



Poder Judicial de la Nación
JUZGADO NACIONAL DE 1RA INSTANCIA DEL TRABAJO NRO. 35

Causa N°: 21978/2020 - YORI, MICAELA ALEJANDRA c/ FPC S.R.L. -1- s/DESPIDO

SENTENCIA N° 16.478

Buenos Aires, 12 de marzo de 2026.

AUTOS Y VISTOS:

Se inician las presentes actuaciones con motivo de la demanda promovida por **Micaela Alejandra Yori** contra **FPC S.R.L.**, en procura del cobro de las sumas detalladas en el apartado pertinente de su escrito de inicio, con más intereses, costas.

Relató que ingresó a trabajar a las órdenes de la demandada el día 5 de octubre de 2018, desempeñándose como moza de mostrador (barwoman) en el local bailable denominado “Afrika Club”, sito en Junín 1787 de esta Ciudad Autónoma de Buenos Aires, donde realizaba tareas de atención al público, elaboración de tragos y expendio de bebidas. Señaló que cumplía una jornada de labor los días miércoles de 18:00 a 1:30 hs., viernes de 21:00 a 6:00 hs. y sábados de 22:00 a 7:00 hs., y que percibía una remuneración mensual de \$22.000.

Manifestó que, pese a haber cumplido sus tareas en forma correcta y sin recibir observaciones, la demandada incurrió en incumplimientos al no registrar la relación laboral y al adeudarle los haberes correspondientes a los meses de febrero, abril y septiembre de 2019, además del sueldo anual complementario y vacaciones. Expuso que, frente a ello, remitió telegrama de fecha 2 de octubre de 2019, mediante el cual intimó a la empleadora a registrar la relación conforme las condiciones denunciadas, a abonar los salarios adeudados y demás créditos laborales, y comunicó la retención de tareas hasta tanto se regularizara la situación.

Agregó que, ante el silencio de la empleadora y la falta de cumplimiento de sus requerimientos, remitió un nuevo telegrama de fecha 9 de octubre de 2019, por el cual se consideró gravemente injuriada y despedida por exclusiva culpa de la accionada, intimando asimismo el pago de las indemnizaciones y créditos derivados de la extinción, como también la acreditación del ingreso de aportes y contribuciones.

A su turno, compareció FPC S.R.L. y contestó demanda, solicitando su íntegro rechazo con costas. En primer término, opuso excepción de falta de legitimación pasiva como defensa de fondo, al sostener que no existió vínculo laboral alguno entre las partes y que, por ende, la sociedad no resulta titular de la relación jurídica invocada en el escrito inaugural.



En subsidio, negó en forma general y particular los hechos expuestos en la demanda, así como la autenticidad y eficacia jurídica de los extremos invocados por la actora. En especial, negó que la reclamante hubiera ingresado a trabajar el **5 de octubre de 2018**, que se hubiera desempeñado como barwoman en el establecimiento de la calle Junín 1787, que cumpliera la jornada denunciada, que percibiera la remuneración invocada, que existiera una relación laboral no registrada, que se adeudaran salarios, vacaciones o sueldo anual complementario, y que la actora tuviera derecho a percibir indemnización o multa alguna.

Sostuvo que la accionante sólo concurrió al local una única vez, a comienzos de octubre de 2018, a fin de realizar una prueba de trabajo previa a una eventual contratación, en el marco de una búsqueda para cubrir un reemplazo temporal. Afirmó que durante esa única jornada la actora evidenció inexperiencia, falta de preparación para el puesto, errores en la atención, dificultades para desenvolverse en el ámbito del local bailable y una actitud reticente frente a las directivas impartidas, razón por la cual se resolvió no incorporarla como dependiente de la empresa. Refirió que esa fue la única vinculación que existió entre las partes y que recién volvió a tener noticias de la accionante con motivo de la recepción de los telegramas laborales mediante los cuales ésta denunció una supuesta relación laboral de un año de duración.

Añadió que la demanda se funda en hechos inexistentes, que el reclamo resulta improcedente tanto en su faz fáctica como jurídica, y que las inconsistencias entre los términos del intercambio telegráfico y el contenido del escrito de inicio revelarían, a su entender, el carácter infundado de la pretensión. Impugnó asimismo la liquidación practicada por la parte actora para el hipotético caso de no prosperar su defensa principal.

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

Y CONSIDERANDO:

I. Prueba producida.

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

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

De las pruebas producidas se extrae lo siguiente.

a) Prueba documental.

La parte actora acompañó como prueba documental los telegramas laborales remitidos a la demandada en fechas 02/10/2019 y 09/10/2019, mediante los cuales intimó, respectivamente, la registración de la relación laboral en las condiciones denunciadas, el pago de salarios que consideró adeudados, sueldo anual complementario y vacaciones, y posteriormente se colocó en situación de despido indirecto, reclamando además el pago de las indemnizaciones de ley y la acreditación del ingreso de aportes y contribuciones.

Por su parte, la demandada acompañó copia del poder invocado por su representante al comparecer en autos.

b) Prueba informativa.



En fecha oportuna contestó oficio el Correo Oficial de la República Argentina, informando respecto de las piezas postales individualizadas en la causa. En particular, hizo saber que la Carta Documento n.º 025418420, impuesta el 09/10/2019, fue entregada el 10/10/2019 a las 12:08 hs., constando como receptor “Cristian”. Asimismo, informó que la Carta Documento n.º 004238498, impuesta el 02/10/2019, salió a distribución el día 03/10/2019 y fue devuelta por el agente distribuidor con la observación “rechazado”, motivo por el cual fue reexpedida al domicilio del remitente. Surge del informe que ambas piezas fueron dirigidas al domicilio de Junín 1787, coincidente con el denunciado por la propia demandada en su escrito de contestación.

c) Prueba testimonial.

Por otro lado, en las audiencias celebradas virtualmente en estos autos declararon los testigos Diego Fabián Videla, propuesto por la parte actora, y Yanela Elizabet Barrionuevo y Roberto Carlos Mossolani, ofrecidos por la demandada.

Declaró en primer término Diego Fabián Videla, quien manifestó conocer a la actora por haber sido compañeros de trabajo y conocer también a la demandada por haber sido su antiguo empleador, aclarando que mantiene juicio pendiente con FPC S.R.L.. Expuso que ingresó a trabajar para la empresa en febrero de 2018 y que se desempeñaba como bartender, realizando tragos, coctelería, armado de barra y capacitación de nuevos ingresantes. Señaló que la actora ingresó “un par de meses después”, ubicando dicho ingreso en octubre de 2018. Refirió que ella se desempeñaba igualmente como bartender, despachando tragos, y que prestaba tareas en el establecimiento denominado “AFRICA CLUB”, situado en Junín 1878, Recoleta, Ciudad de Buenos Aires.

Añadió que las órdenes eran impartidas, tanto a él como a la actora y al resto del personal de barra, primero por el jefe de barra Pedro Reyes y luego por Jorge Puente, quien habría reemplazado al anterior. Indicó que la actora trabajaba los miércoles de 18:00 a 1:30 hs., a veces extendiéndose hasta las 2:00 hs., los viernes de 21:00 a 6:00 hs. y los sábados de 22:00 a 7:00 hs., y explicó que conocía tales extremos porque él cumplía los mismos días y horarios. Manifestó asimismo que a todos les pagaban igual, esto es, \$22.000 en efectivo, suma que se entregaba en un sobre el último viernes de cada mes. Preciso que el pago lo efectuaban a veces el gerente Gonzalo Galasi y otras veces Pedro Reyes o Jorge Puente. Finalmente, sostuvo que trabajó hasta septiembre de 2019, que la actora dejó de trabajar aproximadamente en el mismo mes —aunque dijo haberse ido él unos días antes— y que el motivo por el cual ella dejó de prestar tareas fue, al igual que otros trabajadores, la falta de pago, circunstancia que dijo conocer porque a él y a otros compañeros les ocurría lo mismo y se habían “hinchado” por esa situación.

A su turno declaró Yanela Elizabet Barrionuevo, quien manifestó no conocer a la actora y conocer a la demandada por haber realizado trabajos de asesoramiento para ella. Explicó que conocía a FPC S.R.L. desde el año 2018 y que sus tareas consistían en brindar asesoramiento, armar equipos de trabajo, organizar las barras y todo lo relativo al servicio y a la operación del lugar. Señaló que los equipos eran seleccionados y capacitados en servicio y en la carta de tragos para su desempeño nocturno en el local. Indicó que el procedimiento para la selección de personal de barras se realizaba mediante entrevista, buscando personal calificado y con experiencia en el rubro. Agregó que, en lo posible, para el puesto de bartender se requería entre tres y cinco años de experiencia. Dijo no recordar el nombre de la persona que estaba a cargo de los bartenders antes de la pandemia. También manifestó que la contratación y remuneración de los empleados de AFRICA



se efectuaba siempre mediante recibo de sueldo y transferencia, y que los horarios del personal de barra podían variar, existiendo quienes hacían apertura y quienes hacían cierre.

Por último, declaró Roberto Carlos Mossolani, quien dijo no conocer a la actora y conocer a la demandada por trabajar para la empresa. Señaló que ingresó a trabajar en marzo de 2018 y que se desempeñaba como gerente del local. Expuso que en AFRICA existían distintos puestos de trabajo, tales como camareros, recepcionistas, bartenders y encargados. Indicó que el procedimiento de selección del personal de barra se realizaba generalmente mediante convocatorias por redes sociales o páginas de empleo, tras lo cual se efectuaban entrevistas y, si el perfil era acorde, la persona comenzaba una tarea laboral. Manifestó que la experiencia exigida era relativa, pues a veces se incorporaba gente con experiencia y otras no, aunque por lo general requerían un año de antigüedad, salvo que el perfil del postulante resultara adecuado. Dijo que él era el responsable absoluto del local y que luego existían responsables de área, aunque no específicamente para la selección de personal.

También expresó que la contratación del personal se realizaba mediante trabajo part time o media jornada, y que las remuneraciones se abonaban a través de una cuenta bancaria. Refirió que los horarios de los empleados de barra no eran lineales sino rotativos, algunos de apertura y otros de cierre, variando según el día. A preguntas de la parte demandada, indicó que el convenio colectivo aplicable en AFRICA era el de gastronómicos, que en un día normal trabajaban aproximadamente 20 a 25 empleados, que la máxima autoridad del establecimiento y quien impartía directivas era él, y que en relación con los bartenders era su jefe directo. Agregó que la barra estaba conformada por un bartender en cada puesto y un responsable de barra que los controlaba, siendo por lo general tres personas.

A preguntas de la parte actora, manifestó no recordar quiénes eran los bartenders durante los años 2018 y 2019. Estimó que en 2018 había entre 20 y 22 empleados en total. Confirmó que AFRICA estaba ubicado en Junín 1787, CABA. Respecto de sus propios horarios en 2018, indicó que eran rotativos, aunque por lo general ingresaba a las 20, 22 o 23 horas, precisando que los miércoles, si entraba a las 20, se retiraba a las 00, mientras que los viernes y sábados solía ingresar a las 23 o 00 horas y retirarse entre las 03 y 04 de la madrugada. También afirmó que en el año 2018 él era el gerente y que no había otro gerente, y que trabajaba los días miércoles, viernes y sábados.

En cuanto a las observaciones efectuadas respecto de la prueba testimonial, la demandada impugnó la declaración de Diego Fabián Videla, con fundamento en que mantiene juicio pendiente contra su parte y, por ende, carecería —a su entender— de objetividad. Por su lado, la actora formuló presentación cuestionando la idoneidad de los testigos Barrionuevo y Mossolani, sosteniendo que ambos se hallaban vinculados jerárquicamente con la demandada y que, por tal razón, sus dichos debían ser apreciados con suma prudencia. Puntualizó además, en relación con Mossolani, que habría falseado su fecha de ingreso a la empresa, acompañando a tal fin un informe NOSIS del que, según alegó, surgiría un alta posterior a la fecha indicada en su deposición. Tales observaciones serán ponderadas en oportunidad de analizar la eficacia convictiva de las declaraciones referidas.

d) Prueba pericial contable.

No surge de las constancias transcriptas en esta oportunidad la producción de prueba pericial contable, ni tampoco informe pericial alguno que permita extraer conclusiones sobre registración laboral, libros, recibos, pagos, aportes, categoría, jornada o mejor remuneración



mensual, normal y habitual. En consecuencia, no existe en esta instancia elemento pericial contable a valorar.

e) Alegatos.

En la etapa prevista al efecto, sólo alegó la parte demandada.

En su alegato, la accionada sostuvo, en lo sustancial, que la actora incurrió en una absoluta orfandad probatoria para acreditar los extremos esenciales de su pretensión, particularmente la existencia misma de la relación laboral invocada. Señaló que, pese a haber ofrecido varios testigos, la trabajadora sólo produjo la declaración de Diego Fabián Videla, a quien calificó como interesado por mantener juicio pendiente con su parte, restando así credibilidad y objetividad a sus dichos. Añadió que dicho testimonio resultaría inverosímil, contradictorio y carente de respaldo fáctico, más aún ante la ausencia —según sostuvo— de documentación, comprobantes de pago, órdenes de trabajo u otros elementos objetivos que sustentaran la versión actoral. Resaltó, asimismo, que la prueba producida por su parte, a través de Barrionuevo y Mossolani, sería clara, precisa y concordante en cuanto a negar la existencia de relación laboral alguna entre la actora y la demandada. Sobre esa base, solicitó el íntegro rechazo de la demanda, con costas.

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

Que, de inicio, resulta un dato cierto que el distracto se produjo por decisión de la actora a través de la epistolar remitida en fecha 09/10/2019 (CD N° 025418420), que fuera recepcionada por la accionada el 10/10/2019 (receptor: “Cristian”), conforme surge del informe del Correo Oficial evacuado por DEOX.

Habré de tener, de tal modo, establecida la fecha y el motivo del cese, esto es, el despido indirecto decidido por la trabajadora en los términos del art. 243 de la L.C.T.

Sentado ello, corresponde delimitar con precisión los contornos de la controversia traída a conocimiento de este Tribunal.

En tal sentido, surge de las piezas constitutivas de la litis que no se encuentra controvertido que la demandada FPC S.R.L. explota comercialmente el local bailable denominado “AFRIKA CLUB”, ubicado en la calle Junín 1787 de esta Ciudad Autónoma de Buenos Aires, extremo que fue expresamente reconocido en su escrito de contestación de demanda. Tampoco aparece discutido que las comunicaciones telegráficas remitidas por la trabajadora fueron dirigidas a dicho domicilio, el cual coincide con el denunciado por la propia accionada en su responde.

Por el contrario, sí constituyen hechos controvertidos la propia existencia de la relación laboral invocada por la actora, la fecha de ingreso denunciada, las tareas cumplidas, la jornada de trabajo, la remuneración percibida, la modalidad de pago, la falta de registración y, en definitiva, si existieron los incumplimientos patronales que la trabajadora invocó como fundamento de la decisión extintiva adoptada.

De tal modo, el eje central de la cuestión radica en determinar, en primer lugar, si existió entre las partes una relación de trabajo subordinada en los términos denunciados por la actora, y, en caso afirmativo, si los incumplimientos atribuidos a la empleadora —principalmente la falta de registración y el incumplimiento salarial denunciado— configuraron una injuria laboral de suficiente entidad como para justificar el despido indirecto decidido por la dependiente.



Sentado lo anterior, y categorizado el caso como un despido indirecto, corresponde ingresar al análisis del marco normativo aplicable.

Ello así, por cuanto la calificación del vínculo como contrato de trabajo determina la necesidad de examinar si los incumplimientos alegados revisten la entidad suficiente para configurar injuria laboral en los términos de la Ley de Contrato de Trabajo, lo que impone valorar el alcance de lo dispuesto en su art. 242 y normas concordantes.

Claramente el art. 242 L.C.T. dispone: “Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación. La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente Ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso.”

Para resolver el presente litigio tengo particularmente en cuenta que los pleitos deben decidirse de conformidad con la prueba producida y no en virtud de las meras manifestaciones unilaterales de los litigantes. Como enseña Falcón:

“La carga de la prueba es el peso que tienen las partes de activar las fuentes de prueba para demostrar los hechos que fueran afirmados, de manera convincente en el proceso en virtud de los medios probatorios y sirve al juez en los procesos dispositivos como elemento que sustituye su convicción ante prueba insuficiente, incierta o faltante.” (Tratado de la Prueba, Astrea, 2003).

Ahora bien, el art. 377 del CPCCN no fija a priori sobre quién pesa la carga de la prueba, sino que ello depende de la circunstancia concreta de cada proceso y de los hechos que fundan la pretensión o la defensa.

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

Adelanto desde ya que, apreciadas las constancias de autos conforme las reglas de la sana crítica (arts. 386 y 456 CPCCN), considero que la actora ha logrado acreditar la existencia de una relación laboral subordinada con la demandada, así como también la falta de registración denunciada.

Arribo a tal conclusión a partir del análisis integral de la demanda, su contestación, la prueba testimonial rendida, la prueba informativa producida, las impugnaciones formuladas por las partes y los alegatos presentados.

En su escrito inaugural, la actora sostuvo haber ingresado a trabajar el 05/10/2018 como moza de mostrador o barwoman en el local bailable “AFRIKA CLUB”, realizando tareas de elaboración y despacho de tragos, atención al público y servicio de barra, cumpliendo jornada los días miércoles, viernes y sábados, por una remuneración mensual de \$22.000 abonada en efectivo.

Por su parte, la demandada negó categóricamente la existencia de relación laboral alguna. No obstante ello, en su contestación de demanda reconoció que la actora concurrió al establecimiento y prestó servicios en la barra durante una noche, aunque intentó encuadrar dicha prestación como una mera “prueba laboral” previa a una eventual contratación que finalmente no se concretó.



Así, relató que la actora habría concurrido al local el primer fin de semana de octubre de 2018 a modo de prueba, que se le explicaron los métodos de trabajo y que durante esa única jornada habría evidenciado falta de experiencia, nerviosismo y errores en el servicio, motivo por el cual se decidió no incorporarla como dependiente.

Ahora bien, examinada dicha versión defensiva a la luz de la totalidad de la prueba producida, considero que no logra desvirtuar la hipótesis fáctica introducida por la actora.

En primer lugar, porque la propia contestación de demanda reconoce la existencia de una prestación efectiva de servicios dentro del establecimiento, lo cual constituye un dato relevante en el análisis de la presunción prevista por el art. 23 de la L.C.T.

En efecto, la accionada reconoce que la actora se presentó en el local, que recibió instrucciones sobre el funcionamiento del servicio de barra, que se le explicaron tareas, bebidas y sectores, y que prestó tareas durante una jornada completa dentro del establecimiento.

Tal admisión, aun formulada en el marco de la defensa de una supuesta “prueba laboral”, evidencia que la trabajadora se insertó en la organización empresarial de la demandada y desarrolló tareas propias del giro comercial de ésta, extremo que constituye precisamente uno de los elementos característicos del contrato de trabajo.

Pero además, la tesis defensiva de la “única noche de prueba” no encuentra respaldo suficiente en la prueba producida.

En efecto, pese a la extensa narración desarrollada en el responde acerca de los supuestos errores y dificultades que habría presentado la actora durante esa jornada, ninguno de los testigos ofrecidos por la demandada corroboró en forma concreta ese episodio.

Así, la testigo Barrionuevo se limitó a describir en términos generales el procedimiento de selección de personal y la organización del servicio de barras, sin aportar dato alguno específico sobre la actora ni sobre la supuesta jornada de prueba referida por la demandada.

Por su parte, el testigo Mossolani, quien dijo desempeñarse como gerente del local, tampoco aportó precisiones concretas sobre la trabajadora, ni describió el supuesto episodio relatado en el responde. Incluso manifestó no recordar quiénes se desempeñaban como bartenders durante los años 2018 y 2019, circunstancia que debilita significativamente la eficacia convictiva de su declaración para descartar la versión introducida en la demanda.

Por el contrario, la declaración del testigo Diego Fabián Videla resulta clara, detallada y concordante con los extremos denunciados por la actora.

El testigo afirmó haber trabajado junto a la actora en el local AFRIKA CLUB, precisó que ella ingresó en octubre de 2018, que cumplía tareas de bartender, que desarrollaba sus funciones en la barra del establecimiento, que recibía órdenes de los responsables del sector y que percibía una remuneración de \$22.000 en efectivo, coincidente con la denunciada en la demanda.

Asimismo describió con precisión los días y horarios de trabajo, los responsables jerárquicos del sector y la modalidad de pago de los salarios, datos que revelan un conocimiento directo del funcionamiento del establecimiento y de la organización del trabajo.

Es cierto que la demandada impugnó dicha testimonial invocando el juicio pendiente que el testigo mantiene contra la empresa. Sin embargo, tal circunstancia no invalida automáticamente su



declaración, sino que constituye simplemente una pauta que debe ser ponderada al momento de valorar su credibilidad.

En el caso concreto, dicha impugnación no resulta suficiente para descalificar la declaración rendida, en tanto el relato del testigo aparece circunstanciado, coherente y compatible con los restantes elementos de la causa.

Por otra parte, corresponde señalar que la propia demandada sostuvo en su responde que todos sus empleados se encontraban debidamente registrados y percibían sus remuneraciones mediante recibo de sueldo y transferencia bancaria. Sin embargo, no produjo en autos prueba documental ni pericial contable alguna que permitiera acreditar tales extremos, ni aportó registros laborales, nóminas de personal, recibos de haberes o constancias bancarias que permitieran verificar la inexistencia del vínculo denunciado por la actora.

A su vez, el informe del Correo Oficial da cuenta de que la intimación cursada por la trabajadora en fecha 02/10/2019 fue rechazada en el domicilio del establecimiento, mientras que la posterior comunicación por la cual se colocó en situación de despido fue efectivamente recibida en ese mismo lugar.

Tal circunstancia, si bien no acredita por sí sola la existencia del vínculo laboral, sí constituye un indicio que, valorado conjuntamente con el resto de la prueba, debilita la postura defensiva de desconocimiento absoluto del reclamo formulado por la trabajadora.

En este contexto, corresponde recordar que el art. 23 de la L.C.T. establece que el hecho de la prestación de servicios hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, salvo prueba en contrario.

En el caso de autos, la actora acreditó la prestación de servicios en el establecimiento de la demandada mediante prueba testimonial idónea y elementos indiciarios concordantes, mientras que la accionada no logró demostrar que dicha prestación obedeciera a una causa distinta de un vínculo laboral subordinado.

En consecuencia, concluyo que entre las partes existió una relación de trabajo dependiente no registrada, iniciada en octubre de 2018, en la cual la actora se desempeñó como barwoman o bartender en el establecimiento AFRIKA CLUB, percibiendo una remuneración abonada en efectivo.

Establecida la existencia del vínculo laboral, la falta de registración denunciada por la trabajadora constituye un incumplimiento grave de las obligaciones legales a cargo del empleador, que priva al trabajador de la tutela derivada del sistema de seguridad social y de las garantías que el ordenamiento laboral reconoce.

Tal irregularidad reviste entidad suficiente para configurar una injuria laboral grave, especialmente cuando —como ocurrió en el caso— la trabajadora intimó previamente la regularización de la relación laboral sin obtener respuesta favorable.

En tales condiciones, concluyo que la decisión de la actora de considerarse gravemente injuriada y despedida por exclusiva culpa de la demandada resultó legítima y ajustada a derecho, en los términos de los arts. 242 y 243 de la L.C.T.

En consecuencia, corresponde tener por justificado el despido indirecto dispuesto por la trabajadora.



III. Como consecuencia de todo lo desarrollado hasta aquí:

Como consecuencia de todo lo desarrollado hasta aquí, corresponde analizar la procedencia de los rubros reclamados en la demanda.

Indemnizaciones derivadas del despido.

Habiéndose concluido en el considerando precedente que el despido indirecto decidido por la trabajadora resultó legítimo, corresponde hacer lugar a los rubros indemnizatorios derivados de la ruptura del vínculo laboral.

En tal sentido, prosperarán la indemnización por antigüedad, el preaviso omitido y la integración del mes de despido, con el respectivo S.A.C. sobre los rubros precedentemente mencionados, de conformidad con lo dispuesto por los arts. 232, 233 y 245 de la L.C.T.

Salarios adeudados.

La parte actora reclamó asimismo el pago de salarios correspondientes a los meses de febrero, abril y septiembre de 2019, sosteniendo que dichos períodos no fueron abonados por la demandada.

En este punto corresponde señalar que, acreditada la existencia de la relación laboral y frente a la ausencia de registración del vínculo, pesaba sobre la demandada la carga de demostrar el efectivo pago de las remuneraciones correspondientes, lo cual no ocurrió en autos.

En efecto, la accionada negó la relación laboral y, en consecuencia, no acompañó documentación alguna relativa al pago de salarios, tales como recibos de haberes, registros contables o constancias bancarias que permitieran acreditar la cancelación de las sumas reclamadas.

En tales condiciones, y considerando además que la demandada no produjo prueba idónea que permita desvirtuar el reclamo salarial formulado por la actora, corresponde hacer lugar al pago de los salarios adeudados correspondientes a los meses de febrero, abril y septiembre de 2019.

Remuneración.

Respecto a la remuneración, tomaré el importe salarial invocado en la demanda (\$22.000), ya que resulta ajustado a la naturaleza de la prestación cumplida por la trabajadora y a las responsabilidades propias del vínculo dependiente acreditado en autos, en tanto no aparece desajustado a la realidad de los hechos y ante la ausencia de prueba en contrario (conf. art. 56 L.C.T.).

Multa prevista en el art. 80 L.C.T.

En lo que respecta a la indemnización prevista en el art. 80 L.C.T., corresponde recordar que la procedencia de dicha sanción exige el cumplimiento de los requisitos establecidos por el art. 3 del Decreto 146/01, que reglamenta la norma citada.

En efecto, para la procedencia de la multa prevista en el art. 80 L.C.T. se requiere que el trabajador intime fehacientemente al empleador la entrega de los certificados laborales una vez transcurrido el plazo de treinta (30) días desde la extinción del vínculo laboral.

En el caso de autos, si bien la actora cursó comunicación telegráfica al momento de considerarse despedida, lo cierto es que en dicha pieza postal no intimó específicamente la entrega de los certificados previstos en el art. 80 L.C.T., sino que requirió la acreditación del pago de aportes y contribuciones sociales.



Asimismo, dicha intimación fue cursada en forma contemporánea a la ruptura del vínculo, sin haber transcurrido el plazo de treinta días previsto por la normativa reglamentaria antes mencionada.

En tales condiciones, no se encuentran reunidos los requisitos exigidos por el ordenamiento legal para la procedencia de la multa reclamada, motivo por el cual corresponde rechazar el rubro en análisis.

Multas previstas en las leyes 25.323 y 24.013.

La parte actora reclama la aplicación de las sanciones previstas en la Ley 25.323 y Ley 24.013. Sin embargo, corresponde señalar que tales sanciones han sido expresamente derogadas por el artículo 96 de la Ley 27.743 (Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos), norma vigente al momento del dictado de esta sentencia.

Las referidas disposiciones, de carácter claramente sancionatorio (v. CNAT Sala I Expte N° 29.645/06 Sent. Def. N° 85.429 del 26/3/2009 “León Hakimian, Margarita c/ Embajada de la República Argelina Democrática y Popular s/despido”; CNAT Sala II Expte N° 14.643/04 Sent. Def. N° 95.402 del 16/11/2007 «Ronconi, Carlos Antonio c/ Meyl S.A.»), deben ser analizadas a la luz de los principios generales aplicables en materia sancionatoria, en particular, el de la ley más benigna (artículo 2 del Código Penal, aplicable por analogía).

Este principio impone que, en caso de que una nueva norma suprima o reduzca una sanción, debe aplicarse dicha norma más favorable aun respecto de hechos anteriores a su entrada en vigencia. En tal sentido, la Ley 27.743, al eliminar las multas reclamadas, resulta de aplicación inmediata y más benigna para el empleador demandado.

Asimismo, incluso prescindiendo del principio mencionado, lo cierto es que la derogación expresa del régimen sancionatorio impide la subsistencia de la norma habilitante que permitiría imponer tales sanciones, ya que el derecho sancionatorio exige la existencia de una disposición legal vigente al momento de decidir.

A mayor abundamiento, no puede prosperar la pretensión de la parte actora en cuanto a la existencia de un supuesto “derecho adquirido” al cobro de tales multas por el solo hecho de haber ocurrido los hechos con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley 27.743. La doctrina legal sobre derechos adquiridos exige que se trate de situaciones jurídicas consolidadas bajo la vigencia de la norma anterior, lo que no ocurre en el caso, ya que la imposición de estas sanciones requiere —además de los hechos— un pronunciamiento judicial posterior y la vigencia de la norma sancionatoria, circunstancia que actualmente no se verifica.

Por todo lo expuesto, corresponde rechazar los rubros reclamados en concepto de multas derivadas de la Ley 25.323 y Ley 24.013, por aplicación de la normativa vigente al momento del dictado de la presente sentencia.

IV. Liquidación.

Así, los rubros acogidos favorablemente prosperarán por las siguientes sumas, conforme los parámetros establecidos en la presente sentencia:

Fecha de ingreso: 05/10/2018

Fecha de egreso: 09/10/2019

Remuneración mensual: \$22.000



RUBROS INDEMNIZATORIOS	
Indemnización por antigüedad (art. 245 LCT)	\$ 22.000
Indemnización sustitutiva de preaviso (art. 232 LCT)	\$ 22.000
SAC sobre indemnización sustitutiva de preaviso (art. 232 LCT)	\$ 1.833,33
Integración del mes de despido (art. 233 LCT)	\$ 15.612,90
SAC sobre integración del mes de despido (art. 233 LCT)	\$ 1.301,08
Días trabajados del mes del despido	\$ 6.387,10
Vacaciones proporcionales (art. 156 LCT)	\$ 9.486,40
SAC sobre vacaciones (art. 156 LCT)	\$ 790,53
SAC proporcional	\$ 6.027,40
Salarios adeudados	\$66.000
TOTAL	\$ 151.438,74

IV. En materia de intereses, corresponde la aplicación de lo establecido en el art. 276 de la ley 20.744, modificado por el art. 54 de la ley 27.802 publicada en el B.O. con fecha 06/03/2026. En tal sentido, la mencionada norma dispone: “Actualización y repotenciación de los créditos laborales por depreciación monetaria. Los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo serán actualizados por la variación que resulte del Índice de Precios al Consumidor (IPC) - Nivel General, elaborado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), con más una tasa de interés del tres por ciento (3%) anual, desde que cada suma sea debida y hasta el momento del efectivo pago”.

Consecuentemente, propongo que, desde la exigibilidad del crédito (09.10.2019), el capital de condena sea actualizado por la variación que resulte del IPC- Nivel General, elaborado por el INDEC, con más una tasa de interés del 3% anual, desde que cada suma sea debida y hasta su efectivo pago.

V. Las costas se imponen a la demandada vencida (conf. art. 68 CPCCN).

VI.- Para regular los honorarios tendré en cuenta el monto del litigio, mérito, importancia y éxito de los trabajos realizados, como así también lo normado por la Ley 21.839 (art. 38 L.O.) y concords. Ley 24.432, ley 27423 y que comprenderá la totalidad de los trabajos realizados. Las sumas correspondientes a los honorarios que se regularán deberán ser abonadas dentro del quinto



día de firme la presente y para el caso de incumplimiento en su oportuno pago llevarán intereses (conf. Art. 768 del C. Civil y Comercial) a las tasas resultantes del Acta CNAT 2658. Asimismo, y en caso de tratarse de responsables inscriptos, deberá adicionarse a las sumas fijadas en concepto de honorarios de los letrados y peritos actuantes en autos el impuesto al valor agregado, que estará a cargo de quien debe retribuir la labor profesional.

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

1) Haciendo lugar parcialmente a la demanda promovida por **MICAELA ALEJANDRA YORI** contra **FPC S.R.L.**, y en consecuencia condenando a esta última a abonar a la actora, dentro del plazo de cinco (5) días de quedar firme la presente, la suma de **PESOS CIENTO CINCUENTA Y UN MIL CUATROCIENTOS TREINTA Y OCHO CON SETENTA Y CUATRO CENTAVOS (\$151.438,74)**, con más los intereses señalados en la parte pertinente.

2) Imponer las costas a la demandada vencida (art. 68, primera parte, C.P.C.C.N.).

3) Regular los honorarios de la representación y patrocinio letrado en forma conjunta e incluidas sus actuaciones ante el SECLO de la parte actora en 20 UMA y de la parte demandada en la suma de 17 UMA. Las sumas se encuentran actualizadas al momento del presente pronunciamiento.

4) Cópiese, regístrese, notifíquese, intégrese la tasa judicial y, oportunamente, con citación fiscal, archívese.

