Expediente: **1219/17**
Carátula: **CHAILE RICARDO MARTIN C/ LAS HERAS JUAN JOSE Y MADRIGAL MATILDE ISABEL S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°1**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **14/02/2026 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -
27126756807 - GONZALEZ, SILVIA B-PERITO CONTADOR
23231174699 - DIAZ, HECTOR RODRIGO SALVADOR-HEREDERO DEL DEMANDADO
90000000000 - MADRIGAL, MATILDE ISABEL-DEMANDADO
20315880379 - CHAILE, RICARDO MARTIN-ACTOR
27315146564 - MEDINA VIVES, PAULA-POR DERECHO PROPIO
23231174699 - LAS HERAS, JUAN JOSE-HEREDERO DEL DEMANDADO
20315880379 - DEMELCHIORE, ROBERTO M-POR DERECHO PROPIO
23231174699 - LAS HERAS, JUAN JOSE-DEMANDADO
23231174699 - PEREZ CAPOZUCCO, LUIS EDUARDO-POR DERECHO PROPIO
23231174699 - DIAZ MADRIGAL, GERMAN CRISTHIAN JESÚS-HEREDERO DEL DEMANDADO
90000000000 - CARRAZAN, LUCIANA-POR DERECHO PROPIO
23231174699 - LAS HERAS, BEATRIZ ALEJANDRA-HEREDERO DEL DEMANDADO

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Juzgado del Trabajo de la VI° Nominación

ACTUACIONES N°: 1219/17

H105016045845

H105016045845

JUICIO: CHAILE RICARDO MARTIN c/ LAS HERAS JUAN JOSE Y MADRIGAL MATILDE ISABEL s/ COBRO DE PESOS. EXPTE. N° 1219/17

San Miguel de Tucumán, 13 de febrero de 2026.

AUTOS Y VISTOS: Para dictar sentencia definitiva en la causa del título "CHAILE RICARDO MARTIN c/ LAS HERAS JUAN JOSE Y MADRIGAL MATILDE ISABEL s/ COBRO DE PESOS" que tramitó ante este Juzgado del Trabajo de Primera Instancia de la VI Nominación, de cuyo estudio

RESULTA:

En fecha 25/08/2017 (fs.2/17, pág. 7/38 de expte digitalizado), se apersonó la letrada Luciana Carrazan, en representación de Ricardo Martín Chaile, DNI N°31.620.269, con domicilio en Pje. Brasil N°155 de esta ciudad y demás condiciones personales que constan en poder *ad litem* de f. 2 (pág. 7 de expediente digitalizado). En tal carácter, inició acción por cobro de pesos en contra de Juan José Las Heras y Matilde Isabel Madrigal por la suma de $356.574,01 en concepto de indemnización por antigüedad, sustitutiva de preaviso, SAC sobre preaviso, integración mes de despido, SAC sobre integración mes de despido, vacaciones proporcionales 2016, SAC proporcional 1°semestre, haberes adeudados del mes de enero, febrero y 17 días del mes de marzo de 2016, diferencia de haberes por el período de no prescripto, sanción de los arts. 80 de la LCT, y 1 y 2 de la Ley N°25323.

En el relato de los hechos, expuso que su mandante ingresó a trabajar en relación de dependencia para los demandados el 01/06/2009 y egresó por despido directo el 17/03/2016.

Explicó que la Sra. Madrigal es titular del restobar que funciona con el nombre comercial de Valentina, y el Sr. Las Heras lo es del denominado “Zona 45”. Advirtió que, en ese contexto

empresarial, el actor se vinculaba con los demandados mediante un contrato de trabajo permanente con la categoría de jefe de cocina y describió en detalle las tareas que estaban a su cargo. Expuso que cumplía una jornada de trabajo de 12 horas diarias, durante 6 días a la semana, con descanso los días domingo. Precisó que su horario laboral al momento del distracto era de 8:00 a 15:00 h y de 18:00 a 01:00 h. Aseguró que, como contraprestación a su débito laboral, percibía la suma de $34,50 por hora, es decir, $4.140 mensuales, cifra que, según esgrimió, surge del último recibo de sueldo entregado correspondiente al mes de noviembre de 2015. Denunció además que la remuneración abonada no se ajustaba a derecho bajo el fundamento de que no era comprensiva de la real cantidad de horas trabajadas, y en ese orden indicó que el Sr. Chaile se encontraba deficientemente registrado dado que, por un lado, los empleadores modificaron unilateralmente su fecha de ingreso consignando el 16/07/2010, y por otro lado, lo registraron como trabajador de media jornada cuando en realidad se trataba de un trabajador que cumplía una jornada de 8 horas y 4 horas extras por día, motivo por el cual además reclama diferencias salariales por el período no prescripto.

Luego, arguyó sobre la mala fe en el proceder de los demandados y alegó sobre la responsabilidad de estos conforme arts. 14 y 31 de la LCT. Puntualizó que se produjo entre ambas empresas una cesión de personal sin conformidad verbal ni escrita del actor. Describió además cómo se produjo el fin de la relación laboral por despido directo por abandono de trabajo mediante carta documento del 17/03/2016 remitida por el Sr. Las Heras. Transcribió asimismo el intercambio telegráfico celebrado entre las partes entre el 16/09/2015 hasta el 23/03/2016, el que tengo por reproducido en honor a la síntesis.

El 25/07/2017 (fs 21/30, pág. 45/63 de expediente digitalizado) acompañó la documentación original en apoyo de su pretensión conforme recibo de f. 32 (pág. 67 de expediente digitalizado).

Corrido traslado, el 22/02/2018 (fs. 45/51, pág. 93/105 de expediente digitalizado) se presentó el letrado Luis Pérez Capozucco en representación del Sr. Juan José Las Heras, DNI N°23.238.477, con domicilio en calle Bolivia N°184 de esta ciudad, conforme instrumento de poder general para juicios y actuaciones administrativas acompañado de f. 41 (pág. 85/86 de expediente digitalizado). En tal carácter, interpuso excepción de falta de acción y legitimación pasiva, así como de prescripción, al tiempo que contestó demanda y solicitó su rechazo.

Luego de una negativa general y particular de los hechos planteados en la demanda, ofreció su versión. Aseveró que con la demandada Madrigal solo lo une un vínculo familiar, no comercial ni laboral. Reconoció una relación laboral con el actor de poco más de seis meses. Advirtió que aquél tuvo varios llamados de atención o advertencias verbales por llegadas tarde, faltas injustificadas, deficiencias. En ese estado de cosas, afirmó que por ese motivo el 08/03/2016 lo intimó a presentarse a trabajar -especialmente por las ausencias injustificadas de aquél- bajo apercibimiento de ley, y ante la falta de cumplimiento lo despidió por abandono de trabajo por carta documento del 17/03/2016.

Para finalizar impugnó planilla y solicitó plus petito inexcusable.

El 19/03/2019, corrido traslado, la letrada Carrazan contestó los planteos de prescripción y falta de legitimación.

El 14/11/2018 (f. 64, pág. 133 de expediente digitalizado) se apersonó por el actor, el letrado Roberto M. Demelchiore, en carácter de apoderado conforme poder *ad litem* adjuntado a su presentación (f. 63, pág. 129 de expediente digitalizado), y sin revocar poder a la letrada Carrazán.

El 03/08/2020 se presentó la Sra. Matilde Isabel Madrigal con el patrocinio letrado de Paula Mariana Medina Vives, opuso caducidad de instancia y planteó la prescripción liberatoria de todo reclamo laboral.

El 01/02/2021 el Dr. Perez Capozucco presentó su renuncia al poder otorgado por el Sr. Juan José Las Heras, por lo que mediante proveído del 03/02/2021 se le hizo saber que continuaría ejerciendo su representación hasta el vencimiento del plazo fijado para que aquél compareciere por sí o con nuevo apoderado.

El 17/03/2021, sustanciado que fuere el planteo, se resolvió la caducidad de instancia interpuesta por la Sra. Madrigal, se admitió el reclamo y se reguló honorarios a los letrados intervinientes. La resolución fue apelada por el letrado Demelchiore el 29/03/2021 y, luego, el 05/11/2021, el letrado Pérez Capozucco planteó apelación de la segunda instancia, incidente que fue rechazado por la Excma. Cámara de Apelaciones del Trabajo, Sala 4, el 17/05/2022.

El 28/06/2022, el letrado Demelchiore adjuntó la movilidad solicitada a los fines de notificar la resolución del 17/03/2021 conforme lo previsto en el proveído del 30/03/2021, denunciando en el mismo acto el domicilio de los demandados, el Sr. Las Heras en Av. Avellaneda N°399 de esta ciudad y la Sra. Madrigal en Andrés Villa N°155 de la ciudad de Yerba Buena de esta provincia.

El 01/09/2022 el letrado Delmelchiorre denuncia el fallecimiento de la Sra. Madrigal. El 08/09/2022 advirtió también la existencia de una sucesión abierta respecto de la causante, y oficiado que fuere el juzgado interviniente, el 21/10/2022 se informó que el 30/09/2022 se dictó declaratoria de herederos en la que se declaran únicos y universales herederos en el carácter de hijos de la Sra. Madrigal fallecida el 29/04/2021, a: Beatriz Alejandra Las Heras, DNI N° 24.503.489, con domicilio en calle Marcos Paz 212, 6to A, de esta Ciudad,Juan José Las Heras, DNI N° 23.238.477, con domicilio en calle Próspero García 9, piso 4to, Dpto 1, de esta ciudad,Héctor Rodrigo Salvador Díaz, DNI N° 37.423.717, con domicilio en calle Andrés Villa 155, Yerba Buena, yGerman Cristhian Jesús Díaz Madrigal, DNI N° 35.921415, con domicilio en Av. Avellaneda 339 de esta ciudad, todos en el carácter de hijos de la causante. El 16/05/2023, estos últimos se apersonaron en los presentes autos con el patrocinio letrado del Dr. Luis Eduardo Perez Capozucco, y el Sr. Juan José Las Heras aclaró que su presentación como heredero no implica hacer cesar la representación del letrado mencionado como su apoderado, ni variación de la postura procesal fijada en su condición de codemandado. Asimismo, todos los herederos por idéntica presentación, unificaron personería en la del heredero Juan José Las Heras.

El 14/02/2025 la Excma. Cámara del Trabajo, Sala 4 ,resolvió la apelación articulada por el letrado Demelchiore en representación de la parte actora, contra la resolución del 17/03/2021, y se rechazó el incidente de caducidad articulado en su oportunidad por la Sra. Madrigal reservándose el pronunciamiento de honorarios para su oportunidad.

El 08/04/2025, los herederos de la Sra. Madrigal, con el patrocino letrado del Dr. Pérez Capozucco contestaron demanda haciendo propios los dichos y las defensas que interpuso oportunamente el Sr. Juan José Las Heras en su carácter de codemandado. Opusieron excepción de falta de acción o legitimación pasiva y también articularon defensa de prescripción liberatoria.

Al relatar la verdad de los hechos, según su posición, expresaron particularmente que surge evidente de los dichos de la demanda y la documentación aportada por el propio actor, que aquél reconoce haber sido empleado de su madre, la Sra. Madrigal y haber dejado de serlo por decisión propia, así como que luego de la desvinculación ocurrida allá por el año 2015, pasó a ser empleado del Sr. Juan José Las Heras, persona distinta y que nada tiene que ver con su madre. Aseguraron que el Sr. Las Heras al momento del vínculo laboral y su ruptura, como en la actualidad, es una

persona de más de 40 años de edad, padre de familia y absolutamente independizado desde hace más de dos décadas de la demandada, con la cual solo tiene un vínculo familiar muy escueto, sin haberse relacionado ni en lo comercial ni en lo laboral. Alegaron que el actor reconoció que se desvinculó sin reclamo alguno para con la Sra. Madrigal. En cuanto al Sr. Las Heras, expresaron que la real antigüedad o fecha de ingreso del Sr. Chaile para con él, data del 01/10/2015 siendo su categoría la de 'cocinero' y no la de 'jefe de cocina', y su remuneración era abonada en forma mensual, en tiempo y forma, y en base a su carga horaria, tiempo parcial. Adujeron que, debido a los llamados de atención o advertencias verbales por parte de la patronal a los que el Sr. Chaile hizo caso omiso, sumado a las reiteradas inasistencias injustificadas, fue intimado mediante carta documento del 08/03/2016 para que se presente a trabajar bajo apercibimiento de ley. Alegaron que ante la recepción de esta intimación y la imposibilidad del Sr. Chaile de justificar sus inasistencias, lejos de cumplir, aquél procedió de mala fe a intimar a esa parte con el objeto de promover su demanda. Aseguraron que debido a la falta de cumplimiento del actor con las intimaciones cursadas y sumado a sus falsas intimaciones, se lo despidió por la causal de abandono de trabajo tal como da cuenta la carta documento del 17/03/2016.

Para culminar, impugnaron planilla, plantearon plus petito inexcusable e hicieron reserva del caso federal.

El 28/04/2025 se abrió la causa a prueba al solo fin de su ofrecimiento.

Luego, las partes fueron convocadas a la audiencia prevista en el art. 69 del CPL, a la que compareció el Sr. Chaile asistido por su apoderado el Dr. Demelchiore, y, asimismo, estuvo presente el letrado Pérez Capozucco, en su carácter de apoderado del Sr. Las Heras y como patrocinante de los herederos de la Sra. Madrigal, según se dejó constancia en registro de videograbación de fecha 10/06/2025. Se tuvo por intentado el acto conciliatorio y se procedió a proveer las pruebas ofrecidas.

Concluido el período probatorio, el 24/10/2025, Secretaría Actuaria informó a tenor de lo prescripto en el art. 102 del CPL precisando que la parte actora ofreció cinco cuadernos de prueba: A1) Instrumental: producida. A2) Informativa: parcialmente producida. A3) Testimonial: parcialmente producida. A4) Pericial Contable: producida. A5) Exhibición de Documentación: producida. Por otro lado, la parte demandada ofreció también cinco cuadernos: D1) Documental: producida. D2) Confesional: producida. D3) Pericial Contable: producida. D4) Informativa: producida. A5) Testimonial: producida. Finalmente, la parte codemandada ofreció solo dos cuadernos de prueba: C1) Documental: producida. C2) Informativa: parcialmente producida.

El 30/10/2025 presentó su alegato la parte codemandada, y el 03/11/2025 lo hizo el actor y los herederos en representación de la demandada Madrigal.

Finalmente, el 04/11/2025 se ordenó pasar los autos a despacho para el dictado de sentencia definitiva.

CONSIDERANDO:

Teniendo en cuenta los términos de la demanda y su contestación, resulta procedente tener por reconocido y por ende, exentos de prueba los siguientes hechos: 1) La existencia de una relación laboral tanto con la Sra. Matilde Isabel Madrigal como con el Sr. Juan José Las Heras. 2) La titularidad de la Sra. Madrigal en cuanto al restobar "Valentina" y del Sr. Las Heras respecto del restobar "Zona 45". 3) Que el Sr. Chaile laboró primero en el restobar Valentina ubicado en Av. Avellaneda N°399 de esta ciudad, y luego en "Zona 45" sito en Urquiza N°45 de la ciudad de Alderetes de esta provincia hasta el 17/03/2016 en que fue despedido por el Sr. Las Heras bajo la causa de abandono de trabajo. 4) El vínculo familiar entre los demandados, esto es, que la Sra.

Matilde Isabel Madrigal es madre del Sr. Juan José Las Heras. 5) El fallecimiento de la Sra. Matilde Isabel Madrigal el 29/04/2021 y que sus herederos son: Beatriz Alejandra Las Heras, Juan José Las Heras, Héctor Rodrigo Salvador Díaz, y Germán Cristhian Jesús Díaz Madrigal.

Resulta viable además tener por reconocido el intercambio telegráfico ocurrido entre las partes y acompañado por el actor, atento a la falta de desconocimiento expreso por parte de los accionados en su responde (cf. art. 60 y 87 del CPL).

En consecuencia, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria sobre las que corresponde expedirme (art. 214 inc. 5 del CPCC) son: 1) Excepción de falta de acción y legitimación pasiva. 2) Existencia de una vinculación comercial y laboral entre Matilde Isabel Madrigal y Juan José Las Heras. Responsabilidad solidaria. En su caso, extremos de la relación laboral: Fecha de ingreso. Tareas y categoría profesional. Extensión de la jornada laboral. Remuneración percibida y devengada. 3) Justificación del despido. Fecha de egreso. 4) Defensa de prescripción liberatoria. Procedencia de los rubros reclamados. Planteo de pluspetición inexcusable. 5) Intereses. Planilla de condena. Costas. Honorarios.

Para la resolución de los puntos indicados serán de aplicación las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20744 (en adelante LCT) y las disposiciones del Convenio Colectivo N° 479/06.

PRIMERA CUESTIÓN

Excepción de falta de acción o de legitimación pasiva

1. El Sr. Juan José Las Heras al momento de contestar demanda por derecho propio, articuló excepción de falta de acción o de legitimación pasiva bajo el argumento de que durante gran parte de la antigüedad alegada por el actor, él no fue parte de la relación jurídica sustancial y que no existe causa o razón para que sea demandado por el poco tiempo que duró la relación laboral del Sr. Chaile para con él. Por su parte, los herederos de la Sra. Madrigal al contestar demanda, compartieron la posición del Sr. Las Heras y, asimismo, alegaron que el actor reconoció haberse vinculado laboralmente con su madre y que ese vínculo culminó por el año 2015, así como que aquél nunca reclamó nada y luego se vinculó laboralmente con el demandado principal -en alusión al codemandado, Las Heras, según interpreto-, persona distinta de la Sra. Madrigal y con actividades distintas.

Corrido traslado, el Sr Chaile solicitó el rechazo de la defensa interpuesta fundado en que se trata de demandados solidarios por haber existido en los hechos un fraude laboral en su relación laboral.

2. En cuanto a la defensa de falta de acción planteada por la parte accionada, en este punto es importante señalar que aquella se identifica con la falta de legitimidad del actor para reclamar o de la parte accionada para ser demandada. Así, la legitimación para obrar no es un presupuesto procesal (que son requisitos que deben cumplirse para la constitución de una relación procesal válida), sino un presupuesto sustancial o presupuesto para la sentencia de mérito, en cuanto sólo en caso de tener la parte legitimación en la causa, el juez entrará a juzgar sobre el fondo, es decir, sobre la razón o sin razón de la demanda. Por lo tanto, sólo después de concluirse que las partes tienen legitimación para obrar, se entra a juzgar el mérito o fundabilidad de la pretensión. El concepto de legitimación alude a una especial condición o vinculación de uno o varios sujetos con un objeto lícito litigioso determinado, que los habilita a comparecer o exige su comparecencia, en un proceso concreto, con el fin de obtener una sentencia de fondo. Lino Palacio definió a la legitimación para obrar como aquel requisito “en cuya virtud debe mediar una coincidencia entre las personas que efectivamente actúan en el proceso y las personas a las cuales la ley habilita especialmente para

pretender (legitimación activa) y para contradecir (legitimación pasiva) respecto de la materia sobre la cual verse el proceso".

De lo reseñado, es factible colegir que existe falta de legitimación pasiva, cuando es la parte demandada la que carece de legitimación para obrar; es decir, cuando la persona que ha sido demandada no es aquella a quien la ley sustancial habilita para discutir sobre la cuestión de fondo planteada por el actor en el proceso.

3. En su mérito, sin perjuicio de lo que se decidirá luego respecto de la procedencia o no de la acción, teniendo en cuenta que no se encuentra discutida la existencia de la relación laboral entre las partes, concluyo preliminarmente que **tanto la Sra. Madrigal como el Sr. Las Heras poseen legitimación para ser demandados en esta causa.** Así lo declaro.

SEGUNDA CUESTIÓN

Existencia de una vinculación comercial y laboral entre Matilde Isabel Madrigal y Juan José Las Heras. Responsabilidad solidaria.

1. El actor señaló en su demanda a los accionados, Madrigal y Las Heras, como empleadores, sin perjuicio de advertir que la primera, era titular del restobar Valentina, en el que laboró inicialmente, mientras que, el segundo, su hijo, era titular del restobar Zona 45 donde finalizó la relación laboral. A los efectos de atribuirles responsabilidad solidaria señaló que comenzó a prestar servicios con la Sra. Madrigal en el restó "Valentina" el 01/06/2009 hasta que, en septiembre de 2015, ella le comunicó en forma verbal el cierre del local y que continuaría prestando servicios en el bar Zona 45 de propiedad de su hijo, Las Heras, lo que ocurrió hasta el 17/03/2016, cuando este lo despidió por abandono de trabajo. Aseguró que a principios del mes de septiembre, se presentó a prestar tareas en 'Valentina' y el mismo estaba cerrado, por lo que envió a su empleadora un telegrama solicitando aclare su situación laboral. Indicó que dicha misiva obtuvo como respuesta por parte de aquella, una intimación a que se presente a trabajar y justifique las inasistencias, bajo apercibimiento de considerarlo incurso en abandono de trabajo. Alegó que, sin embargo, las supuestas faltas no existieron y la carta documento fue un ardid empleado por la Sra. Madrigal para evitar el pago de la liquidación final e indemnizatoria. Añadió que aquella tampoco lo despidió por carta documento ni se hizo un convenio privado.

Remarcó que, en los hechos, continuaba respondiendo a las órdenes de la Sra. Madrigal, así como también se supeditaba a las del Sr. Las Heras indistintamente. Esgrimió que su labor con este ultimo resultó ser una continuación del contrato laboral que tenía con su madre, ya que continuó con idénticas prestaciones de ambas partes: misma remuneración, horarios y días de trabajo, categoría profesional, etc. Calificó el actuar de ambos empleadores como malicioso y fraudulento bajo el fundamento de que procuraron confundirlo, pues nunca tuvo certeza respecto de quién era en realidad su verdadero empleador ya que mientras prestó servicios a favor del Sr. Las Heras nunca se le hizo entrega de recibo de sueldo alguno. Agregó, luego de citar textualmente lo prescripto por los artículos 14 y 31 de la LCT que entre los demandados existe la figura de empresas subordinadas o relacionadas entre sí y, por tanto, concluyó que constituyen un grupo económico en la administración de diversos bares que poseen como empresa familiar no declarada. Mencionó puntualmente: Bar "Open 24 horas", "Valentina" y "Zona 45". Asimismo, manifestó que se produjo una novación subjetiva, cambiándose en todos los organismos sociales la persona del empleador, de Madrigal a su hijo Las Heras, en un claro intento por reducir la antigüedad laboral del trabajador perjudicándolo al ver reducida su indemnización laboral y su jubilación, y afectando además a los organismos sociales y previsionales. Sentenció que, por ese motivo, ambos demandados deben responder solidaria e ilimitadamente por todos los rubros reclamados en su demanda. Por último,

adujo que se produjo una cesión de personal en los términos del art. 229 LCT -el que reprodujo literalmente-, pero nunca tuvo la oportunidad de prestar conformidad ni verbal ni escrita.

La parte accionada, por su parte, defendió la inexistencia de un vínculo entre el Sr. Juan José Las Heras y la Sra. Matilde Isabel Madrigal, más allá del familiar, bajo el argumento que el primero es una persona absolutamente independizada de su madre, sin haberse relacionado ni en lo comercial ni en lo laboral.

2. Establecido así el objeto de litigio, estimo pertinente señalar que un concepto adecuadamente descriptivo de "**empleador**" es el que prevé el derecho positivo argentino en el art. 26 de la LCT, en el sentido de que es la persona que da u otorga ´trabajo´ -entendido como la oportunidad de trabajar- y que recibe la tarea que brinda el trabajador. A su vez, es quien dirige y organiza la empresa -organización de medios personales, materiales e inmateriales ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos o benéficos-, que puede estar constituida por una sola unidad técnica o de ejecución o por varias de ellas.

En este sentido, es quien dentro de su empresa posee derechos o poderes que lo erigen en su director, tales como el ´poder de dirección´ -entendido como la facultad de impartir órdenes-, el ´poder disciplinario´ -o facultad de sancionar a sus empleados incumplidores de sus normas u órdenes- y el ´poder de control´, o de ejercer controles personales al trabajador, destinados a la protección de sus bienes.

En línea con esta conceptualización corresponde advertir que una de las variadas formas en que la relación laboral aparece en la realidad es la que se traduce en la **pluralidad de empleadores** que se vinculan con un trabajador (o con varios) mediante un contrato único -supuesto que postula el actor en el caso traído a estudio-. Aquella norma mencionó expresamente esta posibilidad al referirse al empleador como la persona física o conjunto de ellas, o jurídica -tenga o no personalidad jurídica propia- que requiera los servicios de un trabajador (LCT, art. 26). Se debe distinguir esta situación de aquella en que el trabajador está vinculado a empleadores diversos por contratos también diferentes. En este caso, los empleadores pueden no tener una vinculación jurídica o económica entre sí, y el factor que los vincula es que un mismo trabajador presta servicios diferenciados para cada uno de ellos, en un mismo período, pero en diferentes horarios o jornadas. Por ejemplo, el trabajador que durante la mañana trabaja para un empleador y durante la tarde lo hace para otro, en la misma o en distinta actividad. Se alude a esta situación con la expresión "pluriempleo". Existe en nuestro derecho una modalidad contractual que permite esa pluralidad de contratos.

Por otro lado, el **conjunto económico (art. 31 LCT)** -extremo cuya existencia alega el actor en la causa- denota la idea de un grupo de personas físicas o jurídicas vinculadas entre sí, que aun siendo independientes desde la perspectiva jurídica, presentan vínculos de ligazón entre sus capitales, dirección y distribución de utilidades, relación intensa que permite, a los fines previstos por la ley, tratarlos como si fueran un solo sujeto pasivo o entidad (como ocurre en materia tributaria), o bien, manteniendo la autonomía de cada uno de los sujetos de derecho que integran el conjunto, adjudicarles a todos responsabilidad solidaria por determinados pasivos, como sucede en materia de obligaciones laborales y previsionales (cfr. CSJT, sent. N° 221 del 26/02/14, "Vaca Hugo Osvaldo y otro vs. Lazarte Juana Rosa y otros s/ cobro de pesos"). Para que exista conjunto económico de carácter permanente es imprescindible que exista control de dirección, pues aunque la administración se maneje en forma independiente, la conducción de las empresas integrantes del grupo responde a directivas externas comportándose las unas como apéndice de otra u otras, con una efectiva subordinación.

En este sentido, y teniendo en cuenta especialmente la cuestión en examen, merece mención lo resuelto por la jurisprudencia: “En el caso de autos la actora trabajó ininterrumpidamente durante dos años para una misma empresa familiar, en la misma actividad (bares), con distintos nombres de fantasía y titulares y controlada en los hechos tanto por Francisco Javier Farias, como por el Sr. Ricardo José Farias y por Juan Francisco Farias quienes se comportaron como empleadores directos de la actora, lo que nos muestra la existencia de un mismo grupo económico familiar en los términos de los arts. 26 y 31 L.C.T., que ha realizado maniobras fraudulentas (de colocar interpósitas personas, registrar tardíamente, abonar sueldos menores, etc.) tendientes a disminuir los derechos laborales de la actora, manteniendo la relación laboral al comienzo sin registrar y luego con registración defectuosa, y pretendiendo disfrazar su carácter de ajenos a la explotación comercial, lo cual torna procedente la responsabilidad solidaria de los mismos por los créditos adeudados al actor. En tal sentido, la Corte Suprema de Justicia de esta Provincia ha dicho que: “Este tribunal ha reconocido que el hecho de que una persona cumpla “tareas para distintas personas jurídicas de un grupo económico, no tipifica la figura del pluriempleo, sino que se trata de un único contrato de trabajo con la característica de la pluralidad de empleadores y que por lo tanto las diferencias salariales deben fijarse atento al salario global que percibía el trabajador de todos sus empleadores, por cuanto los servicios se prestaron indistintamente” (cfr. CSJT, sentencia N° 833 del 14/9/2006). Cito sentencia dictada por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala IV de fecha 27 de octubre de 1995 que dice: 'si un trabajador prestó servicios en forma conjunta para distintas personas jurídicas, que en conjunto constituyen una misma empresa, tienen una misma sede, los mismos fines, los mismos dueños, aún cuando formalmente se traten de personas jurídicas distintas, se encuentra configurado el más típico caso del 'empleador conjunto' contemplado en el art. 26 del t.o. del régimen de contrato de trabajo' ('Esteves vs. Asistencia Odontológica Integral SA' DT 1996-A-pág. 439)”. En igual sentido, y con cita de jurisprudencia de tribunales nacionales, se ha dicho que existe un solo contrato de trabajo “aunque la parte empleadora estuviera configurada verdaderamente por varias empresas -es por lo demás bastante habitual en firmas vinculadas o pertenecientes a un mismo grupo empresario que sus empleados presten servicios que las benefician a todas, lo que no implica que se trate de contratos de trabajo separados e independientes-” y que en esa particular situación se configura “una situación no de varios empleos sino de uno solo, de una sola relación jurídica con la característica de que no tuvo un solo empleador sino cuatro, o sea que hubo pluralidad de empleadores (art. 26 LCT) (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala V, 20/10/2005, “Tronconi, Mario M. A. c. Consolidar Comercializadora SA”, La Ley 14/02/2006)” (cfr. CSJT, sentencia N° 600 del 24/7/2006 y N° 833 del 14/9/2006) Dres.: Estofan (con su voto) - Goane (con su voto) - Sbdar. Sentencia N°: 1019 Fecha: 21/12/2011 y Cam. Trab. Tuc, Sala VI Dras.: Bisdorff - Poliche de Sobrecasas. Sentencia N°: 137 Fecha: 29/05/2013). Establecida la existencia de un grupo económico, conforme el art. 31 LCT, el requisito de procedencia de tratarse de un grupo o conjunto económico de carácter permanente. En este sentido MAZA destaca que “debe mediar integración del empleador deudor a un grupo, es decir, un conjunto de organizaciones empresarias que responde, visible u ocultamente (y en tal caso por el principio de la primacía de la realidad será factible investigar la verdad mas allá de las apariencias), a un control o dominio común. Tal integración debe ser permanente, así lo reclama la norma, con lo que no se configura la situación legalmente prevista si ese control o propiedad es efímero (por ejemplo una UTE, etc.) (Maza, Miguel Ángel, Ley de Contrato de Trabajo, edición Iª, pag. 69, La Ley, Bs. As. 2006). Queda claro que en autos se ha demostrado la permanencia de este grupo económico, tanto por la antigüedad del actor, como la existencia de personal (testigos) de larga data en similar situación también con juicios contra los demandados (testigos Santucho y Lucena), y otras causas judiciales ofrecidas que ratifican su carácter permanente, así como los informes de inscripciones ante la AFIP en la actividad. A su vez es necesario analizar si existió una intención defraudatoria, a fin que ceda el principio de separación de las personas físicas o jurídicas,

demostrando que han sido utilizadas como instrumentos para evadir las normas de trabajo y la seguridad social mediante maniobras fraudulentas, o conducción temeraria o desaprensiva de los negocios por la empresa matriz. En este caso esta evidenciado por actitudes destinadas a burlar los derechos del trabajador como la registración de una antigüedad y categoría menor, la movilidad funcional entre empresas o titulares de explotaciones del mismo grupo, la omisión del pago de salarios y vacaciones en tiempo y forma, etc. todas las cuales persiguen un beneficio en perjuicio del trabajador. Por todo lo considerado y atento lo ya expresado recientemente por esta vocalía en autos “Franco Victor Ricardo vs Espeche, Nelson Fabian y otros s/ cobros. Expte. 1671/04”, sentencia n° 213 del 29/10/2013, declaro aplicable la normativa del art. 31 LCT a los demandados Francisco Javier, Juan Francisco y Ricardo Jose Farias, siendo estos solidariamente responsables de las obligaciones laborales respecto de la actora. Así lo considero. (cf. CAT, Sala 1, Sent N°289 del 16/12/2013).

Por otro lado, siguiendo a calificada doctrina en la materia, podemos decir que maniobras fraudulentas son las conductas o actitudes orientadas a burlar los derechos del trabajador, a través de traspasos, artificios o manejos, cualquiera que sea, con la finalidad de sustraerse a las obligaciones que impone la legislación laboral o de la seguridad social. Por este motivo y en pos de la debida protección de los derechos de los trabajadores, el artículo 14 de la LCT pena de nulidad a todo contrato por intermedio del cual las partes hayan procedido con simulación o fraude a la ley. A modo enunciativo -según se desprende de las palabras *“o de cualquier otro medio”* -distingue dos maniobras peculiares a través de las que se configura una circunstancia de fraude o simulación en el Derecho Laboral, a saber: 1) cuando se aparenta normas contractuales no laborales; 2) cuando existe interposición de personas.

3. Definida la plataforma fáctica, jurídica y jurisprudencial, procede ahora adentrarme en el análisis del plexo probatorio y, en adelanto de mi decisión, estimo apropiado advertir que, de acuerdo a las probanzas rendidas, considero que el accionante acreditó la existencia de un grupo económico familiar bajo el mando de la Sra. Matilde Isabel Madrigal en los términos del art. 31 de la LCT. Así lo declaro.

4. En esa dirección resulta elemental mencionar la prueba testimonial producida en los CPA N°3 y CPD N°5.

El 01/07/2025 prestaron declaración los testigos ofrecidos por los herederos de la Sra. Madrigal precisamente. María Beatriz Espeche, frente a las generales de la ley sostuvo que no conocía muy bien al Sr. Chaile, pero indicó que sí a la Sra. Madrigal. Frente a la pregunta n°3 del cuestionario propuesto sobre si conoce o conocía el bar ‘Zona 45’, afirmó que lo conoció porque colaboró con la demandada. A raíz de ciertas consultas de este magistrado acerca del tema, aclaró que lo hizo para ese emprendimiento en particular, que iban a entrar en sociedad con la Sra. Madrigal, pero ella tuvo un problema de salud y acotó que aquella además no estuvo más de tres meses en ese lugar. Recordó que dicha circunstancia fue entre los años 2015 y 2017. Luego, también a instancias de las preguntas de este magistrado y de la pregunta n°4 del cuestionario ofrecido, precisó que la dueña del bar ‘Zona 45’ era la Sra. Madrigal, indicando que lo sabía porque ella era empleada en otro bar ubicado en la facultad de Odontología donde aquella tenía una licitación. A la pregunta n°5 sobre si el Bar Zona 45 tuvo otro dueño o más de un dueño, contestó terminantemente: *“No”*. A la pregunta n°7 acerca de *“cómo es la relación o qué relación existe entre el Sr. Las Heras y la Sra. Madrigal”* respondió: *“Voy a contestar con la verdad. La Sra. Madrigal hasta el lecho de muerte no se habló con su hijo”*. Para culminar esta declaración, el letrado Pérez Capozucco solicitó a la testigo que aclare si la Sra. Madrigal y el Sr. las Heras tenían vínculo comercial alguno, y la Sra. Espeche dijo: *“No, no tenían vínculo”*.

Luego, dio su testimonio el Sr. Pedro Miguel Gutiérrez, también ofrecido por la parte demandada. A tenor de idéntico cuestionario propuesto para la testigo anterior, frente a las generales de la ley dijo conocer a la Sra. Madrigal por cuestiones del trabajo de gestoría que él desarrolla, ya que manifestó ser gestor inmobiliario. A la pregunta n°3 sostuvo que conoce el Bar Zona 45 porque acudió a raíz de su trabajo a hablar allí con la Sra. Madrigal cuestiones de gestoría. A la pregunta n°4, indicó que la dueña de ese bar era la Sra. Madrigal y aseveró que lo sabía precisamente porque su trabajo era tratar de informarse *"de lo que ella poseía"*. Seguidamente, a la pregunta n°5, arguyó que dicho bar no tuvo otro dueño o más de un dueño. Finalmente, con respecto a la pregunta n°7, aseguró que sabía que la relación del Sr. Las Heras con su madre la Sra. Madrigal era conflictiva y dijo que lo sabía porque esta última era condescendiente con él y se lo comentaba.

Por otro lado, el 25/05/2025 declaró la Sra. Laura Micaela Marquez a instancias del cuestionario propuesto por la parte actora oferente en el CPA N°3. A la pregunta N°1 sobre las generales de la ley, dijo conocer a las partes porque ella trabajaba ahí donde estaba trabajando el Sr. Chaile -sin precisar en ese momento a qué bar se refería-. Aseguró que los conoció a todos los hijos de la Sra. Matilde Madrigal, y mencionó entre ellos a Cristhian y Juan José. Al mismo tiempo, a tenor de la consulta de este magistrado manifestó que la une al Sr. Chaile una hija en común. Asimismo, manifestó haber sido empleada de la Sra. Madrigal y que respecto del Sr. Juan José Las Heras *"podríamos decir lo mismo"*. Afirmó que después de que dejó de trabajar, prácticamente no tiene contacto con el actor.

Frente a la pregunta n°2 referida a la fecha de ingreso y egreso del Sr. Chaile para con la parte empleadora, aseveró que aquél lo hizo el 01/06/2009 hasta el 17/03/2016. Al consultarle el suscripto cómo es que lo sabía, arguyó: *"El ingreso porque justo cayó el día de mi cumpleaños y él empezó a trabajar ahí, y bueno, se armó todo ese conflicto que lo dejaron sin trabajo todo, y también sé la fecha, por lo que él me contó, por lo que tenemos una hija en común"*. Ante ello, se le consultó en qué época laboró ella y manifestó que lo hizo del 2010 al 2012. Entonces, este magistrado insistió: *"Y entonces ¿cómo es que supo usted?"* y ella respondió: *"Y por lo que él me contó, por lo que tenemos una hija en común, por lo que me ayudaba económicamente con la chiquita"*. Luego, a la pregunta n°3 en relación al horario de trabajo del Sr. Chaile dijo: *"El entraba a las 8 de la mañana, y salía a las 15 hs, y a la tarde 18 a 1 de la mañana"*. Por lo que este magistrado le repreguntó: "*¿Cuáles eran los días en que trabajaba?"* y ella contestó: *"6 días a la semana, de lunes a sábado, los domingos no trabajaba"*. Con relación a las tareas que desarrollaba el Sr. Chaile (pregunta n°4), aseguró: *"Bien, en ese tiempo él llegaba y limpiaba el tema de salón y baños, y después ya pasaba para el tema de cafetería, y después ya pasaba a la cocina, a donde ya directamente empezaba a prepararse para el tema de los menús, de la parrillada, y ahí bueno, hacía toda clase de menús, toda clase de comida y él era el tema de limpieza, cafetería, y era el jefe de cocina"*. A raíz de esa respuesta, este magistrado insistió: "¿Por qué dice que era el jefe de cocina?", y ella contestó: *"Porque él trabajaba solo, a la mañana tenía un ayudante y a la noche, estaba yo, como ayudante de él"*. Ante la insistencia de este magistrado, aseguró nuevamente que ella era ayudante del Sr. Chaile en la cocina durante la noche.

A la pregunta n°5 (reformulada el 10/06/2025) sobre cómo procedían las demandadas respecto del cumplimiento del pago de las remuneraciones del actor, adujo que quién le abonaba al Sr. Chaile era la Sra. Madrigal y que lo hacía por día trabajado, aclarando luego, que el pago era diario. Atento la consulta de este magistrado, aclaró que respecto de ella se daba la misma circunstancia, apuntando que la Sra. Madrigal era la única que pagaba. A la pregunta n°6 acerca de cómo desempeñaba sus tareas el Sr. Chaile manifestó que bien, que nunca hubo quejas, que era un buen empleado, e inclusive tenía la llave del lugar porque él abría y cerraba el local. En esa misma oportunidad, este magistrado le consultó a la testigo dónde quedaba el bar al que ella hacía referencia, y entonces reveló que era el bar ubicado en calle Cuba y Av. Avellaneda al frente a Gasnor. Seguidamente, se le realizó la pregunta n°7 sobre si el Sr. Chaile realizó reclamos verbales

a la parte demandada, y la testigo dijo: *"Sí, muchas vecesYo sí ví boletas de sueldo de élpor ejemplo marcaba tantas horas en el recibo de sueldo y él realmente trabajaba doce horasespecialmente las horas extras nunca le pagaron. De eso también reclamó"*. Para terminar, a la pregunta n°8, sobre quién impartía las órdenes laborales al Sr. Chaile, aseveró que era la Sra. Madrigal, aclarando que tanto a ella como al actor.

A continuación, el letrado Perez Capozucco pidió a la testigo que aclare su respuesta a la pregunta n°2 indicando el día y mes en que ella ingresó, a lo que la testigo dijo: *"Sí, eso fue en abril, me acuerdo la fecha porque a Ricardo se le rompió la moto y yo tuve que llevar una herramienta para que la pueda arreglar cuando termine de trabajar. Y ahí fue cuando hablé con la Sra. Matilde y me preguntó si quería entrar a trabajar y le dije que sí. Y la fecha fue después del 15 de abril fue eso. Y terminamos en el 2012 en oportunidad del mes de septiembre por ahí"*. Acto seguido, el mismo letrado le pidió que aclare sus respuestas a las preguntas n°7 y 8 sobre si la empleadora y la jefa era la Sra. Madrigal, y la Sra. Marquez respondió afirmativamente. También le pidió que aclare si siempre se desempeñó en el bar que quedaba en la calle Cuba y Avellaneda, y la testigo aseveró que ella sí lo hizo ahí, añadiendo que el Sr. Chaile lo hizo allí, pero también en "Zona 45". Luego, también a tenor la aclaratoria que le formuló el letrado de la parte demandada, aseguró que la dueña de ambos bares era la Sra. Madrigal y era ella quien daba las órdenes en ambos bares, y deslizó además: *"Ahí en Alderetes estaba el Sr. Juan José Las Heras que tenía su bar. Y fue cuando ella lo mandó para Alderetes a Ricardo"*. Y entonces el letrado Perez Capozucco, insistió: *"pero ¿la empleadora era la Sra. Madrigal?*", y la Sra. Márquez asintió: *"Exactamente, que daba todas las órdenes, el pago, todo, pero había vínculo entre los dos en el tema ahí en Alderetes"*. Luego, el letrado continúa y le consulta a la testigo si recibe pensión alimenticia por parte del actor y ella respondió en forma positiva, advirtiendo que nunca tuvo necesidad de venir a tribunales porque el actor nunca incumplió en ese aspecto.

Finalizada la declaración, el letrado Perez Capozucco interpuso tacha en la persona y en los dichos de la testigo Marquez. En cuanto a la persona, arguyó que pese a que lo oculta, tiene un claro interés en el juicio que va de la mano de la pensión alimenticia que recibe para el hijo en común que tiene con el actor. En cuanto a los dichos, argumentó que la testigo es una testigo preparada que por un lado, a la pregunta n°2 pudo decir categóricamente día, mes y año de ingreso del actor, así como la fecha de egreso, lo que cual calificó de difícil, e hizo notar que sin embargo, cuando se le consultó sobre su propia fecha de ingreso y egreso no respondió con la misma exactitud. Además, agregó que, se contradijo todo el tiempo, bajo el fundamento de que, por un lado, dijo que la única dueña era la Sra. Madrigal y, por otro lado, luego trató de introducir al Sr. Las Heras, lo que asumió producto de la preparación de la testigo. Corrido traslado, el letrado Demelchiore, en representación del actor, solicitó el rechazo de la tacha interpuesta arguyendo que el beneficio es para su hijo no para ella, y en cuanto a la tacha en los dichos dijo que la testigo respondió lo que se le preguntó y que el letrado solo consultó el mes, más nunca pidió una fecha precisa.

Por lo expuesto, estimo justo rechazar la tacha interpuesta en la persona de la testigo dado que la existencia de una pensión alimenticia a favor de su hija por parte del Sr. Chaile no es suficiente para desplazar de plano su testimonio, sin perjuicio de la rigurosidad con la que debo analizar su testimonio en virtud de la relación que tiene o pudo haber tenido con aquél. En efecto, aún en el caso que tal vínculo hubiera existido, no se trata de una situación que permita invalidar un testimonio, según el criterio jurisprudencial imperante para circunstancias similares (cf. CSJT, "Arias Rodolfo Daniel vs. Calcagno Abel Hugo s/Cobro de Pesos", Sent. N°: 282, 23/04/2007; CNA en lo Civil, Sala C, "Conte, Haydee vs. Coto C.I.C.S.A., Sent. N°36 del 22/05/2003; CAT, Sala 1, "Olmos María Mercedes del Valle c/Almirón Stella Maris s/cobro de pesos, Sent. N°151 del 07/09/2021, entre otros).

5. Analizado el plexo probatorio, valorando la prueba pertinente y atendible, entiendo que la parte actora ha logrado demostrar la existencia de un grupo económico familiar entre la Sra. Matilde Isabel

Madrigal y, su hijo, el Sr. Juan José Las Heras. En este sentido, se debe tener principalmente en cuenta que la parte demandada no desconoció la relación laboral del Sr. Chaile para con la Sra. Madrigal y el Sr. Las Heras, así como tampoco lo hizo respecto de los lugares en los que este dijo laborar para ellos, reduciendo el objeto de la litis a dilucidar si la vinculación laborar del Sr. Chaile en el restobar 'Zona 45' fue una continuidad de la relación que principió con la Sra. Madrigal y a la que también se sumó el Sr. Las Heras en el marco de un grupo económico familiar.

Así entonces, es dable advertir que todos los testigos, tanto los ofrecidos por el codemandado, como la testigo postulada por el Sr. Chaile, coinciden en sostener que 'Zona 45' era de propiedad de la Sra. Madrigal, aun cuando la titularidad de la relación laboral estaba en cabeza del Sr. Las Heras conforme los registros de los organismos y entes recaudadores. Por eso, en esa dirección, interesa fundamentalmente el testimonio del Sr. Gutiérrez, precisamente ofrecido por la parte accionada y sobre el que no existe tacha alguna, quien no solo aseguró que la dueña del restobar 'Zona 45' era la Sra. Madrigal, sino que además apuntó que lo sabía porque precisamente, por su labor de gestor inmobiliario, debía tratar de informarse de lo que aquella poseía. Además, sostuvo haberla visto y haberse reunido en más de una ocasión con aquella en ese bar. A ello se suma, que la otra testigo ofrecida por la parte codemandada, la Sra. Espeche, manifestó haber colaborado con la Sra. Madrigal particularmente para ese bar, al que calificó de emprendimiento, bajo el argumento de que iba a entrar en sociedad con la demandada, así como también deslizó que la Sra. Madrigal -sin nombrar en ningún momento al Sr. Las Heras- no estuvo allí *"más de tres meses"* sin negar en definitiva la presencia de la madre del Sr. Las Heras en el bar ubicado en Urquiza N° 45 de la ciudad de Alderetes donde el actor también se desempeñó luego de su paso por el restobar 'Valentina'. Es decir, ambos testigos dijeron que el restobar 'Zona 45' no tuvo otro dueño más que la Sra. Madrigal, contradiciendo precisamente la posición asumida por la parte oferente de la prueba.

Claramente las declaraciones de los testigos propuestos por la parte accionada contradicen las inscripciones que surgen de los informes de ARCA del 23/06/2025 (CPA N°2) en cuanto a las registraciones laborales del actor, pues durante el período que corre de octubre de 2015 a marzo de 2016 figura como empleador únicamente el Sr. Las Heras.

Por todo lo expuesto, es factible tener por acreditado que entre la Sra. Matilde Isabel Madrigal y el Sr. Juan José Las Heras existió un grupo económico familiar -cuyo control de dirección estaba en cabeza de la primera- respecto de las obligaciones laborales del actor en el marco de los servicios prestados por este en el restobar 'Valentina', y luego en el bar 'Zona 45', modificándose únicamente el lugar en el que aquél desarrollaba su labor, y resultan por ello, solidariamente responsables en los términos del art. 31 de la LCT. Así lo declaro.

SEGUNDA CUESTIÓN

Establecido lo anterior resulta necesario determinar los verdaderos extremos de la relación laboral:

1) La real fecha de ingreso:

Como se dijo, el actor denunció que ingresó a trabajar el 01/06/2009 en el restobar 'Valentina', mientras que la parte accionada se limitó a negar este extremo y referirse únicamente a la fecha de ingreso para con el Sr. Las Heras, según su posición.

Lo cierto es que de acuerdo con lo ya sentado por la jurisprudencia local (cf. CAT Sala 4, sent. n° 21 del 22/05/20; CAT, Sala 5, sent. n° 31 del 27/05/20; CAT Sala 2, sent. n° del 29/12/16, entre otras), para acreditar la real fecha de ingreso no basta la mera afirmación del trabajador, sino que es necesaria una prueba positiva y terminante que aporte dicho dato.

En este sentido, tanto en los registros de ARCA (ex AFIP), y en el recibo de sueldo agregado por la parte actora y que tengo por reconocido (cf. art. 60 y 87 inc. 1 CPL) figura como fecha de ingreso el 15/07/2010, y este extremo no pudo ser rebatido por las declaraciones testimoniales rendidas en la causa y analizadas anteriormente. En efecto, la Sra. Márquez fue la única testigo que declaró con relación a este extremo y frente a la pregunta n°2 aseveró que el actor empezó a laborar el 01/06/2009 bajo el argumento de que ese día fue su cumpleaños. Sin embargo, la propia testigo reconoció haber laborado para la Sra. Madrigal entre los años 2010 y 2012. Ergo no es factible considerar sus dichos con relación al ingreso del actor (así como tampoco respecto de la fecha de egreso y la jornada laboral, como veremos más adelante) pues claramente no fue una testigo presencial de esa circunstancia. En virtud de esa circunstancia, su declaración no tiene el valor o fuerza de convicción suficiente para acreditar las circunstancias denunciadas por la parte actora, pues la testigo no percibió directamente con sus sentidos lo manifestado sino que debió tomar conocimiento de ello en base a dichos de otras personas.

Tampoco puedo tener en cuenta el informe pericial contable presentado en el CPA N°4, pues la profesional lo desarrolló teniendo por base la información y documentación obrante en autos que arroja idénticos resultados a los registrales. Y no es menor advertir que si bien, frente al pedido de exhibición de documentación (CPA N°5), la demandada no dio cumplimiento con la solicitud, conforme surge del proveído del 31/07/2025, lo cierto es que se le peticionó el contrato laboral del actor con los demandados y los libros contables, más no el libro previsto por el art. 52 de la LCT de modo que pueda ser viable aplicar la presunción prescripta por esa normativa.

En su mérito, corresponde tener por fecha de ingreso del actor, el **15/07/2010**. Así lo declaro.

2) La extensión de la jornada laboral

a. Según se vio, el actor adujo que laboraba 12 horas diarias, 6 días a la semana con uno de descanso, y lo hacía de 8:00 a 15:00 h y de 18:00 a 1:00 h al momento del distracto. La parte accionada, postula en cambio que el actor cumplía una media jornada sin aportar datos acerca de los días y horarios cumplidos por el trabajador.

b. Circunscriptas las posiciones de las partes, corresponde tener en consideración en primer lugar, que legalmente la jornada completa se presume y la reducida se considera excepción y esta reducción solo puede ser establecida por las disposiciones legales que reglamenten la materia, por estipulación particular del contrato de trabajo o de los convenios colectivos de trabajo y debe ser acreditada por el empleador en forma fehaciente, dada su excepcionalidad (art. 198 LCT. Corte Suprema de Justicia- Sala laboral y contencioso administrativo “Navarro Félix Luis vs. Gepner Martin Leonardo s/ Cobro de pesos” Sent. N° 760 del 07/09/2012).

En ese orden de ideas, el CCT N°479/06, en su art. 37, fija la jornada de trabajo en 8 horas diarias y 48 semanales, estableciendo además que los trabajadores pueden ser contratados para jornadas diarias inferiores, y en tales casos, el jornal se adecuará al tiempo efectivamente trabajado. Asimismo, el mismo acuerdo indica en su art. 38 que, el descanso semanal puede coincidir o no con sábado o domingo, y que las horas trabajadas desde las trece horas del sábado hasta las veinticuatro horas del domingo serán consideradas horas normales. El subsiguiente CCT N°758/19 aplicable a la actividad y hoy en vigencia, no modifica el límite máximo de la jornada laboral establecida (cf. art 25.1), pero agrega que dada la particularidad de la actividad gastronómica, a opción de la organización del empleador, el trabajador puede prestar servicios con una jornada tope semanal 48 horas semanales, pero distribuyendo dichas horas en diferentes horarios diarios con el límite de 12 horas diarias, teniendo un descanso de al menos 12 horas entre jornada y jornada. Asimismo, en su art. 25.2 determina que en el caso de que las partes del contrato de trabajo

acuerden la firma de un régimen de jornada reducida (cf. el art. 198 LCT y Res. MT N°381/2009), o a tiempo parcial, las mismas son aquellas inferiores a las dos terceras partes de la jornada laboral de la actividad, siendo en consecuencia las menores a las 36 horas semanales y en ese caso los salarios y adicionales deberán ser abonados en forma proporcional a las horas del contrato. También, hacia el final, idéntico precepto prescribe lo siguiente: “En ningún caso un trabajador contratado bajo cualquier tipo de contrato por tiempo indeterminado, podrá ser contratado para laborar en una jornada diaria menor a las 4 horas diarias ni superior a las 12, sin perjuicio del resto de las restricciones y/o alternativas que aquí se establecen. Cada trabajador al momento de ser contratado será ilustrado en qué módulo prestará sus tareas, con lo cual conocerá la cantidad tope de horas mensuales en que desarrollará su labor y los días de trabajo en caso de ser contratado bajo el régimen de jornada reducida. A los efectos sociales y previsionales se aplicará lo dispuesto en el art. 93 ter de la LCT”.

c. Con relación a este extremo de la relación laboral, la testigo Marquez sostuvo que el actor concurría de lunes a sábado, con descanso el día domingo, de 8 a 15 h y de 18 a 1 h. Sin embargo, solo podría tomarse este testimonio por el período que corre desde el año 2010 al 2012. Además cabe reparar que sus dichos en cuanto al horario matutino deben ser desestimados, dado que ella reconoció laborar solamente por la noche con el actor, y por lo tanto, no existe razón alguna para suponer que fue una testigo presencial con respecto a la jornada presuntamente cumplida por aquél durante la mañana y hasta las 15 hs.

Por otro lado, del recibo de sueldo agregado a f. 30 (pág. 63 de expte. digitalizado) correspondiente al mes de mayo de 2015 se desprende que la modalidad registrada era “tiempo parcial indeterminado permanente” que es la jornada reconocida por la parte accionada en su responde.

d. En su mérito, siendo que no existe ninguna prueba que arroje certeza del verdadero horario cumplido por el Sr. Chaile durante el transcurso de la relación laboral y la parte accionada no ha logrado acreditar que aquél se desempeñaba como trabajador a tiempo parcial, resulta aplicable la presunción legal y se puede concluir que el actor cumplía una **jornada completa de labor**. Así lo declaro.

e. Considero necesario acotar también que de haber sido la pretensión del actor reclamar horas extras, al decir que la parte empleadora lo tenía defectuosamente registrado como un trabajador de media jornada cuando en realidad cumplía una jornada de 8 horas y 4 horas extras por día, debió no solo denunciar expresamente cuáles fueron estas últimas, sino también acreditar especialmente su duración, dado que el criterio jurisprudencial imperante en relación a las horas suplementarias sostiene que la prueba debe ser asertiva, categórica y precisa en cuanto a la fecha y duración de las mismas (cfr. CSJT, Sent. N° 975 del 14/12/11, López Víctor vs. Rosso Hmnos). Por lo mismo, sobre ella pesaba la carga de la prueba en este aspecto (cf. art. 322 del CPCC, supletorio) y el plexo probatorio rendido no arroja resultados en esa dirección.

3) Tareas y Categoría profesional

a. El actor denunció que sus tareas consistían en limpieza de la vereda de los locales comerciales y de los baños de estos, control de stock de la mercadería, elaboración de comidas como milanesas, hamburguesas, pizzas, pan árabe, empanadas, sorrentinos, ravioles, supremas de pollo, tacos de pollo y carne, postres, como flan, budín, y humitas, locro. Agregó que se encargaba además del servicio de cafetería. En consonancia con ello, aseveró que se desenvolvía como jefe de cocina. La parte accionada, se limitó a decir que el actor se desempeñó como cocinero y no como jefe de cocina, sin detallar las tareas que aquél desempeñaba en particular.

En consecuencia, **tengo por ciertas las tareas denunciadas por el actor** (cf. art. 60 del CPL). Así lo declaro.

b. Con respecto a la categoría que le correspondía al actor detentar, es necesario revisar el art. 8 del convenio colectivo aplicable (y art. 11 del subsiguiente CCT N°758/19 aplicable a la actividad y hoy en vigencia). De su lectura, no surge la categoría reclamada por el actor, esto es, Jefe de Cocina, pero resulta indefectible tener en consideración dos de las descriptas a fin de poder efectuar un correcto encuadramiento. Por un lado, se describe al **Jefe de Brigada** como "el responsable del funcionamiento de la cocina y tiene a su cargo la confección del menú de toda la brigada de la cocina bajo dirección, incluidas gambuzas y demás elementos para la cocina, debiendo realizar los pedidos de mercaderías y dirigir en las categorías especial "A" a los jefes de partida Saucier, Entremetier, Poissonier, Garder Manger, Rottissoire, Fiambrero, Pastelero y Le Abouyeur"; y por otro lado, menciona al **Jefe de Partida o Cocinero** como "el encargado de las distintas especialidades gastronómicas; la integración de las partidas está condicionada a las especialidades que figuran en el menú y al número de plazas de cada establecimiento en determinadas especialidades gastronómicas".

De acuerdo a las tareas denunciadas por el propio actor, encuentro razonable concluir que estaba correctamente categorizado como Cocinero, pues dentro del convenio colectivo aplicable **"el cocinero" es "jefe de partida"**, pues elaboraba las distintas especialidades de comida ofrecidas -según interpreto- por los restobares de los accionados, pero no estaba encargado de confeccionar ningún menú, ni realizaba los pedidos de mercadería (solo controlaba el stock) y mucho menos dirigía a otros jefes de partida (pues la única testigo que lo vio laborar, la Sra. Espeche, mencionó que en la cocina solo estaba él y un ayudante), tareas exclusivas de la categoría superior contemplada por el convenio que sería la de Jefe de Brigada.

En consecuencia, se puede afirmar que el actor estaba correctamente categorizado como **cocinero** conforme consta en el recibo de sueldo agregado a la causa. Así lo declaro.

4) Remuneración percibida y devengada

a. El actor aseguró que como contraprestación a su débito laboral percibía la suma de $34,50 por hora, es decir, $4.140 mensuales, cifra que según esgrimió surge del último recibo de sueldo entregado correspondiente al mes de noviembre de 2015. Denunció que la remuneración abonada no se ajustaba a derecho pues no era comprensiva de la real cantidad de horas trabajadas. La parte accionada no ofreció su versión, y se limitó a negar que el recibo de noviembre de 2015 haya sido su último recibo.

b. Entre las pruebas obrantes en la causa consta, un recibo de sueldo agregado a f. 30 (pág. 63 de expte. digitalizado) correspondiente al mes de mayo de 2015 (no noviembre de 2015 como alegó el actor), del cual se desprende que la modalidad registrada era "tiempo parcial indeterminado permanente" y que la remuneración percibida por el trabajador era de $2.788,50.

Como se dijo, la demandada no exhibió los recibos de sueldo peticionados en el CPA N°5.

Del informe de ARCA surge declarada como remuneración al mes de marzo de 2016, mes en que finalizó la relación laboral, la suma de $2.838.

c. En consecuencia, considero justo tener como remuneración percibida por el actor la suma de **$2.838**, dado que se trata de una información más cercana hacia el final de la relación laboral. Así lo declaro.

d. Por su parte, cabe destacar que el salario básico para la actividad gastronómica está fijado según la categoría profesional que corresponde al trabajador conforme las tareas desempeñadas, y la categoría del establecimiento en el que estas son desarrolladas. Tal como se estipuló en el parágrafo anterior, siendo que está reconocido por ambas partes que tanto 'Valentina' como 'Zona 45' son restobares (cf. art. 60 LCT), este tipo de establecimiento está comprendido expresamente con idéntica denominación en el art. 6, inciso b, del CCT N° 479/06 aplicable.

Así pues entonces, teniendo en cuenta que se definió que el actor estaba correctamente categorizado como 'Cocinero', para la remuneración de aquél se debe tener en consideración la categoría III, nivel profesional 6 del CCT N°479/06 (cf. art. 10 y 18).

De acuerdo a esa pauta, la remuneración devengada por el actor al momento de la extinción de la relación laboral ascendía a la suma de **$9.515,31** más los adicionales y sumas no remunerativas contempladas por el convenio colectivo aplicable y conforme la Resolución N°1443/15 que homologa las escalas salariales pautadas para la actividad hasta el mes de abril de 2016 (publicadas en la página oficial del Ministerio de Capital Humano, www.convenios.trabajo.gob.ar).

En su mérito, siendo que el actor percibía sus haberes como trabajador de media jornada y no como uno de jornada completa, y teniendo en cuenta la categoría de establecimiento en el que efectuaba sus labores, y su categoría profesional conforme las pautas del CCT 479/06, me encuentro en condiciones de afirmar que percibía sus haberes en forma deficiente. Así lo declaro.

TERCERA CUESTIÓN

La causal de despido y su justificación. Fecha de egreso.

a. Con relación a la causal de despido, es necesario establecer previamente que, de acuerdo al intercambio telegráfico ocurrido entre las partes y que se tuvo por reconocido, el actor fue despedido mediante CD478556018 del 17/03/2016 (f. 25, pág. 63 de expediente digitalizado) enviada por el apoderado del Sr. Las Heras en su representación, y que en su parte pertinente expresa: *"II. Despido con causa: En virtud de haber incurrido en reiteradas inasistencias injustificadas, y habiendo sido notificado, en forma fehaciente, para que se presente a trabajar, sin haber cumplido con tal exigencia y sus obligaciones laborales: queda despedido con causa (cfr. Arts. 242,244 y ccdtes de la LCT). III.- Rechaza CD: En razón de lo expuesto precedentemente rechazo categóricamente sendas CD (TCL N°089761715 y 089761716) remitidas por Ud, por ser totalmente improcedentes y falaces e todos sus términos; y en consecuencia, niego que mi mandante mantenga deuda alguna con Ud"*

Cabe acotar que no existe una prueba que acredite la fecha exacta en que la misiva rupturista fue notificada, de modo que por aplicación de la excepción a la teoría recepticia de las comunicaciones, tendré por cierto que la notificación del despido se perfeccionó en la fecha de envío, esto es, el **17/03/2016** (cf. CAT, Sala 4, "Salvatierra Mercedes del Valle vs. Sequeira Héctor Fernando s/cobro de pesos, Sent N° 24 del 14/03/2019; Sala 5, "González, Gonzalo Miguel vs. Servicios Agroindustriales del NOA SRL", Sent. n° 270 del 25/07/2016, entre otras). Así lo declaro.

b. Establecido lo anterior me abocaré al estudio de la justificación de la causal esgrimida por la parte codemandada. Sobre esta temática, el art. 242 de la LCT, autoriza a cualquiera de las partes a dar por finalizado el contrato de trabajo en caso de inobservancia -por parte de la otra- o incumplimiento de las obligaciones emergentes de aquel. Asiste tal derecho en tanto los hechos configuren "injuria" que por su "gravedad" impidan la "prosecución" de dicha relación y, en consecuencia, desplace del primer plano el principio de conservación instituido por el art. 10 de la LCT. Sin perjuicio de ello, conforme las reglas de la carga probatoria (art. 322 CPCC supletorio), en el caso de autos, corresponde al empleador que puso fin a la relación, la acreditación de los motivos invocados, para permitir al juzgador proceder de acuerdo a lo normado en el art. 242 de la LCT. Así

lo declaro.

Así, autorizada doctrina sostuvo que la admisión de la injuria, para erigirse en justa causa de ruptura de la relación laboral, requiere la concurrencia de tres elementos: la causalidad, la contemporaneidad y la proporcionalidad.

El art. 242 de la LCT debe ser analizado en cada caso particular, de acuerdo con las circunstancias, y conforme al principio de buena fe en virtud del cual las partes deben ajustar su conducta tanto al celebrar, al ejecutar como al extinguir el vínculo.

Es trascendental mencionar además que la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) contiene reglas claras respecto al tema que nos ocupa. Su art. 243 dispone: "*El despido por justa causa dispuesto por el empleador como la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deberán comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato*".

Siguiendo esta línea argumentativa, es sabido que los empleadores tienen muchas obligaciones para con sus empleados, todas ellas reguladas por ley y correspondientes a derechos ganados por los trabajadores. Paralelamente, en cuanto al trabajador, su obligación primordial es presentarse a trabajar y cumplir con las tareas por las que recibe una remuneración. En el acto de no presentarse a trabajar, el subordinado estaría incumpliendo con la obligación básica de todo trabajador y esa ausencia podría considerarse causal suficiente para que prospere un despido con justa causa, bajo el nombre de "despido por abandono de trabajo" -tal como alega la parte accionada en la postal de despido-, el cual, por tratarse de un despido con causa justificada, le quitaría al trabajador el derecho de reclamar indemnización.

Sin embargo, hay algunas particularidades sobre el despido por abandono de trabajo como figura legal que resulta imprescindible destacar. En el art. 244 LCT establece un requisito que busca proteger a los trabajadores ante despidos injustificados: ante una ausencia injustificada del trabajador, el empleador está obligado a intimarlo fehacientemente para que se reincorpore a sus tareas en un plazo razonable (el que la costumbre jurídica postula como mínimo de 48 horas, pero que puede variar -en más o en menos- según las particularidades del caso). En la misiva debe constar que -de no reincorporarse- se procederá a la extinción del contrato laboral por abandono de trabajo. Si el trabajador no retorna a su puesto de trabajo en el lapso intimado y no establece contacto alguno con el empleador, éste estará habilitado para despedirlo con justa causa, por lo que no le correspondería indemnización. En este sentido, la jurisprudencia argentina ha sentado precedentes de la exigencia de concurrencia -además de la efectiva inasistencia- de un segundo requisito - subjetivo - para considerar que un trabajador ha abandonado su puesto de trabajo: se trata del "animus abdicativo"; esto es, una intención clara, de parte del trabajador, de no continuar con la relación laboral (conf. CSJT, sent. 288 del 20/03/2017; 1267 del 3/12/2008).

En este caso, es la parte empresaria quien debe acreditar la negativa o reticencia del trabajador de reincorporarse a su puesto de trabajo, tal como lo ha sostenido la jurisprudencia local en torno a la carga de la prueba de cada uno de los requisitos de procedencia de la causal de despido que invoca quien lo decide y comunica (conf. CSJT, sent. 792/2018, "Serrano vs Soria").

Así entonces, los recaudos formales exigidos por el art. 244 de la LCT son: 1) intimación al trabajador a fin de que regrese a prestar tareas; 2) plazo determinado (en general de un mínimo de 48 horas); 3) apercibimiento de tenerlo por incurso en la figura del abandono de trabajo y de disponer, por tal motivo, la extinción del contrato laboral.

c. Por lo expuesto, debo avocarme al examen de las situaciones previas a la extinción contractual, a fin de corroborar el acaecimiento de los requisitos que tornarían admisible el despido dispuesto por

el empleador.

En este sentido, puedo anticipar que, del intercambio epistolar acontecido en la etapa prejudicial, no surge eficiente constitución en mora por parte de la patronal que la habilite a despedir con causa al Sr. Chaile. Además, no se advierte que entre el despacho de intimación y el de denuncia del contrato laboral haya transcurrido tiempo prudencial suficiente para verificar la intención del reclamante de abandonar su trabajo.

Así pues entonces, del intercambio telegráfico surge que la parte accionada, el 08/03/2016 se dirigió por CD721056826 (f. 22, pág. 17 expediente digitalizado) e intimó al Sr. Chaile a presentarse a trabajar en Av. Avellaneda N°399 en el **plazo de 24 hs,** bajo apercibimiento de considerarlo incurso en abandono de trabajo. Coincidentemente, el actor remitiéndose tanto a la Sra. Madrigal como al Sr. Las Heras, por CD721059283 (f. 23, pág. 49 de expediente digitalizado), el 09/03/2018 los intima en los siguientes términos: *"Intimo por la presente para que en el plazo de 48 hs de recibida la presente proceda a pagar la diferencia de haberes de los últimos dos años, derivada de la relación laboral dado que se me abonaba en promedio la suma de pesos cuatro mil debiendo en promedio percibir aproximadamente pesos quince mil, con el sueldo real a mi categoría de jefe de cocinero, más los rubros y adicionales de convenio. Intimo para que en el plazo de treinta días proceda a la debida registración laboral denunciando como fecha real de ingreso a vuestra empresa el 01 de junio de 2009 en calle Avellaneda 301 hasta el mes de agosto de 2015 Hoy pasando luego a trabajar en Calle Urquiza 45 de la ciudad de Alderetes en bar zona 45 desempeñándome en forma ininterrumpida hasta la fecha durante todos estos años en los horarios de lunes a sábado de 8 a 15 y de 18 a una de la mañana del día siguiente habiendo sucesivamente estando a disposición de ustedes en forma indistinta asimismo intimó al pago de mis haberes de enero febrero pasado y la entrega de los recibos no entrega todo bajo apercibimiento de iniciar las acciones legales que correspondan queda usted debidamente notificado*".Al día siguiente envía otro TCL CD721058813 (f. 24, pág. 51 de expediente digitalizado) rechazando la carta documento del 08/03/2016 antes citada, desconociendo la personería invocada bajo el argumento de que se omitió el origen del mandato y transcribió la anterior postal aclarando que fue enviada a Urquiza 45 de la ciudad de Alderetes. A continuación el actor fue despedido y frente a la misiva rupturista el 23/03/2016 mediante TCL CD721058813 (f. 26, pág. 55 de expediente digitalizado) pidió se aclare el domicilio legal y aseguró que se presentó a trabajar el 08/03/2016 a su lugar habitual de trabajo a horas 8:00 y no se le permitió el ingreso, así como tampoco en los días subsiguientes.

Teniendo en cuenta el intercambio postal antes referenciado, es útil advertir que si bien el art. 244 de la LCT no fija un plazo determinado a tal fin dejando la cuestión librada a lo que impongan las modalidades que resulten en cada caso, no debe perderse de vista que el plazo constituye un requisito legal, el que conforme art. 57 de la LCT en ningún caso puede ser inferior a 48 hs, resultando en consecuencia exiguo el plazo de 24 hs por el cual la demandada intimó al actor a retomar tareas, para considerar que ella cumplió con los fines para los cuales fue instituida por la ley. No puede dejar de señalarse tampoco que en este caso el trabajador respondió a la intimación cursada por el principal exponiendo los motivos de ausencia que, justificados o no, revelan su intención de no abandonar la relación. En efecto el actor cursó tres misivas, una intimando al pago de diferencias de haberes y a los haberes de enero y febrero, así como a su debida registración, concediendo un plazo razonable para su cumplimiento sin indicar por ejemplo que haría retención de tareas; otra, rechazando la intimación la intimación por ausencia injustificada (véase que se le peticionaba documentación que justifique sus inasistencias sin detallar en qué fecha fueron estas); y una última, posterior al despido, en la que explica concretamente que se presentó a trabajar el día 08/03/2016 y los días subsiguientes y no se le permitió su ingreso, lo que evidencia la puesta a disposición de su fuerza laboral. Toda esta situación ha sido especialmente señalada por la jurisprudencia como impedimento para tener por configurado abandono de trabajo.

Comparto el criterio que, en esta línea de pensamiento, plasmó la Cámara del Trabajo - sala 1, en la causa "Zarco José Enrique vs. Empresa Almirante Guillermo Brown SRL s/ cobro de pesos" (sent.

n° 125 del 31/07/2013), por cuanto resolvió: "*El trabajador contestó inmediatamenteCD remitida por la empleadora al trabajador y por la cual lo intima a que en el plazo de 24 hs. reanude sus tareas- conforme telegrama ley...La parte empleadora, apenas vencido el plazo de las 24 hs...procede a despedir al trabajador por abandono de trabajo. No resulta un detalle menor a la hora de valorar si el despido se encontraba ajustado a derecho es el hecho, curioso por cierto, el plazo otorgado por la empleadora (24 hs.) a fin de que el trabajador se presente a reanudar sus tareas normales y habituales. Si bien el art. 244 de la LCT no fija término alguno para la intimación a realizar tareas, sí expresa un criterio para que resulte posible su determinación en cada caso, en tanto establece que el plazo será el que impongan las modalidades que resulten en cada caso. Sobre el punto, calificada doctrina ha sostenido que "lo relevante para juzgar la legitimidad de un término, reside en evaluar si su duración, en relación con la llegada a conocimiento del trabajador, permite un oportuno acatamiento luego de un análisis reflexivo de las consecuencias que emergería de su conducta. No debe olvidarse que las intimaciones efectuadas en el marco de la norma deben tener por objeto el restablecimiento de la condición contractual sobre la que recae el incumplimiento y no consistir en una mera base de preconstitución de un despido directo causado". Sin perjuicio de que el actor al día siguiente de recibir la carta documento por la que se lo conminaba a reanudar sus tareas, contestó la intimación de la parte empleadora, el hecho de otorgar un plazo de 24 horas al trabajador, para su reintegro resulta exiguo, dado que el referido plazo no puede ser inferior a 48 hs.. La inmediatez que surge entre la intimación de reintegro y la manifestación de voluntad extintiva, exteriorizada por la demandada al cursar la carta documento de despido convierte al despido directo, en injustificado, al considerarse prematura tal decisión, en contraposición con las normas de buena fe y conservación del contrato de trabajo (art. 10 y 63 LCT), impidiendo al trabajador una respuesta meditada y consiente en la que quede evidenciado su propósito expreso o presunto de no cumplir en lo sucesivo con su prestación de servicios, sin que medie justificación alguna"*.

Asimismo, no se puede sostener la figura del abandono de trabajo, cuando el trabajador tiene una razón -justificada o no- para no concurrir a trabajar. En efecto, el "animus" o intención es determinante en esta tipología. "Así, la doctrina y la jurisprudencia concuerdan en señalar que el abandono de trabajo previsto en el art. 244 LCT exige -para que el empleador quede exento de consecuencias indemnizatorias- la concurrencia de tres requisitos imprescindibles: a) formal: intimación previa al trabajador para que se presente a trabajar dentro de un plazo razonable (nunca inferior a 2 días hábiles por aplicación analógica del art. 57 LCT; b) objetivo: inasistencia o no concurrencia del trabajador a su puesto de trabajo; c) subjetivo: intención o ánimo deliberado del trabajador de no presentarse a cumplir sus tareas. Conforme las pruebas producidas por las partes, se advierte que, efectivamente, el empleador dio cumplimiento con la intimación a la accionante para que se presentase a trabajar ante la falta de concurrencia de la trabajadora a su lugar de trabajo, sin embargo, considero que no se logra acreditar el elemento de tipo subjetivo de esta modalidad extintiva, "el animus del trabajador" ya que, conforme las manifestaciones de la accionante, en la misiva remitida a su empleadora ante la intimación de esta última y referida anteriormente, surge claro que invoca circunstancias eximentes de la obligación de prestar servicios (falta de pago de los haberes devengados durante los meses de mayo, junio, julio y agosto del corriente año, y las sumas correspondientes al S.A.C. primer semestre, e ingreso de los aportes previsionales correspondientes a los meses de marzo, abril, mayo, junio, julio y agosto del 2020), hechos que considera una grave injuria y que excluyen su intención de abandonar la relación" (cf. CAT, Sala 1, "Herrera, Verónica Elizabeth vs Trigopan SRL s/cobro de pesos", Sent N°48 del 21/04/2022).

Ergo, la figura del abandono de trabajo, requiere la intimación previa tal como lo cumplimenta la parte accionada al remitir la CD721056826, pero también exige que exista un comportamiento del dependiente voluntario e injustificado como manera de exteriorizar una intención de quebrantar sus deberes de asistencia y prestación efectiva de su débito laboral, lo que no se evidencia en este caso. En igual línea véase que el actor no manifiesta que haría retención de tareas al intimar el pago de haberes y diferencias salariales, además de la entrega de recibos, sino que, además manifestó haberse presentado a trabajar el mismo día de la intimación de la demandada, e incluso otorga un plazo a la parte empleadora para que dé cumplimiento con sus reclamos. En suma, la correspondencia y documentación agregada en autos por las partes autorizan a descartar la ausencia sin aviso ni justificación.

En virtud de lo señalado precedentemente, las respuestas del trabajador ante la intimación por parte del empleador para que retomara tareas -especialmente en el sentido de que asistió a su lugar de trabajo y no se lo dejó ingresar, y además intimó a que el empleador revea una conducta que consideraba antijurídica como lo es la falta de pago de la remuneración- debe interpretarse como exteriorización de su voluntad de continuar la relación laboral. Las meras inasistencias podrían -eventualmente- dar lugar al no devengamiento de salarios e incluso a la aplicación de otras sanciones por parte del empleador, pero no permiten tener por configurado el abandono de trabajo del art. 244 LCT.

En conclusión, puedo afirmar que el despido directo por "abandono de trabajo" deviene injustificado. Así lo declaro.

CUARTA CUESTIÓN

1) Planteo de prescripción

Previo a analizar la procedencia de los rubros reclamados, por razones de orden metodológico, corresponde tratar preliminarmente el planteo de prescripción articulado por la parte demandada en su responde.

En efecto, la parte accionada planteó la prescripción de todo reclamo o crédito pretendido en la demanda respecto del cual "haya transcurrido el plazo de 24 meses o más establecido por la legislación vigente".

Ante ello, no puedo soslayar la falta de precisión de la parte accionada al formular su planteo, puesto que no individualizó los rubros que estima están prescriptos recurriendo a la alocución genérica *"todo reclamo o crédito pretendido en la demanda"*. En efecto, tiene dicho la jurisprudencia que "La prescripción no puede ser dictada de oficio por el juez, pero sin embargo debe ser aplicada por este en forma correcta si la parte ha efectuado el planteo. Pero para que el magistrado pueda abordar la prescripción y encuadrarla en su caso, correctamente, la parte que la invoca debe precisar con algún detalle cual es el rubro o reclamo que considera prescripto ("Barra Mariana Elizabeth Y Otros vs. Reynaga María Susana y Otros.-s/ Despido, Cámara del Trabajo, Sala II°)" (cf. CAT, Sala II, Concepción, "Maza Ivan Esteban vs Elias Omar Gustavo y Mancilla Vega Maria Isabel s/ despido", Sent. N°297 del 5/9/2017).

Por este motivo, estimo justo **rechazar el planteo de prescripción** efectuado. Así lo declaro.

2) La procedencia de los rubros y montos reclamados, intereses, planilla, costas, honorarios.

Declarada injustificada la causal de despido invocada por la parte codemandada en la postal rupturista, corresponde tratar lo concerniente a la procedencia de los rubros y montos reclamados (art. 214 inc. 6 del CPCC supletorio al fuero).

1. Indemnización por antigüedad: El actor tiene derecho a este rubro atento a lo tratado y por no encontrarse acreditado su pago (arts. 245 y 246 de la LCT).

2. Indemnización sustitutiva de preaviso: El actor tiene derecho a percibir este concepto según lo prescripto por los arts. 231 y 232 de la LCT.

3. SAC sobre preaviso: Resulta procedente este rubro conforme lo resuelto por la CSJT in re: "Domínguez Rodolfo vs. Vicente Trapani" (sent. n° 107 del 07/03/12). Así lo declaro.

4. Integración mes de despido: Resulta procedente este rubro de acuerdo a lo previsto en el art. 233 de la LCT y teniendo en cuenta la fecha de egreso del actor definida en la tercera cuestión.

5. SAC sobre integración mes de despido: Procede este rubro de acuerdo con el criterio jurisprudencial sentado por la doctrina legal de la Corte Suprema de Tucumán en el fallo “Luna Gabriel vs Castillo SACIFIA” (sentencia 835 del 17/10/2013).

6. Vacaciones proporcionales del año 2016: El accionante tiene derecho a este rubro de conformidad con lo dispuesto por el art. 156 de la LCT.

7. SAC proporcional 1° semestre: No encontrándose acreditado su pago, resulta procedente este rubro de acuerdo a lo previsto en el art. 123 de la LCT. Así lo declaro.

8. Haberes adeudados de enero, febrero y 17 días del mes de marzo de 2016: Atento a que no se encuentra acreditado su pago y de acuerdo a lo tratado en los apartados que preceden resulta procedente este rubro.

9. Sanción del art. 1 de la Ley N° 25323: Cabe mencionar de modo previo que conforme el criterio jurisprudencial imperante, los supuestos de procedencia del art. 1 de la Ley 25323 son aquellos contemplados en los arts. 8, 9 y 10 de la Ley 24013 (cfr. Criterio sostenido por la CSJT en autos “Albornoz Fernanda Valeria vs. Tarjeta Platino S.A. s/Despido”, Sent N°782 del 07/07/2016). En función de ello, no encontrándose comprendida la situación de deficiente registración aquí declarada -jornada laboral-, pues se estableció que en cuanto a la fecha de ingreso y la categoría profesional la registración del actor era correcta, dentro de los supuestos aludidos, deviene improcedente la sanción reclamada.

10. Sanción del art. 2 de la Ley N° 25323: Resulta procedente este rubro por cuanto se encuentra acreditada la intimación fehaciente para el pago de las indemnizaciones por despido sin causa vencido el plazo de cuatro días desde la extinción de la relación laboral mediante TCL CD721058813 (f.26, pág. 55 de expediente digitalizado), postal que se tuvo por reconocida preliminarmente. Ello en un todo de acuerdo con lo previsto en el art. 255 bis de la LCT y la doctrina legal establecida por la Excma. Corte de la provincia cuando expresó que “la intimación imperada por la norma legal, debe reunir los siguientes requisitos: debe ser expresa, clara y concreta y debe efectuarse luego de vencido el plazo de cuatro días hábiles determinados por la LCT, posteriores a la extinción de la relación laboral (art. 128 y 149), oportunidad en que el empleador recién estará en mora” (cfr. CSJT, sentencias N° 458 de fecha 04/7/2011, “Troncoso, Janet Rudells vs. Mutualidad Provincial Tucumán s/ Cobro de pesos”).

11. Sanción art. 80 de la LCT: Al respecto, debo decir que el ex art. 80 de la LCT (en su redacción dispuesta por el art. 45 de la Ley N°25345, vigente al tiempo de extinguirse la relación laboral y cuando intimó a la empleadora a cumplir con lo previsto en este precepto) establece la obligación del empleador de entregar al trabajador cuando el contrato de trabajo se extinguiere por cualquier causa, constancia documentada del ingreso de los fondos retenidos al trabajador con destino a los distintos órganos de la seguridad social y sindicales, y un certificado de trabajo, conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de éstos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social. Prevé también que si el empleador no cumpliera con su entrega dentro de los dos (2) días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que a tal efecto le formulare el trabajador de modo fehaciente, será sancionado con una indemnización a favor de este último que será equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de

servicios, si éste fuere menor. Asimismo, el art. 3 del decreto N° 146/01 -que reglamenta el art. 80 de la LCT-, posterga para treinta días después de extinguido el contrato, el plazo para habilitar la formulación del requerimiento.

Ahora bien, en el caso traído a estudio, el presente rubro no resulta admisible por cuanto, según surge de constancias de autos, el actor no cumplió con la intimación requerida con posterioridad al vencimiento del plazo previsto por el art. 3 del decreto 146/01. Así lo declaro.

12. Diferencia de haberes por el período no prescripto: Teniendo en cuenta lo resuelto en los apartados que preceden, me encuentro en condiciones de afirmar que existe una diferencia de haberes a favor del actor originada particularmente porque se le abonó su remuneración como un empleado de media jornada siendo de jornada completa como se definió en la primera cuestión.

Ahora bien, es dable advertir que el actor no señala en su planilla de liquidación mes a mes cuáles son las diferencias salariales reclamadas determinando mes a mes las sumas que percibió efectivamente. Sin embargo, dentro del material probatorio, podemos encontrar el informe de ARCA del 23/06/2025 en el CPA N°2, del que surgen las sumas declaradas como abonadas por la parte accionada en mérito a la retención de aportes de la Seguridad Social. De dicho informe se toma las sumas declaradas desde marzo de 2014 a diciembre de 2015 (pues por los meses de enero, febrero y marzo de 2016 se admitió precedentemente la procedencia de los haberes reclamados) como percibidas, y del cotejo con las sumas aprobadas por las escalas salariales homologadas y publicadas en el Boletín Oficial (Resol. N°1601/14 publicada en BORA el 01/10/2014; Resol N°1443/15 publicada en la página oficial del Ministerio de Capital Humano, www.convenios.trabajo.gob.ar), es posible calcular las diferencias salariales reclamadas por el actor durante el periodo no prescripto, las que resultan admisibles. Así lo declaro.

En esa dirección se ha pronunciado nuestra Corte Suprema de Justicia en cuanto sentenció que debe hacerse lugar a este rubro, siempre que se cuente con pautas mínimas suficientes para pronunciarse sobre la validez del reclamo por diferencias salariales -sin que pudiera advertirse válidamente afectación del derecho de defensa del demandado- (cfr. CSJT, Sala Laboral y Contencioso Administrativo “Heredia Angeleri Lucio Ricardo vs. Gramajo Alfredo Maximiliano s/ Cobro de pesos”, sent. n° 42 del 05/02/2019)..

Base de cálculo:

En relación a la base de cálculo, los rubros declarados procedentes se calculan sobre la base de la remuneración devengada a marzo de 2017, con inclusión de los rubros no remunerativos, y de acuerdo a la escala salarial correspondiente a la categoría profesional del actor conforme CCT 479/06 (Jefe de partida o cocinero, Categoría b Escala III, Nivel Profesional 6). Ello con sustento en los precedentes en el orden nacional “Pérez Aníbal Raúl c/ Disco SA” (CSJN, sent. 01/09/2009, Fallos 332:2043) y en especial “González Martín Nicolás vs. Polimat SA y otro S/ Despido” (CSJN, Sent. 19/05/2010, Fallos 333:699) y “Díaz, Paulo Vicente vs. Cervecería y Maltería Quilmes SA” (CSJN; Sent. 04/06/2013), la disposición del Convenio 95 de la OIT aprobado y ratificado por el Dec. Ley 11.549/56) -norma internacional de grado superior- criterio al que adhiere nuestra Corte local in re “Parra Pablo Daniel vs. Garbarino SAICI s/ Cobro de pesos” (Sent. N° 51 del 11/02/2015) y cuyas consideraciones en la temática hago propias y en uso de las facultades que me confiere el art. 47 del CPL.

En igual orden de ideas considero que resulta legítimo el ejercicio -por parte del magistrado laboral- de su facultad de incluir rubros no remunerativos en la determinación de la mejor remuneración normal y habitual, sin necesidad de requerimiento alguno de la parte actora. Por lo tanto, adhiero a lo plasmado por la Cámara del Trabajo Sala II en la causa “Díaz Vázquez Francisco Alcides Jesús c/

Citytech S.A.” expte. 416/17 por cuanto dispuso, por sentencia n° 225/2019 en lo pertinente: “resulta preciso y necesario que a la persona trabajadora le sea reconocido, de manera tal plena como sincera, que se ha “ganado la vida” en buena ley siendo que toda ganancia que obtiene el empleador con motivo o a consecuencia del empleo resulta un salario. Dichos reconocimientos y contraprestación sólo pueden y deben ser llamados, jurídicamente, salario, remuneración o retribución”. Así lo declaro.

Intereses

Los importes que progresan devengarán intereses desde que son debidos y hasta su efectivo pago (art.128 y 149 LCT).

Con relación a su cómputo, es preciso tener en consideración que la doctrina judicial establecida por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán en la causa “Juárez Héctor Ángel vs. Banco del Tucumán S.A. s/ Indemnizaciones (sentencia N°1422 de fecha 23/12/15) ratificó su decisión de abandonar el criterio anterior de la aplicación de la tasa pasiva promedio del B.N.A. y más recientemente, en la causa “Bravo José Armando vs. Los Pumas S.R.L. s/ Indemnizaciones” (sentencia N°686 de fecha 01/06/17) sostuvo: “En el contexto de las singularidades del crédito laboral objeto del proceso judicial deducido por el trabajador y de las circunstancias económicas actuales, el mantenimiento incólume del contenido económico de la sentencia conduce a liquidar los intereses que se deben a la tasa que percibe el Banco de la Nación Argentina en sus operaciones ordinarias de descuento a treinta días desde la fecha de la mora y hasta su efectivo pago”.

Para así decidir el Máximo Tribunal Provincial tuvo en consideración que el trabajador es sujeto de preferente tutela constitucional (art. 14 CN) y su crédito reviste naturaleza alimentaria; además de ello tuvo en cuenta la función resarcitoria de los intereses moratorios y la profunda vinculación entre la tasa de interés y la depreciación monetaria en las circunstancias económicas actuales.

Asimismo, en este pronunciamiento destacó la función relevante de la casación como unificadora de la jurisprudencia aclarando que “El cambio de la tasa de interés aplicable a los créditos laborales lejos está de configurar una solución “única”, “universal” o “permanente” ya que el criterio propiciado “no resulta portador de una verdad absoluta y eterna, sino que por el contrario , conlleva la realización de un juicio histórico, basado en circunstancias económicas, sociales, sociológicas y jurídicas que se verifican en este momento, dejando a salvo que no es imposible, sino probable, que en otro momento a tenor de un cambio sustancial de las actuales circunstancias, esta Corte podrá revisar el criterio que hoy se establece en materia de intereses moratorios en los créditos laborales en ejercicio de la relevante función nomofiláctica que es privativa de la casación”.

Sin embargo, aun cuando corresponde a los tribunales inferiores adaptar sus decisiones a los precedentes dictados por la CSJT como Máximo Tribunal Provincial, en el caso que nos ocupa resulta legítimo apartarse de la solución propiciada por aquella doctrina legal, tanto por seguir los propios fundamentos que llevaron a la conclusión apuntada, como también en virtud de lo normado por el art. 9 de la LCT.

Es que cada magistrado, de conformidad a la naturaleza y rasgos de cada caso traído a su conocimiento, debe establecer la tasa de interés aplicable y el mecanismo de su implementación (conf. arts. 767 y 768 del CCCN), de modo de lograr ajustar la realidad de cada caso al sistema que demuestre mayor compatibilidad con la justicia del caso concreto y la realidad económica, de modo de acercar la solución más justa al caso concreto, en orden a que pudieren prevalecer criterios de igualdad ante la ley y seguridad jurídica.

Al respecto, resulta pertinente recordar lo considerado en el voto del Dr. Goane, cuando ya avizoraba esta misma situación al dictar sentencia en los autos “Sosa Oscar Alfredo c/Villagran Walter Daniel s/cobro de pesos” (Sent. N°824 del 12/06/2018): “por las condiciones fluctuantes del mercado y la economía, no es lo mismo calcular los intereses de una deuda que empezó a devengarlos hace veintitrés años, que una deuda que devenga intereses desde hace sólo dos años, los períodos históricos de tiempo y sus rasgos de normalidad o inestabilidad impactan sobre el fenómeno analizado, de hecho, y teniendo en cuenta la progresión histórica de cada tasa y un análisis comparativo de su evolución, se advierte que cuando se calculan intereses de una deuda que comenzó a devengarlos desde hace diez años o menos, la aplicación de la tasa activa promedio del Banco de la Nación Argentina para sus operaciones de descuento de documentos arroja resultados muy superiores a los que brinda el uso de la tasa pasiva promedio que publica el Banco Central de la República Argentina, sin embargo, cuando se calculan los intereses de una deuda que comenzó a devengarlos desde abril de 1991, el uso de la tasa pasiva ofrece, a la fecha, un porcentaje superior que la tasa activa”.

En efecto, en la cuestión traída a estudio, el promedio de la tasa pasiva promedio del Banco Central de la República Argentina asciende a 2725,89%, mientras que si aplicamos la tasa activa el porcentaje de actualización disminuye a 541,77%. En otras palabras, la tasa pasiva promedio del Banco Central de la República Argentina resulta ser un 403% más elevada que la tasa activa aplicada para igual período de tiempo.

Asimismo, tal como se indicó, para determinar la tasa aplicable corresponde considerar la realidad económica actual aplicable a cada caso concreto. Por ello resulta oportuno tener presente que el índice de variación de precios del consumidor (IPC) desde marzo de 2016 hasta febrero de 2026 (período considerado en este caso particular) arrojó un porcentaje de 12440,00%. De la misma manera, si tenemos presente el índice de variación del salario mínimo vital y móvil (SMVM) en el mismo período, aquel fue del 5525,00%.

Es decir que incluso las variables económicas que evalúan la realidad económica de los trabajadores (IPC y SMVM) arrojan resultados inferiores al indicado para la tasa pasiva y, claramente, una gran diferencia (en perjuicio del trabajador) respecto de la tasa activa.

Por otra parte, en función de lo analizado, a los efectos del cálculo de intereses de los montos de condena, en este caso particular la tasa pasiva promedio del Banco Central de la República Argentina -que se encuentra entre las tasas fijadas por la reglamentación del BCRA- es la más favorable al trabajador (art. 9 LCT) en comparación con la tasa activa para descuento de documentos a treinta días del Banco de la Nación Argentina.

En virtud de lo merituado, y teniendo en cuenta la realidad económica existente al momento de este pronunciamiento, corresponde aplicar en el presente caso, conforme lo normado por el art. 768 inc. ‘c’ del CCCN y art. 9 de la LCT, la tasa pasiva promedio del Banco Central de la República Argentina desde la fecha de la mora de cada uno de los créditos admitidos hasta la fecha del vencimiento del plazo de pago de la condena aquí dispuesta, conforme lo establecido por el art. 145 del CPL.

Luego, en caso de que la parte demandada no cumpliera con el pago de la totalidad de la suma condenada en el plazo antes indicado, a partir de esa fecha los intereses deberán computarse utilizando la tasa activa promedio del Banco de la Nación Argentina para sus operaciones de descuento de documentos a 30 días, por ser, por los fundamentos antes expuestos, la tasa que mejor se adecúa a los créditos laborales como los aquí condenados y según la doctrina legal antes mencionada. Así lo declaro.

Planilla de condena

CHAILE RICARDO MARTIN

Ingreso15/07/10

Egreso17/03/16

Antigüedad5 años, 8 meses y 2 días

Categoria:Cocinero - nivel 6 – establec. Categ. 3conforme CCT 479/06

Básico9.515,31

Antigüedad$147,49

Complemento de servicio 12%$ 1.141,84

Asistencia perfecta 10%$ 951,53

suma rem.$ 1.241,13

Total**$ 12.997,30**

1) Indemnización por antigüedad

$ 12.997,30 X 6 años $ 77.983,77

2) Indemnización sustitutiva del preaviso

$ 12.997,30 X 2 meses $ 25.994,59

3) Integración mes de despido

$ 12.997,30 / 30 x 13 días $ 5.632,16

4) SAC s/ Preaviso

$ 25.994,59 /12 $ 2.166,22

5) SAC s/ IMD

$ 5.632,16 /12 $ 469,35

6) Vacaciones proporcionales 2016

$ 12.997,30 / 25 x 21 x(77/360) $ 2.335,18

7) SAC proporcional

$ 12.997,30 / 2 x 77/180 $ 2.779,98

8) Haberes mes de despido

$ 12.997,30 / 30 x 17 días $ 7.365,13

9) Art. 2 Ley 25.323

($77.983,77+25.994,59+5.632,16)x50% $54.805,26

Total Rubros 1) al 9) $ al 22/03/2016 $ 179.531,64

Interés tasa pasiva prom. BCRA desde 22/03/2016 al 12/02/20262295,64 % $ 4.121.400,21

Total Rubros 1) al 9) $ al 12/02/2026 **$ 4.300.931,85**

10) Diferencias salariales

Mes	Debió percibir	Percibió	Diferencia	%	Tasa pasiva prom. BCRA al 12/02/2026	$ Intereses
03/14	$ 6.863,68	$ 2.699,24	$ 4.164,44	3.225,60	$	134.328,24
04/14	$ 6.863,68	$ 2.727,06	$ 4.136,62	3.172,79	$	131.246,33
05/14	$ 6.863,68	$ 2.727,06	$ 4.136,62	3.125,37	$	129.284,74
06/14	$ 6.863,68	$ 2.727,06	$ 4.136,62	3.081,70	$	127.478,28
07/14	$ 8.472,75	$ 2.727,06	$ 5.745,69	3.041,46	$	174.752,99
08/14	$ 8.472,75	$ 2.727,06	$ 5.745,69	3.002,20	$	172.497,23
09/14	$ 9.299,31	$ 3.386,21	$ 5.913,10	2.964,66	$	175.303,35
10/14	$ 9.299,31	$ 3.386,21	$ 5.913,10	2.927,00	$	173.076,47
11/14	$ 9.299,31	$ 3.386,21	$ 5.913,10	2.887,44	$	170.737,25
12/14	$ 10.054,66	$ 3.386,21	$ 6.668,45	2.849,04	$	189.986,85
01/15	$ 10.054,66	$ 3.386,21	$ 6.668,45	2.810,31	$	187.404,16
02/15	$ 10.054,66	$ 3.386,21	$ 6.668,45	2.774,85	$	185.039,53
03/15	$ 10.810,00	$ 3.691,64	$ 7.118,36	2.737,29	$	194.850,14
04/15	$ 8.166,30	$ 3.691,64	$ 4.474,66	2.700,43	$	120.835,18
05/15	$ 8.166,30	$ 3.691,64	$ 4.474,66	2.663,90	$	119.200,58
06/15	$ 11.503,90	$ 3.691,64	$ 7.812,26	2.626,74	$	205.207,71
07/15	$ 11.529,15	$ 3.701,74	$ 7.827,41	2.592,40	$	202.917,71
08/15	$ 11.529,15	$ 3.701,74	$ 7.827,41	2.555,55	$	200.033,31
09/15	$ 12.344,15	$ 3.701,74	$ 8.642,41	2.519,12	$	217.712,62
10/15	$ 12.344,15	$ 3.701,74	$ 8.642,41	2.483,89	$	214.667,90
11/15	$ 12.344,15	$ 3.701,74	$ 8.642,41	2.445,26	$	211.329,33
12/15	$ 12.344,15	$ 3.701,74	$ 8.642,41	2.404,96	$	207.846,44
01/16	$ 12.344,15	$ -	$ 12.344,15	2.363,71	$	291.779,85
02/16	$ 12.344,15	$ -	$ 12.344,15	2.326,24	$	287.154,50

Subtotales$ 164.603,04 $ 4.424.670,68

Total Rubro 10) Diferencias salariales al 12/02/2026 $ 4.589.273,72

Resumen condenaCHAILE RICARDO MARTIN

Total Rubros 1) al 9) $ al 12/02/2026$ 4.300.931,85

Total Rubro 10) Diferencias salariales al 12/02/2026$ 4.589.273,72

Total General $ al 04/02/2025$ 8.890.205,57

Planteo de pluspetición inexcusable

Resulta pertinente expedirme respecto del planteo interpuesto por la parte accionada al contestar demanda. Solicitó que se aplique la figura de la plus petitio inexcusable bajo el argumento de que, en caso de progreso de la acción en su contra, lo sería por un valor inferior al que se reclama.

Atento lo peticionado, corresponde rechazar la pretensión en orden a lo dispuesto por el art. 65 del CPCC supletorio a este fuero y en tanto, la parte accionada accionada no admitió siquiera el monto por el que efectivamente prospera el reclamo formulado en la demanda, sino que, por el contrario, negó la existencia de deuda alguna a favor del Sr. Chaile, lo que surge de la impugnación efectuada respecto de los rubros reclamados por este. Así lo declaro.

Costas

Atento el resultado arribado, considerando la perspectiva cuantitativa y cualitativa en materia de imposición de costas estimo justo imponerlas en forma proporcional (art. 63 del CPCC, supletorio según art. 49 del CPL), pues es justo valorar que se rechazaron rubros accesorios (multa del art. 80 de la LCT y sanción del art. 1 de la Ley N°25323), pero cuantitativamente relevantes. En su mérito, se impone a los demandados, las costas propias generadas por cada uno y, de manera solidaria, el 90% de las generadas por el actor; mientras que el actor deberá cargar con el 10% restante de las propias (cf. CSJT, “Santillán de Bravo Marta Beatriz vs ATANOR S.C.A. s/cobro de pesos”, Sent. N°37 del 05/02/2019; “Acosta Victor Ricardo c/Energías Sustentables del Tucumán S.A. (Ingenio Aguilares)”, Sent. N°1678 del 18/09/2017; “Arias Marina Silvana c/Oliva Antonio”, Sent. N°518 del 11/05/2016). Así lo declaro.

Honorarios

Procede en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes conforme lo prescribe el art. 46 inc. 2 del CPL.

Atento al resultado arribado en la litis, 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 04/02/2025 en la suma de $8.890.205,57.

Determinada la base regulatoria y teniendo en cuenta la calidad jurídica de la labor profesional desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido y lo dispuesto por los arts. 15, 39, 42 y concordantes de la Ley N°5480, con los topes y demás pautas impuestas por la Ley N°24432, ratificada por la Ley Provincial N°6715, se regulan los siguientes honorarios:

1. A la letrada Luciana Carrazan, por su actuación en el carácter de apoderada del actor en doble carácter durante una etapa del proceso de conocimiento (presentación de demanda, y contestación

de los planteos de prescripción y falta de acción interpuestos por la parte codemandada), en la suma de $688.990,93 (base x 15% -art.38 LH- + 55% -art. 14 LH- ÷ 3).

2. Al letrado Roberto M. Demelchiore por su actuación en el carácter de apoderado de la parte actora en doble carácter durante dos etapas del proceso de conocimiento (participación en la audiencia del art. 69 del CPL, ofrecimiento y producción de la prueba, participación en las audiencias testimoniales producidas, presentación de alegatos), en la suma de $1.469.847,32 (base x 16% -art.38 LH- + 55% -art. 14 LH- ÷ 3 x 2). Por su participación en el incidente de caducidad de instancia resuelto el 14/02/2025, la suma de $310.045,92 (base x 15% -art.38 LH- x 15% -art. 59 LH- + 55% -art. 14 LH-).

3. A la letrada Paula Mariana Vives, por su actuación en el carácter de patrocinante de la parte demandada (Sra. Madrigal) en el incidente de caducidad de instancia resuelto el 14/02/2025, la suma de $133.353,08 (base x 10% -art.38 LH- x 15% -art. 59 LH-).

4. Al letrado Luis Eduardo Pérez Capozucco, por su actuación en el carácter de apoderado de la parte codemandada (Sr. Juan José Las Heras) en doble carácter durante las tres etapas del proceso de conocimiento (contestación de demanda, participación en la audiencia del art. 69 del CPL, ofrecimiento y producción de la prueba, participación en las audiencias testimoniales producidas, presentación de alegatos), en la suma de $1.240.183,68 (base x 9% -art.38 LH- + 55% -art. 14 LH-). Asimismo, por su actuación en el carácter de patrocinante de los herederos de la Sra. Madrigal, también durante tres etapas del proceso de conocimiento, la suma de $800.118,50 (base x 10 -art.38 LH- x 15% -art. 59 LH-)

5. A la CPN Silvia Beatriz González, por su participación como perito contable teniendo en cuenta que presentó su informe el 27/08/2025 (CPA N°4 y CPD N°3), contestó aclaratoria el 17/9/2025 y respondió impugnación el 03/10/2025,en la suma de $266.706,17 (base x 3%) de conformidad con lo dispuesto en el art. 51 del CPL.

Por ello,

RESUELVO:

I) ADMITIR PARCIALMENTE la demanda promovida por Ricardo Martín Chaile, DNI N°31.620.269, con domicilio en Pje. Brasil N°155 de esta ciudad en contra del Sr. Juan José Las Heras, DNI N°23.238.477, con domicilio en calle Próspero García 9 piso 4to Dpto 1 de esta ciudad, con domicilio en Av. Avellaneda N°399 de esta ciudad y la Sra. Matilde Isabel Madrigal, DNI N°6.437.087, hoy fallecida. En consecuencia, se condena en forma solidaria al **Sr. Juan José Las Heras** por derecho propio, y a: **Beatriz Alejandra Las Heras**, DNI N° 24.503.489, con domicilio en calle Marcos Paz 212 6to A de esta ciudad,**Juan José Las Heras**, DNI N°23.238.477, con domicilio en calle Próspero García 9 piso 4to Dpto 1 de esta ciudad, **Héctor Rodrigo Salvador Díaz, DNI N°37.423.717**, con domicilio en calle Andrés Villa 155, Yerba Buena, de esta provincia, y **German Cristhian Jesús Díaz Madrigal,** DNI N°35.921415, con domicilio en Av. Avellaneda 339 de esta ciudad, en su carácter de herederos de la Sra. Madrigal, para que en el plazo de cinco (5) días abonen al actor la suma de **$8.890.205,57 (pesos ocho millones ochocientos noventa mil doscientos cinco con cincuenta y siete centavos)** en concepto de indemnización por antigüedad, sustitutiva de preaviso, SAC sobre preaviso, integración mes de despido, SAC sobre integración mes de despido, vacaciones proporcionales 2016, SAC proporcional 1°semestre, haberes adeudados del mes de enero, febrero y 17 días del mes de marzo 2016, diferencias salariales por el período marzo de 2014 a diciembre de 2015, y sanción del art. 2 de la Ley N°25323, conforme lo considerado.

II) RECHAZAR la demanda promovida en concepto de sanción de los arts. 80 de la LCT y 1 de la Ley N°25323, atento lo considerado.

III) COSTAS: a los accionados, conforme se considera.

IV) REGULAR HONORARIOS: 1) A la letrada Luciana Carrazan en la suma de $688.990,93 (pesos seiscientos ochenta y ocho mil novecientos noventa con noventa y tres centavos), conforme lo considerado. 2) Al letrado Roberto M. Demelchiore en la suma de $1.469.847,32 (pesos un millón cuatrocientos sesenta y nueve mil ochocientos cuarenta y siete con treinta y dos centavos), conforme lo considerado. Por el incidente de caducidad resuelto el 14/02/2025, la suma de $310.045,92 (pesos trescientos diez mil cuarenta y cinco con noventa y dos centavos), atento lo considerado. 3) A la letrada Paula Mariana Vives en la suma de $133.353,08 (pesos ciento treinta y tres mil trescientos cincuenta y tres con ocho centavos), conforme lo considerado. 4) Al letrado Luis Eduardo Pérez Capozucco en la suma de $2.040.302,18 (pesos dos millones cuarenta mil trescientos dos con dieciocho centavos), atento lo considerado. 5) A la CPN Silvia Beatriz González, en la suma de $266.706,17 (pesos doscientos sesenta y seis mil setecientos seis con diecisiete centavos), conforme lo considerado.

V) PLANILLA FISCAL: Oportunamente practíquese planilla fiscal y repóngase (art.13 Ley 6204).

VI) COMUNÍQUESE a la Caja de Previsión para Abogados y Procuradores.

REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HÁGASE SABER.JMS

LEONARDO ANDRES TOSCANO

Juez

Juzgado del Trabajo de VIª Nominación

Actuación firmada en fecha 13/02/2026

Certificado digital:
CN=TOSCANO Leonardo Andres, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20273642707

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