total de registración constituye un incumplimiento sustancial de las obligaciones patronales, pues desconoce formalmente la existencia misma de la relación laboral y proyecta sus consecuencias sobre la antigüedad, remuneración, aportes previsionales, cobertura de seguridad social y restantes derechos derivados del contrato.

En el caso, dicha irregularidad adquirió particular entidad porque, frente a una intimación expresa del trabajador destinada precisamente a obtener la regularización del vínculo, tampoco existió respuesta ni conducta alguna de la empleadora encaminada a subsanar la situación.

Por consiguiente, aun cuando la negativa de tareas y el silencio patronal resultan por sí mismos suficientes para justificar la decisión rupturista, la persistencia de la absoluta falta de registración constituye un incumplimiento adicional que, valorado conjuntamente con aquellos, refuerza la gravedad de la injuria invocada.

3.3.5. Conclusión.

En definitiva, considero acreditado que, frente al impedimento de ingreso al establecimiento y la negativa de provisión de tareas, Albarracín intimó fehacientemente a que se aclarara su situación laboral y se le proporcionara ocupación efectiva, bajo apercibimiento de considerarse despedido; que dicha comunicación fue rechazada por su destinatario; que transcurrió el plazo previsto por el art. 57 de la LCT sin que existiera respuesta patronal alguna; y que, además, la relación laboral permanecía totalmente sin registración.

Estas circunstancias, valoradas conjuntamente, configuran incumplimientos graves a las obligaciones patronales y resultan incompatibles con los deberes de buena fe contractual y de ocupación efectiva previstos por los arts. 62, 63 y 78 de la LCT, revestiendo entidad suficiente para desplazar el principio de conservación del contrato contemplado por el art. 10 de la LCT.

Por lo tanto, el despido indirecto comunicado por Albarracín mediante TCL de fecha 10/02/2025, perfeccionado el 11/02/2025 al ingresar la comunicación en la esfera de conocimiento de su destinatario y ser rechazada, **resulta justificado y ajustado a derecho en los términos de los arts. 242 y 246 de la LCT, lo que torna procedentes las indemnizaciones reclamadas en su demanda**, ya que la falta de aclaración de la situación laboral y registración del actor constituye un incumplimiento grave a las obligaciones patronales y **configura una injuria de suficiente entidad que justifica la ruptura del vínculo** y el principio de conservación del contrato de trabajo (art. 10 de la LCT).

Así lo declaro.-

CUARTA CUESTIÓN: Responsabilidad de Víctor Hugo Nacusse respecto de las obligaciones laborales de MPB GASTRONOMÍA SAS.

4.- Marco jurídico.

Determinada la existencia de la relación laboral, la transferencia del establecimiento a MPB GASTRONOMÍA SAS y la justificación del despido indirecto, corresponde analizar si Víctor Hugo Nacusse debe responder personalmente por las obligaciones laborales que resulten a cargo de la sociedad demandada.

Como principio, la personalidad jurídica diferenciada de las sociedades determina que las obligaciones contraídas por éstas no se trasladan automáticamente a sus socios, administradores o representantes. Por ello, la sola condición de socio, aun cuando se trate del titular de la totalidad del capital social, no constituye por sí misma fundamento suficiente para extenderle las obligaciones sociales.

La responsabilidad personal de los administradores requiere, en cambio, la acreditación de una conducta propia que pueda ser jurídicamente reprochada conforme al régimen societario aplicable.

En el caso de las sociedades por acciones simplificadas, el art. 52 de la Ley N° 27.349 establece que a los administradores y representantes legales les resultan aplicables los deberes, obligaciones y responsabilidades previstos por el art. 157 de la Ley General de Sociedades.

Por su parte, el art. 59 de la LGS impone a los administradores y representantes de las sociedades el deber de obrar con lealtad y con la diligencia de un buen hombre de negocios, haciéndolos responsables ilimitada y solidariamente por los daños y perjuicios que resultaren de su acción u omisión cuando incumplieran dichas obligaciones.

Asimismo, dentro del régimen de responsabilidad al cual remite la normativa societaria, el art. 274 de la LGS establece que los administradores responden por el mal desempeño de su cargo, conforme al criterio previsto por el art. 59, así como por la violación de la ley, el estatuto o reglamento y por los daños producidos mediante dolo, abuso de facultades o culpa grave.

En consecuencia, la responsabilidad personal de Nacusse no puede derivarse de manera automática de su calidad de socio o administrador, sino que exige verificar si tuvo una intervención personal y jurídicamente relevante en los incumplimientos laborales que dieron origen a los créditos reclamados.

Así lo declaro.-

4.1.- Actuación personal de Víctor Hugo Nacusse.

En el caso considero acreditados elementos suficientes para atribuir a Nacusse una participación directa en el desarrollo y mantenimiento de la relación laboral irregular.

En primer lugar, conforme surge del informe remitido por el Registro Público, Nacusse era titular de la totalidad de las acciones representativas del capital social de MPB GASTRONOMÍA SAS y revestía simultáneamente el carácter de administrador y representante legal de la sociedad.

Sin embargo, como fue señalado, no es su condición de socio único la que determina su responsabilidad personal, sino la actividad concreta que desarrolló en relación con el trabajador y

con la explotación gastronómica.

La prueba testimonial producida permite tener por acreditado que Nacusse era quien administraba materialmente el establecimiento, impartía las órdenes de trabajo, organizaba la prestación, intervenía en los cronogramas y autorizaba las ausencias y modificaciones de horario. El testigo Alderete lo identificó expresamente como “el jefe” y manifestó que era quien explotaba y administraba el establecimiento. Estas circunstancias ya fueron valoradas al determinar la existencia y características del vínculo.

A ello se suma la prueba documental correspondiente a las conversaciones de WhatsApp mantenidas con el actor. De ellas surge que Nacusse intervenía personalmente en cuestiones vinculadas con el pago de la prestación y que, ante un reclamo del trabajador, solicitó los datos de una cuenta bancaria para efectuar una transferencia. Inmediatamente después, se acompañó un comprobante por la suma de \$44.500 cuyo ordenante era MPB GASTRONOMÍA SAS, tras lo cual Nacusse manifestó que el pago había sido realizado y anunció que completaría posteriormente el saldo restante.

Tal circunstancia demuestra que la intervención de Nacusse no era meramente formal ni circunscripta al ejercicio abstracto de su cargo societario, sino que participaba personalmente en la ejecución cotidiana de la relación laboral y en el cumplimiento de las obligaciones asumidas por la sociedad frente al trabajador.

Asimismo, conforme se determinó en la segunda cuestión, la relación laboral permaneció completamente sin registración durante todo su desarrollo, incluida la etapa posterior a la transferencia del establecimiento a MPB GASTRONOMÍA SAS.

La falta absoluta de registración de un trabajador que continuaba prestando servicios en un establecimiento administrado materialmente por quien, además, revestía el carácter de administrador y representante legal de la sociedad no puede ser considerada, en las circunstancias particulares del caso, como un hecho ajeno a la actuación de Nacusse.

Por el contrario, la prueba demuestra que era precisamente quien ejercía las facultades de dirección, organización y administración respecto del trabajador y quien intervenía personalmente en los aspectos económicos del vínculo, de modo que la persistencia de la clandestinidad laboral durante la etapa societaria resulta directamente vinculada con su propia actuación como administrador.

Así lo declaro.-

4.2.- Configuración de los presupuestos de responsabilidad.

La jurisprudencia ha señalado reiteradamente que la responsabilidad de los administradores societarios frente a terceros no puede fundarse exclusivamente en el cargo desempeñado ni en cualquier incumplimiento atribuible a la sociedad, sino que requiere la existencia de un factor concreto de atribución vinculado con su actuación personal.

Esta exigencia adquiere particular importancia en materia laboral, pues no todo incumplimiento contractual de una sociedad habilita automáticamente la extensión de responsabilidad a sus administradores.

En el caso, sin embargo, no nos encontramos ante una simple diferencia salarial, una controversia acerca del encuadre convencional o una irregularidad meramente registral de menor entidad.

La relación laboral de Albarracín permaneció **totalmente clandestina**, sin registración alguna, recibos de haberes ni documentación laboral, mientras Nacusse ejercía personalmente las funciones de dirección y administración del establecimiento y revestía simultáneamente el carácter de administrador y representante legal de MPB GASTRONOMÍA SAS.

A ello se agrega su participación directa en la gestión de pagos y en la relación cotidiana con el trabajador, así como su intervención frente a las intimaciones que posteriormente dieron lugar al distracto.

En consecuencia, considero que la conducta comprobada excede el mero incumplimiento imputable a la persona jurídica y configura un supuesto de actuación personal contraria a los deberes legales propios del administrador, resultando aplicables las previsiones de los arts. 52 de la Ley 27.349 y 59, 157 y concordantes de la LGS.

La omisión de registrar al trabajador, mantenerlo en situación de absoluta clandestinidad y continuar ejerciendo personalmente las facultades patronales en tales condiciones constituye una violación concreta de la normativa laboral y un incumplimiento de los deberes de diligencia que recaían sobre Nacusse como administrador de la sociedad.

Por ello, su responsabilidad no deriva de una desestimación general de la personalidad jurídica de MPB GASTRONOMÍA SAS ni exclusivamente de su condición de titular del cien por ciento de su capital social, sino de su **intervención personal y directa en los hechos que configuraron los incumplimientos laborales acreditados en autos**.

Así lo declaro.-

4.3.- Incidencia de la transferencia del establecimiento.

Corresponde efectuar una precisión adicional respecto del régimen de transferencia del establecimiento analizado en la primera cuestión.

El art. 228 de la LCT contempla la responsabilidad solidaria del transmitente y del adquirente respecto de las obligaciones existentes al momento de la transferencia que afecten al establecimiento.

Sin embargo, dicha norma no importa que el transmitente permanezca indefinidamente obligado respecto de toda deuda que pudiera generarse con posterioridad a la transmisión, ni convierte automáticamente en obligaciones anteriores aquellas que nacen como consecuencia de un distracto producido cuando el contrato ya continuaba con el adquirente.

En el caso, los principales créditos derivados del despido indirecto se originaron al momento de extinguirse la relación laboral, cuando MPB GASTRONOMÍA SAS revestía el carácter de empleadora.

Por lo tanto, la eventual responsabilidad personal de Nacusse respecto de tales obligaciones no encuentra su fundamento principal en su antigua condición de empleador transmitente ni en el art. 228 de la LCT, sino en la actuación personal desarrollada posteriormente en su calidad de administrador y representante legal de la sociedad, conforme fue analizado precedentemente.

Esta distinción resulta necesaria a fin de no confundir dos fuentes jurídicas de responsabilidad diferentes: por un lado, las consecuencias propias de la transferencia del establecimiento; y, por otro, la responsabilidad personal del administrador por sus propios actos u omisiones contrarios a la ley.

Así lo declaro.-

4.4.- Conclusión.

En consecuencia, considero acreditado que Víctor Hugo Nacusse, además de revestir el carácter de titular de la totalidad del capital social de MPB GASTRONOMÍA SAS, fue su administrador y representante legal y ejerció personalmente las facultades de organización, dirección y administración respecto de la relación laboral mantenida con Albarracín.

Asimismo, quedó demostrado que intervino directamente en aspectos sustanciales del vínculo, incluida la gestión de pagos, y que durante su administración la relación permaneció absolutamente sin registración, incumplimiento que no puede reputarse ajeno a quien ejercía efectivamente la dirección de la explotación y representaba legalmente a la sociedad.

Por consiguiente, encontrándose configurada una actuación personal contraria a los deberes legales propios de su cargo, corresponde declarar a **Víctor Hugo Nacusse responsable solidariamente con MPB GASTRONOMÍA SAS por las obligaciones laborales que resulten reconocidas en esta sentencia**, conforme a los arts. 52 de la Ley N° 27.349 y 59, 157 y concordantes de la Ley General de Sociedades.

Así lo declaro.-

QUINTA CUESTIÓN: Rubros y montos reclamados.

5.- El actor reclamó en su demanda el pago de la suma total de \$9.795.318,87 (NUEVE MILLONES SETECIENTOS NOVENTA Y CINCO MIL TRESCIENTOS DIECIOCHO PESOS CON OCHENTA Y SIETE CENTAVOS), en concepto de: haberes del mes, SAC proporcional, vacaciones proporcionales, indemnización por antigüedad, preaviso, SAC s/ preaviso, multa art. 80 de la LCT, indemnización art. 8 de la Ley N° 24.013 e indemnización art. 2 de la Ley N° 25.323, conforme planilla anexa a la demanda.

Los demandados no contestaron demanda ni acreditaron el pago de ninguno de los conceptos reclamados.

5.1. En las cuestiones precedentes se determinó que la relación laboral del actor se inició el 15/12/2021, que se desempeñó como Ayudante de Cocina del CCT N° 758/19, a jornada completa, que el vínculo se desarrolló íntegramente sin registración y que el despido indirecto dispuesto por Albarracín resultó justificado, perfeccionándose la extinción del contrato de trabajo el 11/02/2025.

En consecuencia, corresponde analizar individualmente la procedencia de los rubros reclamados, conforme al art. 265, inc. 6° del CPCC.

5.2. Rubros reclamados por el actor:

5.2.1. Haberes del mes de despido, SAC proporcional, vacaciones proporcionales, indemnización por antigüedad y preaviso:

Le corresponden los rubros, de acuerdo a lo tratado, a lo previsto por los arts. 126, 128, 137, 138, 231, 232 y 245 de la LCT, y al no estar acreditado su pago.

Así lo declaro.-

5.2.2. SAC sobre preaviso:

Tiene derecho a su pago, ya que la indemnización sustitutiva del preaviso debe integrarse con la parte proporcional del sueldo anual complementario (art. 121 L.C.T.).

En tal sentido, se ha pronunciado tanto la doctrina como la jurisprudencia al decir que: “*Para establecer la indemnización por preaviso cabe considerar en la remuneración la parte proporcional del sueldo anual complementario*” (C.N. Trab. Sala II, 14/08/98, TSS, 1998-984; id Sala IV, 28/12/79, DT, 1908-640), citada por Carlos Alberto Etala Contrato de Trabajo Ley 20.744, pág. 220 Ed. Astrea 6 edición. Por lo expuesto le corresponde el pago del rubro.

Así lo declaro.-

5.2.3. Multa art. 80 de la LCT:

No le corresponde el pago del presente concepto.

Cabe recordar que la indemnización anteriormente prevista ante el incumplimiento de la obligación de entregar las certificaciones laborales había sido incorporada al art. 80 de la LCT por el art. 45 de la Ley N° 25.345.

Sin embargo, el art. 99 de la Ley N° 27.742, publicada en el Boletín Oficial el 08/07/2024 y vigente desde el día siguiente, derogó expresamente los arts. 43 a 48 de la Ley N° 25.345, quedando de tal modo eliminada la indemnización que había sido incorporada por el citado art. 45.

En el presente caso, la relación laboral se extinguió el 11/02/2025, es decir, con posterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 27.742. Por consiguiente, al momento en que pudo configurarse el supuesto de hecho generador del crédito pretendido, la disposición que establecía la indemnización reclamada ya no se encontraba vigente.

Ello no importa desconocer que subsiste la obligación legal del empleador de entregar la documentación laboral correspondiente, sino únicamente que su incumplimiento ya no genera la indemnización pecuniaria que constituye el objeto del presente reclamo.

En consecuencia, corresponde: **RECHAZAR la indemnización reclamada con fundamento en el art. 80 de la LCT.**

Así lo declaro.-

5.2.4. Indemnización art. 8 de la Ley n° 24.013:

No le corresponde el pago del presente rubro.

El art. 8 de la Ley N° 24.013 contemplaba una indemnización a favor del trabajador cuando el empleador omitiera registrar la relación laboral, cuyo reconocimiento se encontraba vinculado al cumplimiento de los presupuestos establecidos por el régimen legal entonces vigente.

Sin embargo, el art. 99 de la Ley N° 27.742 derogó expresamente los arts. 8 a 17 de la Ley N° 24.013. Dicha ley fue publicada en el Boletín Oficial el 08/07/2024 y entró en vigencia el día siguiente.

En autos, si bien se encuentra acreditado que la relación laboral iniciada el 15/12/2021 permaneció íntegramente sin registración, la intimación destinada a obtener su regularización fue cursada recién

el 03/02/2025 y el distracto se perfeccionó el 11/02/2025, es decir, cuando el régimen indemnizatorio cuya aplicación se pretende ya había sido derogado.

Por consiguiente, al tiempo en que se produjeron los hechos necesarios para generar el derecho a la indemnización reclamada, el art. 8 de la Ley N° 24.013 ya no integraba el ordenamiento jurídico vigente.

En consecuencia, corresponde **RECHAZAR** este rubro.

Así lo declaro.-

5.2.5. Indemnización art. 2 de la Ley n° 25.323:

No le corresponde el pago del presente concepto.

El art. 100 de la Ley N° 27.742 derogó expresamente la Ley N° 25.323 en su totalidad, con vigencia desde el 09/07/2024.

La indemnización prevista por el art. 2 de dicho cuerpo normativo encontraba su presupuesto en la existencia de un despido y en la posterior falta de pago de las indemnizaciones correspondientes, pese a la intimación fehaciente del trabajador, obligándolo a iniciar las acciones administrativas o judiciales pertinentes para obtener su cobro.

En el presente caso, el despido indirecto se perfeccionó el 11/02/2025. En consecuencia, tanto el nacimiento de las indemnizaciones derivadas del distracto como la eventual mora patronal en su pago tuvieron lugar con posterioridad a la derogación íntegra de la Ley N° 25.323.

Por lo tanto, al momento en que podrían haberse configurado los presupuestos constitutivos del agravamiento reclamado, la norma que lo contemplaba ya no se encontraba vigente.

En consecuencia, corresponde **RECHAZAR la indemnización prevista por el art. 2 de la Ley N° 25.323** .

Así lo declaro.-

5.2.6. Confección y entrega de las certificaciones de servicios, aportes y remuneraciones del art. 80 de la LCT:

En la presente causa, quedó establecido que el actor no se encontraba registrado.

En virtud de ello, corresponde **INTIMAR** a los accionados a confeccionar y entregar al actor, las certificaciones de servicios, aportes y remuneraciones del art. 80 de la LCT, consignando las características de la relación laboral que existió entre las partes, aquí determinadas, en un plazo de **DIEZ (10) DÍAS**, a partir de que se notifique y quede firme la presente resolución, bajo apercibimiento de aplicar astreintes.

Así lo declaro.-

5.3. Los rubros declarados procedentes deberán calcularse tomando como base las escalas salariales previstas para la categoría de Ayudante de Cocina, Nivel Profesional 3, Establecimiento Categoría III del CCT N° 758/19, vigentes a la época de desarrollo del contrato de trabajo, de acuerdo a la jornada de trabajo completa, teniendo en cuenta la antigüedad del actor: del 15/12/2021 hasta el 11/02/2025.

Las sumas de condena deberán ser abonadas por la accionada **MPB GASTRONOMÍA SAS** y el coaccionado **VÍCTOR HUGO NACUSSE**, solidariamente, al actor, en el plazo de **CINCO (5) DÍAS** de quedar firme la presente, bajo apercibimiento de ley.

Así lo declaro.-

SEXTA CUESTIÓN: Intereses.

6.- Corresponde ahora determinar el régimen de intereses aplicable al capital de condena.

6.1. Al respecto, resulta imperativo considerar la reciente entrada en vigencia de la Ley de Modernización Laboral N° 27.802 (promulgada el 06/03/2026), cuya naturaleza de orden público y operatividad inmediata sobre los juicios en trámite (Art. 55) rigen el presente pronunciamiento.

En cumplimiento de lo dispuesto por el inciso a) de la citada norma, los créditos provenientes de la presente relación laboral deberán ser actualizados mediante la aplicación de intereses moratorios ajustados a la tasa pasiva determinada por el Banco Central de la República Argentina (BCRA) para el periodo correspondiente.

A fin de preservar el valor del crédito alimentario sin incurrir en un enriquecimiento sin causa, la liquidación final deberá ajustarse al sistema de topes previsto en la nueva normativa:

- Tope Máximo (Techo): El resultado de la tasa pasiva no podrá, en ningún caso, superar el importe derivado de adicionar al capital histórico la suma resultante de la aplicación del Índice de Precios al Consumidor (IPC - INDEC), con más una tasa de interés pura del 3% anual (Art. 55, inc. b).
- Garantía Mínima (Piso): Por otra parte, y para resguardar la integridad del crédito, el valor resultante no podrá ser inferior al 67% del cálculo obtenido tras aplicar la pauta del IPC + 3% mencionada anteriormente (Art. 55, inc. c).

6.2. En mérito a lo expuesto, se ordena que la planilla de liquidación de los rubros procedentes se practique siguiendo este esquema de actualización tripartito, garantizando que el monto final se mantenga dentro del marco establecido por la Ley 27.802.

Así lo declaro.-

PLANILLA DE RUBROS:

Se encuentra agregada como archivo PDF adjunto, formando parte integrante de la presente sentencia de fondo.

A continuación se detalla el resumen total de la condena al 31/07/2026:

<u>Resumen Total de condena al 31/07/2026</u>	<u>Total</u>
TOTAL CONDENADA al 31/07/2026	\$7.802.924.-

SÉPTIMA CUESTIÓN: Costas.

7.- El art. 60 del CPCC, de aplicación supletoria al fuero, por imperio del art. 49 del CPL, en su primera parte, establece como principio general, que toda sentencia, definitiva o interlocutoria, que decida un artículo contendrá decisión sobre el pago de las costas. En consonancia con lo allí

establecido, corresponde expedirme sobre el pago de las costas, ya que el pedido efectuado por el actor, se resuelve por la presente sentencia, en la que se decide un artículo.

Entrando ahora sí, al análisis sobre el pago de las costas, corresponde determinar la responsabilidad de las partes en estas actuaciones. El art. 63 del CPCC establece que si el resultado del juicio, incidente o recurso fuera parcialmente favorable para ambos litigantes, las costas se prorratarán prudencialmente por el juez en proporción al éxito obtenido por cada uno de ellos.

En relación a las costas de la acción instaurada por el actor, se observa que de los 09 -nueve- rubros reclamados proceden 6 -seis- (se rechazan multa art. 80 de la LCT, indemnización art. 8 de la Ley N° 24.013 e indemnización art. 2 de la Ley N° 25.323), es decir, que cualitativamente la demanda prospera por el 66% de los rubros reclamados.

Asimismo, desde el punto de vista cuantitativo, el actor reclama la suma de \$9.795.318,87, y el monto de la planilla de rubros de la presente sentencia, sin aplicar la tasa de actualización, asciende a la suma de \$5.047.042,24, es decir, que la demanda prospera por el 52%.

En virtud de ello, atento al resultado de la presente resolutive, analizando de forma cualitativa y cuantitativa la misma, la importancia de cada rubro reclamado que prospera, las costas procesales del proceso principal se imponen del siguiente modo: **la demandada, MPB GASTRONOMÍA SAS y el codemandado VÍCTOR HUGO NACUSSE, soportarán la totalidad de sus propias costas, más el 40% de las costas del actor de forma solidaria; por su parte, el actor deberá soportar el 60% de sus propias costas.**

Así lo declaro.-

OCTAVA CUESTIÓN: Honorarios.

8.- Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa, conforme lo prescribe el art. 46, inc. 2° 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, inc. a) de la citada Ley, por lo que se toma como base regulatoria el monto de condena, que al 31/07/2026, asciende a la suma de **\$7.802.924.- (SIETE MILLONES OCHOCIENTOS DOS MIL NOVECIENTOS VEINTICUATRO PESOS).**

Teniendo presente la base regulatoria, la calidad jurídica de la labor desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido, el tiempo transcurrido en la solución del pleito y a lo dispuesto por los artículos 14, 38, 42, 59 y concordantes de la Ley n° 5480 y art. 51 del CPL, con los topes y demás pautas impuestas por la Ley n° 24.432, ratificada por la Ley provincial n° 6715, se regulan los siguientes honorarios:

1) Al letrado SANTIAGO ALTOBELLI, MP N° 7895, por su actuación en el doble carácter como apoderado del actor, sin patrocinio letrado, en las tres etapas del proceso de conocimiento, el 16% con más el 55% de la base regulatoria, equivalente a la suma de \$1.935.125 (UN MILLÓN NOVECIENTOS TREINTA Y CINCO MIL CIENTO VEINTICINCO PESOS), conforme art. 38 de la Ley n° 5480.

Así lo declaro.-

2) La suma dineraria regulada en concepto de honorarios profesionales deberá ser abonada por quien resulte responsable de su pago, en el plazo de CINCO (5) DÍAS de quedar firme la presente,

de conformidad a lo estipulado por los arts. 601, ssgtes. y cctes. del CPCC.

Así lo declaro.-

Por lo expuesto,

RESUELVO:

I) ADMITIR PARCIALMENTE la demanda interpuesta por el actor, Sr. **DANIEL LEONEL ALBARRACÍN**, DNI N° 39.077.579, con domicilio real en el pje. Brasil n° 337, de esta ciudad; en contra de: **1) MPB GASTRONOMÍA SAS**, CUIT N° 30-71875292-9, con domicilio en el pje. Victorino de la plaza N° 1906, mza. E, lote 25, de esta ciudad; y **2) VÍCTOR HUGO NACUSSE**, DNI N° 25.498.724, domiciliado en el pje. Victorino de la plaza N° 1906, mza. E, lote 25, de esta ciudad; de forma solidaria; por la suma de **\$7.802.924.- (SIETE MILLONES OCHOCIENTOS DOS MIL NOVECIENTOS VEINTICUATRO PESOS)**, en concepto de: Haberes del mes, SAC proporcional, vacaciones proporcionales, indemnización por antigüedad, preaviso, SAC s/ preaviso, en razón a lo considerado.

Las sumas de condena deberán ser abonadas por la accionada **MPB GASTRONOMÍA SAS** y el coaccionado **VÍCTOR HUGO NACUSSE**, solidariamente, al actor, en el plazo de **CINCO (5) DÍAS** de quedar firme la presente, bajo apercibimiento de ley.

II) RECHAZAR PARCIALMENTE la demanda interpuesta, y en consecuencia: **ABSOLVER** a la accionada **MPB GASTRONOMÍA SAS** y al codemandado **VÍCTOR HUGO NACUSSE**, de abonarle al actor los rubros: multa art. 80 de la LCT, indemnización art. 8 de la Ley N° 24.013 e indemnización art. 2 de la Ley N° 25.323, conforme a lo analizado.

III) INTIMAR a la accionada **MPB GASTRONOMÍA SAS** y al codemandado **VÍCTOR HUGO NACUSSE**, a confeccionar y entregar al actor, en el plazo de **DIEZ (10) DÍAS**, a partir de que quede firme la presente resolución, las certificaciones de servicios, aportes y remuneraciones del art. 80 de la LCT, consignando las características de la relación laboral que existió entre las partes, bajo apercibimiento de aplicar astreintes.

IV) IMPONER LAS COSTAS: la demandada, **MPB GASTRONOMÍA SAS** y el codemandado **VÍCTOR HUGO NACUSSE**, soportarán la totalidad de sus propias costas, más el 40% de las costas del actor de forma solidaria; por su parte, el actor deberá soportar el 60% de sus propias costas, de acuerdo a lo considerado.

V) REGULAR HONORARIOS:

1) Al letrado **SANTIAGO ALTOBELLI**, MP N° 7895, por su actuación en el doble carácter como apoderado del actor, sin patrocinio letrado, en las tres etapas del proceso de conocimiento, el 16% con más el 55% de la base regulatoria, equivalente a la suma de **\$1.935.125 (UN MILLÓN NOVECIENTOS TREINTA Y CINCO MIL CIENTO VEINTICINCO PESOS)**, conforme art. 38 de la Ley n° 5480;

2) La suma dineraria regulada en concepto de honorarios profesionales deberá ser abonada por quien resulte responsable de su pago, en el plazo de **CINCO (5) DÍAS** de quedar firme la presente, de conformidad a lo estipulado por los arts. 601, ssgtes. y cctes. del CPCC, conforme lo meritado.

VI) PRACTICAR OPORTUNAMENTE PLANILLA FISCAL (artículo 13 de la Ley n° 6204).

VII) COMUNICAR a la Caja Previsional de Abogados y Procuradores de Tucumán.

PROTOCOLIZAR, HACER SABER, CUMPLIR.- MFT - 1306/25.-

Actuación firmada en fecha 28/08/2026

Certificado digital:
CN=EXLER César Gabriel, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20264464561

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