

JUZGADO NACIONAL DE PRIMERA INSTANCIA DEL TRABAJO N° 35.

EXPEDIENTE NRO. 42444/2021.

**AUTOS: “BARRIONUEVO, RAQUEL MARIA c/ ARCOS DORADOS S.A. s/
DESPIDO”**

SENTENCIA DEFINITIVA N° 16.493

-

Buenos Aires, 19 de Marzo de 2.026.

Y VISTOS:

1.- Esta causa seguida por Raquel María BARRIONUEVO contra **ARCOS DORADOS SA.** Refiere haber ingresado a trabajar para la demandada el 08/12/2006. Al comienzo de la relación laboral se desempeñaba como pasante. La demandada explota la cadena de hamburgueserías Mac Donalds. Cumplía tareas de empleada común, y no formativas como requiere el contrato de pasantía, dice.

Su jornada, dice, era de seis horas diarias rotativa, entre la 08 y las 22 hs, de lunes a viernes. El 10/01/2008, es registrada como empleada, pero, dice, en forma fraudulenta, no se le reconoce la antigüedad. Sus tareas consistían en atención al público, limpieza, y eventualmente, ayudar en la cocina, explica.

En septiembre de 2011, es promovida al cargo de gerente de área, aumentándosele la carga horaria en nueve horas. Debido al nuevo cargo, fue excluida del Convenio Colectivo. Se le reconoció un plan médico superior, en la prepaga Omint.

Describe sus tareas como Gerente de Área, las cuales, básicamente, era organizar el personal. Enumera y detalla los locales en los cuales prestó servicios. En septiembre de 2018, planteó la posibilidad de ser asignada a una jornada fija y no rotativa.

El 02/02/2021, recibe una intimación, en un domicilio, de familiares, intimándosela a justificar inasistencias, y presentarse a trabajar. Previamente, el 29/01/2021, había solicitado tareas conforme prescripción médica. El 05/02/2021, la empresa, rechaza darle nuevas tareas conforme el alta médica, y niega, cualquier tipo de irregularidad en el contrato de trabajo. Nuevamente, dice, el 08/02/2021, vuelve a intimar por dación de tareas, conforme el alta médica otorgada.



Finalmente, el 17/02/2021, se considera despedida, ante la falta de respuesta a su petición de otorgarle tareas conforme el alta médica otorgada. Transcribe el intercambio telegráfico. Cita frondosa jurisprudencia y doctrina, la cual entiende análoga a su postura jurídica en las actuaciones.

Peticionan la entrega de los certificados de aportes y servicios.

Practica liquidación, ofrece prueba, y solicita se haga lugar a la demanda con costas.

2.- Seguidamente, se presenta **ARCOS DORADOS ARGENTINA S.A.**, negando en forma pormenorizada todos y cada uno de los hechos afirmados en la acción incoada en su contra. Adjunta documentación. Adjunta el certificado establecido en el art. 80 de la LCT. Niega también, en forma contundente la indebida categorización de la accionante.

Dice que el CCT 329/00 resulta aplicable a su actividad.

La actora ingresó a laborar bajo las órdenes de la demandada el día 10 de enero de 2008, hasta su egreso el día 18 de febrero de 2021 en la que se consideró despedida en forma intempestiva y arbitraria.

Al momento de la desvinculación, la actora tenía la categoría de “Líder A” del CCT de aplicación.

Inicialmente fue contratada como empleada para tareas generales, en el puesto de empleado B - conforme categoría 43 del CCT 329/00- la cuál es utilizada por el accionado.

En tal puesto se desarrollaba bajo una modalidad de jornada variable y por turnos rotativos.

Le eran asignados horarios de trabajo en forma semanal, los cuáles se publicaban en una cartelera en el salón destinado a los empleados, respetando la disponibilidad horaria informada por aquella a su ingreso.

Su remuneración, dice, se abonaba en forma mensual, mediante acreditación en la cuenta bancaria de titularidad de la actora.

Ahora bien, luego de desempeñarse en diversas áreas del local y haber realizado y aprobado cursos y capacitaciones, debido a su crecimiento dentro de la empresa llegó a detentar como última categoría laboral al momento de la desvinculación la de gerente de área/ Líder A (con la modificación de CCT de aplicación en el mes de agosto de 2017).

Los puestos gerenciales como el que detentaba la actora, previo a agosto de 2017 se encontraban excluidos de convenio.



Luego, y con la modificación de la normativa en cuestión se incluyó bajo la categoría

“Lider A” de la forma en que fuera encuadrada por el demandado.

Previo a sus ascensos, mi mandante explicó a la trabajadora acerca de las políticas internas de la Compañía como ser, la forma de pago de sus remuneraciones, el procedimiento establecido para el depósito de sobres con dinero y la política de manejo de valores y dinero de la compañía, el procedimiento de apertura y cierre del local, seguridad en la comida, solicitud y procesamiento de licencias y altas médicas, etc.

En ese sentido resultaba de total conocimiento de la accionante conforme las diversas licencias transcurridas a lo largo de la relación laboral- que las licencias por enfermedad debían notificarse dentro de las 48hs de la toma de conocimiento de las mismas mediante la presentación del correspondiente certificado médico en el local donde se desempeñaba por si o a través de tercera persona como ser familiar y/o amigo y/o vecino, etc. La actora suscribió cada una de las políticas, presto conformidad con su designación como gerente y la forma de pago de sus remuneraciones. Explica y desarrolla la actividad realizada por la actora, la cual, consistía, en el traslado de las sucursales.

Trabajó bajo una modalidad de jornada variable y por turnos rotativos, en el puesto gerencial le eran asignados los horarios de trabajo en forma mensual. Su remuneración se componía de un monto fijo - código 1003-, y cualquier exceso en la jornada se abonaba por recibo de sueldo con el código “1403”. A su vez bajo el código 1845 las horas feriado diurnas, bajo el código 1697 el premio asistencia, bajo el código 1855 horas feriado nocturnas, bajo el código 1817 horas nocturnas, bajo el código 1840 adicional horas nocturnas, bajo el código 1730 bonificación, bajo el código 4110 enfermedad, bajo el código 4890 Compensación art 223bis, bajo el código 8650 S Compl Dec 332/2020.

Afirma que nunca otorgó el beneficio de medicina prepaga que refiere en la demanda, como así tampoco el pago de ningún adicional por plan. La medicina prepaga no deja de ser un beneficio social, conforme lo dispuesto por el art 103 de la LCT, por lo que de ninguna manera podría ser considerado como un concepto de carácter remunerativo e integrante del salario de la actora, afirma.

La actora, ingresó con un contrato de pasantía.

Ello en el marco de la resolución 13255/97 de la Dirección General de Cultura y Educación de la Provincia de Buenos Aires.

Dicho contrato fue suscripto por la Sra. Barrionuevo de su puño y letra y tuvo por objeto coordinar el desarrollo y la capacitación de la actora.



Dicho contrato fue firmado también con la institución educativa, y a lo largo de la pasantía – conforme lo establece la señalada resolución - la actora contó con su tutor y recibió evaluaciones.

Ahora bien, resulta sumamente importante destacar que el contrato de pasantía se desarrolló en el periodo comprendido entre el día 20 de diciembre de 2006 y 9 de enero de 2008, tal y como surge de las constancias de Afip que se acompañan y será acreditado a través de las resultas de la prueba pericial informativa.

La fecha de ingreso denunciada por la actora resulta ser totalmente falsa y carente tanto de sustento fáctico como jurídico, siendo que no aporta ni ofrece a la causa ningún medio de prueba que acredite lo denunciado más allá que sus propios dichos.

La documentación presentada, resulta ser inexistente conforme a la realidad de los hechos.

Respecto a la pasantía habida con la actora, dice, la misma se ajustó a las pautas y formalidades establecidas en la citada normativa.

La pasantía no genera un vínculo de trabajo, afirma, por lo que la referida antigüedad resulta ser en la realidad de los hechos inexistente.

La Sra. Barrionuevo, explica, se encontraba de licencia por enfermedad inculpable desde el día 7/12/2019 y finalizando la misma el día 21/1/2021.

Durante dicho periodo se le liquidaron sus remuneraciones conforme a lo dispuesto por el art.208 LCT conforme a la antigüedad en su puesto y su situación personal en cuanto a cargas de familia.

Atento a la situación antes descripta, la actora debía reincorporarse a su puesto de trabajo a partir del 21/1/2021, circunstancia que no ocurrió, motivo por el cual en prueba de buena fe se la intimó a que retome tareas o, en su defecto justifique sus inasistencias.

Es en dicho contexto que la actora responde la misiva remitida por el demandado, alegando la presentación de un supuesto certificado médico, dice.

Refiere, dice, haber notificado con fecha 27/1/2021 en el cual se le otorgaba alta con indicación de “de traslado de zona laboral a zona geográfica próxima a su domicilio.

Afirma que jamás se notificó de dicho certificado médico de forma previa a la mencionada misiva, motivo por el cual se le solicitó a la actora que, tal y como era de su conocimiento lo presente en original en el local donde prestaba tareas, tal y como lo había efectuado con todos los certificados de fecha anterior, los cuales habían sido recepcionados y reconocidos por la demandada.



Enfáticamente afirma que la actora jamás presentó el certificado médico tal y como fuera solicitado.

Refiere sobre la inexistencia de la injuria laboral alegada por la actora.

Cita frondosa jurisprudencia y doctrina, la cual entiende análoga a su postura jurídica en las actuaciones.

Impugna la liquidación practicada.

Solicita el rechazo de la acción iniciada en su contra con costas.

Recibida la causa a prueba, quedan los autos en estado de dictar sentencia.

Y CONSIDERANDO:

I.- Que, ninguna duda cabe que la actora se consideró despedida el 17 de febrero de 2021.

En atención a los términos en que se encuentra trabada la litis, corresponde determinar en primer lugar si la actora ha probado las injurias por las cuales se consideró despedido el accionante.

Esencialmente, el planteo esgrimido por la actora en su demanda es no habersele reconocido su fecha de ingreso como pasante y no haberle otorgado nuevas tareas acordes a la prescripción médica.

Sostiene que las tareas realizadas como pasante son las mismas que cuando fue registrada como empleada, en los términos de la LCT.

Corresponde entonces, analizar las pruebas producidas en las actuaciones.

En tal sentido, respecto a la documentación adjuntada por las partes, se dispuso:

Tener por reconocidas las firmas insertas y por desconocido el contenido en los siguientes documentos: contrato de trabajo, constancia de entrega de uniforme, constancia de entrega de elementos de seguridad, y políticas de traslado.

Se tuvo por desconocida: Baja de afip, telegramas remitidos por la demandada, y certificados de trabajo.

En relación con la documental acompañada por la parte actora con el escrito de demanda.



Se tuvo por **reconocidos:**

- (i) recibos de sueldo en 27fs;
- (ii) certificados médicos en 19fs;
- (iii) intercambio telegráfico;

y por **desconocido:**

- (i) el certificado médico de fecha 22/01/2021 expedido por el Dr. Sebastian Juarez en cuanto a su contenido y autenticidad;
- (ii) el TCL remitido a AFIP de fecha de imposición postal 29/1/2021 en cuanto a su autenticidad y contenido;
- (iii) la credencial de Omint perteneciente a la actora;
- (iv) Escala salarial correspondiente a los periodos marzo de abril de 2019, septiembre 2020, noviembre de 2019 a febrero 2020;
- (v) asignación extraordinaria no remunerativa meses de enero y febrero 2021.

En virtud de lo resuelto, se, declaró innecesaria la caligráfica ofrecida por la parte actora.

Seguidamente surge, del expediente original del sistema lex 100, que la Clínica Santa Isabel, responde el oficio librado por la parte actor, informando;

Respecto de las fotocopias de atención médica de la Sra. BARRIONUEVO RAQUEL MARIA D.N.I. 33.401.546
1.la del 07/12/19 corresponde a original emitido por el Dr. ULLOA BERMUDEZ
2.la del 21/12/19 corresponde a original emitido por el Dr. ALVARO HURTADO GUTIERREZ
3.la del 30/12/19 corresponde a original emitido por el Dr. ERNESTO GIUGNO

Asimismo, responde OMINT, informando que la actora y su grupo familiar fueron afiliados a dicha prepaga por el demandado.

En igual sentido, el Banco Francés, responde el oficio librado, informando el requerimiento, solicitado. Adjunta el extracto bancario vinculado a las cuentas que se detallan a continuación titularidad del cliente Raquel Maria Barrionuevo (DNI N° 33.401.546):

Cuenta Caja de Ahorro en Pesos N° 52-40-304367-6

Titularidad: Unipersonal

Fecha de alta: 03-01-2007

Estado: Cerrada 06-08-2021



Detalla, las acreditaciones realizadas en la mencionada cuenta por parte de la firma ARCOS DORADOS SA:

Asimismo, Acudir SA, responde el oficio librado por la parte actora, informando que el profesional que realizó la atención a la actora fue el Dr. Roldan Encinas Rildo Marcelo MN 152.920, diagnóstico crisis de angustia.

En el auto de apertura a prueba, se tuvo:

Por reconocidas las firmas insertas y por desconocido el contenido en los siguientes documentos: contrato de trabajo, constancia de entrega de uniforme, constancia de entrega de elementos de seguridad, y políticas de traslado.

Y por desconocida: Baja de afip, telegramas remitidos por la demandada, y certificados de trabajo.

En este orden, del expediente digital del sistema lex 100, el auxiliar de la justicia, surge que Jorge Vicente Canessa, presenta la experticia encomendada en las actuaciones.

Aclara, que la documentación le fue enviada por mail, pues la demandada, Arcos Dorados SA, así se la brindó.

Nos informa:

“Están detallados los libros con sus respectivas fechas de rubricación y autoridades que la efectuaron. Por los motivos mencionados con anterioridad, no puedo afirmar o negar si tienen deficiencias de orden contable, pero sí que el Libro Inventario y Balances está llevado al día. Las Constancias de Rubricación de Microfichas aparecen como rubricadas en forma tardía.

La demandada cumple con los requisitos legales y de convenio. El Convenio Colectivo que encuadra la demandada a su personal es 329/2000, donde las partes intervinientes son la Federación de Trabajadores Pasteleros, Servicios rápidos, Confiteros, Heladeros, Pizzeros, Alfajoreros y la Cámara Argentina de Establecimientos de Servicios Rápidos de expendio de Emparedados y Afines.

La actora, de acuerdo con los recibos de sueldos, ingresó el 10/01/2008 y egresó el 18/02/2021, con una antigüedad reconocida de 13 años.

Determinará la categoría y función asignada a la actora año a año desde su ingreso y hasta el egreso. 20/12/2006 hasta el 09/01/2008 Práctica Calificante Dto. 1374/2011 10/01/2008 hasta el 31/08/2011 Empleado B CCT 329/2000 Categoría laboral 30 01/09/2011 hasta el 31/07/2017 Gerente de Área (fuera de convenio) 01/08/2017 hasta el 18/02/2021 Líder A CCT 329/2000 Categoría Laboral 31.



Informará el CCT aplicable a la accionada y si el mismo fue aplicado a toda la relación laboral de la actora. El CCT es el N* 329/2000 y fue aplicado desde el 10/01/2008, con una interrupción cuando fue nombrada Gerente de Área.

A la solicitud del auxiliar, del sistema de control de horario de la actora, le enviaron un archivo que abarca el periodo 12/2017 al 12/2019, que adjunto como ANEXO C FICHADAS. Según se desprende de los recibos (2019-2020 y 2021) cuyo detalle se adjunta como ANEXO A y de los recibos de agosto 2017 a diciembre 2018, la demandada no abonó horas extras, pero sí adicionales y por trabajo nocturno....

La mejor remuneración mensual, normal y habitual bruta devengada en el último año, fue la del mes de febrero 2020, que alcanzó la suma de \$ 64.743,90, producto de lo abonado según recibo (\$ 50.567,50) + \$ 9.176,40 por diferencias salariales + \$ 5.000.- estimados por el actor que incorporo a su pedido pero que no pudo el auxiliar, corroborar con documentación.

Según el Certificado de Trabajo Art. 80 Ley 20744, certificada la firma por el Banco el 06/04/2021, la accionada realizó los aportes y contribuciones correspondientes a la actora. También pude apreciar en recibos del año 2017 (agosto a diciembre), que los aportes correspondientes fueron abonados junto con el periodo 02/2023 el 10/03/2023. Adjunto como ANEXO G RECIBOS 2017 la copia que le enviaran.

La demandada cumple con la LCT y ley 24241 en cuanto su obligación de ingresar regularmente los fondos de seguridad social, obras sociales y sindicales, como obligados directos o como agente de retención, y con detalle de los depósitos practicados.

La demandada le abonó en concepto de liquidación final; tal como lo reconoce la accionante en su demanda, le abonó la suma de \$ 145.906,36 de acuerdo con el siguiente detalle:

Indemnización Vacaciones no Gozadas \$ 110.084,22

SAC s/Vacaciones no Gozadas \$ 9.173,69

SAC \$ 6.225,45

Sueldo \$ 39.905,60

Antigüedad \$ 3.112,64

Bonificación \$ 541,12

Bonificación SAC \$ 124,51

Inasistencias por Baja -\$ 15.962,24

Todo esto suman \$ 153.204,99 brutos, y con los descuentos de ley, le quedaron \$ 145.906,36.



El CERTIFICADO ART. 80 Ley 20744, enviado al auxiliar, tiene fecha de certificación por el Banco el 06/04/2021.

El auxiliar no puede afirmar que lo hayan entregado a la actora.

En respuesta a los puntos propuestos por la demandada, el auxiliar, informó:

La actora ingresó el 20/12/2006 bajo la modalidad de 010 – Práctica profesionalizante – Dte.1374/11 – Pasantía sin obra social y egresó el 09/01/2008. Posteriormente, ingresó el 10/01/2008 bajo la modalidad de 008 – A tiempo completo indeterminado/Trabajo permanente y egresó el 18/02/2021. Todo esto de acuerdo con el formulario Simplificación Registral – Constancia del Trabajador – BAJA que se presenta ante la AFIP.

Describa las funciones/responsabilidades de la accionante en virtud de la categoría desempeñada.

Copio a continuación, la descripción que hace el CCT 329/2000 sobre las funciones/responsabilidades de la accionante. “Líder A es el trabajador mayor de 18 años de edad que tiene a su cargo liderar, organizar, controlar y asegurar el cumplimiento de los procedimientos administrativos y operativos establecidos por la empresa para asegurar la excelencia de la totalidad de la operación del local. Desarrolla también las tareas necesarias para preparar, servir y expender los productos comercializados por la empresa y para preservar la higiene y el buen funcionamiento de las instalaciones. Le corresponde informar a su superior inmediato las novedades, tareas, inconvenientes, etc. que sucedan durante el transcurso de la jornada”.

Describa la mecánica de asignación de horarios, y disponibilidad informada por la actora. *No me fue enviada ninguna documentación que me permita contestar esta pregunta.*

e- Detalle el último día de prestación de servicios, y detalle los horarios de ingreso/egreso de la actora durante los últimos 12 meses de la relación laboral.

Tampoco me fue enviada ninguna documentación que detalle el último día de prestación de servicios y, respecto a los horarios de ingreso/egreso de la actora durante los últimos 12 meses de relación laboral, tampoco me enviaron información. La planilla de horarios que adjunto como ANEXO C, llega hasta el 12/2019.

f- Detalle las sanciones disciplinarias aplicadas a la actora durante la vigencia de la relación laboral. *Adjunto como ANEXO D SANCIONES, los apercibimientos y sanciones disciplinarias que se le hiciera a la actora.*



Los horarios, entregados al auxiliar, cubren el periodo 12/2017 a 12/2019, por lo cual no puede contestar por los periodos posteriores.

Informe de la compulsa del legajo de la actora si existe certificado médico alguno que le confiera alta con cambio geográfico de lugar de trabajo de la forma indicada en la demanda. No fue entregada ninguna documentación proveniente del legajo.

j- Informe los motivos del cese de la relación laboral, y si como consecuencia del cese se hizo efectivo el pago de los rubros integrantes de la liquidación final, y en su caso fecha y medio de pago.

No me fue enviada ninguna documentación sobre los motivos, pero ellos se pueden apreciar en el expediente y a través de las diversas cartas documentos entre las partes. A la actora se le abonó la liquidación final, tal como ella misma lo reconoce cuando lo descuenta en su liquidación, y de acuerdo con el recibo, la fecha de pago fue el 28/02/2021.

Salvo las diferencias salariales reseñadas anteriormente sobre Básicos, Antigüedad y Asistencia, el resto de los adicionales habrían sido abonados conforme las normativas vigentes.

La mejor remuneración abonada a la actora fue la del mes de febrero 2020 y alcanzó la suma de \$ 50.567,50. Como mencionara en los puntos anteriores, hay una diferencia salarial no abonada y que se puede apreciar en el ANEXO F DIFERENCIAS SALARIALES.

Según el Certificado de Trabajo art. 80 Ley 20744, la demandada realizó los aportes y contribuciones durante todo el plazo de la relación laboral, con la observación sobre los recibos de agosto a diciembre 2017, que se habrían abonado junto con el periodo 02/2023 el 10/03/2023.”.

La representación letrada de la demandada, impugna el informe presentado por el auxiliar de la justicia.

La representación letrada de la actora, impugna parcialmente, el informe presentado por el auxiliar de la justicia.

El auxiliar responde, ratificando el informe presentado.

Los testigos propuestos en las actuaciones, declararon:

MAZZITELLI propuesta por la actora declaró: *“Que conoce a la actora, que la conoce porque trabajaron juntas en arcos dorados, que conoce a la demandada, que trabajo para ella, que las demás generales de la ley no le comprenden. Interrogada que fue sobre la Litis declaro: cuando la actora ingresó en el 2006, que lo sabe porque la dicente ya trabajaba hace un año para la demandada, que no conoce el salario de la actora por que de-*



pendía de la carga horaria, que le abonaban por quincena, mediante el banco francés, con recibo de sueldo, que la actora ingreso como pasante pero de todas formas recibía los recibos, con pasante se refiere a que firmaban un contrato por un tiempo determinado, un año podría ser, y cuando finalizaba el contrato ellos decidían si te efectivizaban y de esta forma te ponían en blanco y podías hacer mas cantidad de horas, que con en blanco refiere a los ingresos, a los aportes, ingresos jubilatorios, obra social, que desconoce por cuanto tiempo la actora fue contratada como pasante, que a la actora la efectivizaron, que no recuerda bien la fecha, pero supone que fue en 2007, que lo sabe porque en esa fecha cerro el local y fueron trasladados...”

FIGUEROA., propuesto por la parte actora, declaró: “Que conoce a la actora, que **las Generales de la Ley contestó:** la conoce porque eramos compañeros de trabajo en Mc Donald’s, arcos dorados, que conoce a la demandada, que con un compañero fuimos a una entrevista y comenzamos a trabaja, que las demás generales de la ley no le comprenden. **Interrogado que fue sobre la litis contesto:** que desconoce la fecha de ingreso de la actora, que desconoce el salario, que supone que se le abonaba de la misma forma que al dicente, a través de un banco, un depósito, que todos trabajábamos iguales, 6 días, que supone que trabajaba de 5 a 6 horas, porque el dicente trabajaba eso, que realizaba las tareas de crew, tareas que iban desde limpieza, reposición, stock, mercadería, cocina, caja. Que desconoce si la actora continúa trabajando, que la conducta era excelente, que no tiene conocimiento de que le hayan llamado la atención a la actora. **A las preguntas efectuadas por la parte actora contestó:** ¿En qué local trabajo con la actora? En el local de pmj, está en Bullrich y Juan B Justo, dentro de un jumbo. ¿En qué periodo compartió con la actora en ese local? Aproximadamente en el 2007 o 2008, luego nos derivaron a otros locales. ¿En qué fecha ingreso el dicente a trabajar en Mc Donald’s? 2007 ¿Si la actora ya trabajaba al momento en el que ingresa el dicente? Que si, que ya estaba ella. ¿A dónde fue la actora luego de que la derivaran de la sucursal de Bullrich? Fue a Santa Fe 5, otro local. ¿De qué forma se controlaba el ingreso y el egreso del horario? Por fichaje de tarjeta. **A las preguntas efectuadas por la parte demandada contestó:** ¿Cual es el domicilio de Santa Fe 5? Que no recuerda el domicilio exactamente, que esta en Av Santa Fe y Thames. A que distancia estaba del local de Bullrich? Es un tramo largo, 7 cuadras. Con que frecuencia veía a la actora, cuando trabajan juntos en el local de Bullrich? Casi siempre, todo el mismo horario, porque de noche cerrábamos, estábamos todos siempre en el mismo horario...”

STEFANIA AYALA ARECO declaró: “Que conoce a la actora del trabajo de mc donals. Que conoce a la demandada, es el lugar del trabajo donde trabajo actualmente. Que no le comprenden el resto de las generales... Que no recuerda cuando ingreso exacto actora pero habrá sido en el 2018 2019, que la dicente ingreso el 25 de octubre de



2017, que la actora vino de otro local supongo no recuerdo cual pero a gerenciar, gerente. Que la dicente era cru y lo que ella me pedía yo lo hacia. Que a la actora la conoció en el local de cym, que significa cabildo y monroe. Que el horario de trabajo de la actora no lo recuerda, como la dicente era menor cumpli 18, y me la encontraba en las mañanas de los fines de semana y los días de semana a la tarde porque era los días en los que la dicente podía trabajar. Que no recuerda si la actora hacia turnos nocturnos. Que supone la dicente que tenia categoria de lider b o lider a, que eso es la categoría en las que estas, esta la lider b que es gerente de turno y despues esta la de lider a que por eso depende el pago. Yo lo que recuerdo creo que le había entrado sanitizante en el ojo, que no recuerda cuando. Que la actora no trabaja mas ahi, supone, por algo hace le juicio. Que la ultima vez que la vio a la actora no la recuerda. Se le cede la palabra a la parte demandada: Como estaba compuesto el salario? Cobraba la parte porque tiene hijos creo que tiene dos. Que no sabe como estaba compuesto los rubros del salario de la actora. Como era el estado de salud de la actora? Se lo que tenia, una hernia en la cintura en la parte de la espalda no se si era lumbar pero eso me acuerdo, que lo sabe porque en su momento habrá comentado y es lo que recuerdo, creo que hacia poll dance y dejo por esa razón. Como se notifican las licencias por enfermedad? Llevando un certificado que cumplan con los requisitos que firman en el legajo, que tengo lugar fecha, tiene que decir reposo por tal tema los días que se necesiten se cargan al sistema. Se le cede la palabra a la parte actora: como era el control de horario? Con el fichero de entrada y salida, de ahi no se como lo cargan el sistema o hacian de time keeping, uno ficha la entrada y salida a veces migra al sistema y uno va viendo los horarios, nosotros tenemos los horarios de gerencia. Ahora yo soy gerente, antes yo era cru y no se como se manejaba”.

UGARTE MARIA BELEN, refirió: “Que la conoce del trabajo, que conoce a la demandada, es su empleadora...Que no recuerda la fecha exacta de ingreso de la actora fue hace tiempo, que la dicente ingreso en el 2012, ella mucho tiempo despues, que la dicente ingreso en cabildo 2523, que la actora ingreso en el mismo lugar misma dirección. Que la actora era gerente de turno, que la dicente cru empleada. Que la actora era a o b, porque los gerentes tienen esa categoría, la diferencia es los años de antigüedad. Que los horarios eran rotativos y yo a veces la veía a la mañana y a veces a la noche. Que los horarios de la dicente también eran rotativos. Que la actora tenía que llenar papeles administrativos, durante el turno tiene que posicionar a los chicos en cada puesto y controlar el turno hacer arqueo de caja, solucionar problemas. Que tiene entendido que la actora no trabaja mas, que la actora vino de otro local pero no se de cual. Que no sabe cuando arribo al local de cabildo. Se que tuvo una licencia por enfermedad, y un día no la vi mas. Que no sabe porque razón fue esa licencia. NO recuerda fecha en que la dejo de ver. Se le cede la palabra a la parte demandada:



Cuás es la diferencia entre gerente de turno y gerente de área? Ahora no hay diferencia no hay gerente de área, cuando entro ella no había gerente de área había de turno, cuando entro yo si había y la diferencia es que el de turno es todo lo que dije antes y el de área solo se centra en el área. Como el de área es encargado de una parte de local y el de turno de todo el local. Que no recuerda año en que ingreso la actora. Como estaba compuesto el salario de la actora? Ni idea. Beneficio que se le pagaba a la actora? No ni idea. No se. Quien le daba las ordenes de trabajo a la actora? Supongo que el gerente del local, no en ese año no se, porque no recuerdo cuando estaba ella, y no se quien era gerente local. Se le cede la palabra a la parte actora: Que horario permanecía abierto el local donde trabaja con la actora cuando trabajan juntas? De 6 am hasta las 12 de la noche mas o menos, exacto no recuerdo porque ahora cambio el horario. Control de horarios en ese momento? Fichábamos, teníamos una fichada. Yo cuando estaba ella no se si había huella o teníamos tarjeta. Pero siempre se ficho”.

EMMANUEL RODRIGUEZ RAMIREZ, declaró: *“Que conoce a la actora. Que conoce a la demandada. Que no le comprende en las demás generales de la ley... Que dijo que conoce a la actora porque dijo que se conocieron en el colegio e iban juntos en Lanús en el escuela media 15 en la calle Joaquín V González. Que dijo que justamente cuando iba el docente con la actora al colegio vino personal de arcos dorados al colegio que la persona que se llamaba era MARCELA BARRETO y ella vino al colegio a reclutar gente básicamente y ella hizo una entrevista grupal y después los cito en un local de la firma y eso fue más o menos en el año 2006 si mal no se equivoca el testigo. Que dijo que esta entrevista fue en un local de avenida da las HERAS en Palermo en avenida Coronel Diaz Que después dijo que el día que fueron ahí les hizo formar un contrato como pasantes al docente y a la actora. Que dijo que ellos trabajaron al tiempo juntos porque antes la actora se desempeñó en otro local en un local se llama PMJ en Jumbo ahí en Palermo. Que dijo que hacían de todo según dijo el docente estar en caja, tareas de cocina, de bacha, tareas de limpieza en general y atención al cliente y estas tareas las hacia la actora y el docente y las hacían todos los días. Que eso cuando eran creu el gerente de turno y estaba MABEL OLEA, uno que se llamaba PATRICIO. Que dijo que el horario era rotativo y por ahí había semanas que trabajaban de 7 a 15 horas eso hacían apertura y después había horarios de cierre que entraban a las 4 de la tarde y salían a la 1 de la mañana no recuerda bien según dijo el docente respecto a los horarios de la actora. Que aclara que respecto al horario dijo que porque cuando eran creo era un horario que era más reducido no se acuerda como se cumplía pero cree que eran 6 horas de corrida algo así. Que lo sabe esto porque el docente fue pasante. Que dijo que cuando eran creo ahí ganaban por quincena y en ese momento eran 500 pesos 600 pesos y después cuando ya pasaron a creo efectivo cree que eran 1500, 1600 pesos más o menos y cuando pasaron a gerente era algo de*



3500 pesos más o menos mensual y a través de banco se formalizaba el pago de la actora y cuando eran gerentes tenían otras tareas ya era coordinar el equipo de trabajo, asignar tareas, ser responsable de un área del local ya sea atención al cliente, cocina y adicional a eso tenían un área colateral que podía ser recursos humanos, marketing, administración y otra era compra algo así. Que nos abe hasta cuando trabajo la actora no se acuerda y el dicente trabajo hasta el 2012 más o menos, porque con la actora trabajaron un tiempo juntos en el mismo local entre el 2010 o 2012 algo así que trabajaron juntos la actora y el dicente... Que si sabe de qué empresa es la PMJ a lo que dijo que es de arcos dorados. Que en qué consistía esa pasantía a lo que dijo que la pasantía estaba supervisada por el director del colegio en principio que recuerda el dicente eso nunca sucedió. Que tenían algunas tareas específicas pero que en realidad hacían todo. Que hacer todo según el dicente era atención al cliente, cajero, cocina limpieza, básicamente eran las mismas tareas que un empleado efectivo. Que quienes les enseñó esas tareas a lo que dijo que un empleado efectivo que era entrenador. Que cuanto tiempo estuvieron como pasantes la actora y el dicente a lo que dijo que el dicente estuvo menos de un año y la actora no sabe porque estaba en otro local y estima que más o menos lo mismo porque siempre como trataban de extender lo más posible la pasantía a mi parecer según dijo el dicente. Que cuando pasaron a crew efectivo hacía las mismas tareas tanto la actora como el dicente. Que como crew efectivo a quien reportaban a lo que dijo que lo mismo al gerente de turno, gerente de local o gerente de área, era lo mismo ser pasante o crew efectivo para las tareas. Que si sabe cuándo paso a ser gerente la actora a lo que dijo que no sabría decir con exactitud según el dicente no lo recuerda no lo sabe. Que como gerente a quien reportaba a lo que dijo que al gerente del local al asistente del local y a los supervisores regionales. Que la actora y el dicente se desempeñaron juntos en local de alto Palermo, APA. Que en cuanto al horario como gerente como era, dijo que era rotativo y les pagaban 200 horas mensuales pero no les pagaban horas extras si se pasaban no les pagaban y por lo general siempre se pasaban. Que esto le consta al dicente porque dijo que muchas veces tenían que hacer las tareas del área colateral y no les daban los tiempos para hacerlo dentro del horario asignado. Que en cuanto al horario rotativo como era o que franja horaria podían trabajar a lo que dijo que dentro del horario de atención del local y en este caso del horario del local donde estaba el dicente dijo que era 24 horas. Que este horario era el de APA era de 24 horas... Que si sabe dónde trabajo como pasante la actora y el dicente como pasante a lo que dijo que la actora en el local PMJ y el dicente en APA. Que en el 2006 comenzó a trabajar la actora. Que si sabe cuándo trabajaron juntos el dicente y la actora a lo que dijo que entre 2010 y 2012 más o menos no se acuerda tanto.- Que quien era el empleado que controlaba a la actora a lo que dijo que había varios que recuerda los nombres uno puede ser FERNANDO, NOELIA, MARILLYN y hasta ahí no recuerda más y esto lo consta porque de esos en donde estuvo el dicente. Que después donde es-



tuvo la actora nos abe porque estaba en otro local la actora pero eso lo conversaban siempre en el colegio.

DEBORA VIVINA MAZZITELLI... declaró: *“Que conoce a la actora. Que conoce a la demandada. Que no le comprende en las demás generales de la ley. Que conoce a la actora porque dijo que trabajo con ella en arcos dorados. Que dijo que exactamente nos abe cuando ingreso al actora pero el dicente ingreso en el 2005 y al año la actora peor no sabe decir de manera exacta cuando ingreso. Que dijo que respecto a las tareas de la actora era de todo un poco como ser apertura del local, limpieza, cajas, cocina también no tenían un puesto fijo fueron variando. Que el dicente hacia las mismas tareas como cocina, lobby producción, caja el lobby sería la limpieza. Que eran rotativos los horarios y la actora por ejemplo hacia apertura y horario medio y la dicente hacia apertura, cierre. Que lo sabe la tarea de la actora porque la veía y se la cruzaba en el trabajo. Que trabajaron en PMJ en Palermo trabajaron la actora y la dicente. Que dijo que no sabe cuánto ganaba la actora. Que les abonaban por quincena por banco francés. Que dijo que el gerente del local y de turno como a todos le impartía las órdenes a la actora. Que el gerente de turno es el que ponía las tareas apenas llevaba el crew. Que dijo que no sabe hasta cuándo trabajo la actora y la dicente estuvo hasta el año 2008. Que estaban en jumbo Palermo que es el PMJ y después cerro ese local por refacciones del shopping y era jumbo y los trasladaron a alto Palermo que se llamaba APA cada local tenía su nombre y ese traslado fue en el 2007 aproximadamente y después trabajo 1 año en alto Palermo y después renuncio... Que aclare a partir del momento que comparte con la actora, que categoría la función que hacia la actora a lo que dijo que era operaria. Que ellas tanto la dicente como la actora entraron como pasantes cubrían todos los puestos y al año se efectivizaban siempre dependiendo del desempeño no efectivizaban a todos. Que si sabe que tarea hacia la que efectivizaban y dijo la dicente que todo estaba la atención al cliente en sector caja, cocina, limpieza, aperturas, cierres, el lobby era la parte del salón. Que quien enseñó a la actora en esas funciones que refiere a lo que dijo que había un entrenador pero lo mismos compañeros les enseñaban. Que si sabe desde el 2005 al 2008 la actora cumplió las mismas tareas que la dicente antes mencionadas... Que si sabe con qué frecuencia se cruzaba la dicente con la actora a lo que dijo que cuando les coincidían en el horario la dicente hacia apertura y cierre del local y la actora hacia apertura y medio cuando les tocaba trabajar juntas en el mismo horario porque eran rotativos los horarios ya que todas las semanas cambiaban. Que si sabe que puestos de trabajo había en jumbo y en APA a lo que dijo que en el jumbo era el sector operativo que cubría todo que era cocina, caja, lobby donde te necesitaban te ponían según dijo la dicente después estaba el encargado de área, el encargado de turno y el encargado de local y en alto Palermo era lo mismo lo único que se sumaba el auto mac y*



mac entrega. Que si abe como estaba registrada la actora, a lo que dijo que la actora empezó como pasante a PMJ y cuando la trasladaron a APA alto Palermo la efectivizan a la actora. Que si sabe cómo era el nombre del entrenador que menciona la testigo a lo que dijo que no había un entrenador fijo te ponían a entrenar con la palabra entrenador pero no tenía esa categoría y no le pagaba por entrenador sino que era un operario normal”

Las injurias esgrimidas por la actora para el rompimiento del contratode trabajo se refieren;

a.- específicamente a la registración al inicio de la relación laboral como pasante, al ingresar, cuando en realidad fue un contrato de trabajo encubierto. b.- la negativa a otorgarle tareas en una sucursal cerca de su domicilio.

En primer lugar trataré el primigenio reclamo en cuanto a su ingreso como pasante.

¿Qué es un contrato de trabajo?

La definición la encontramos en el art. 21 de la ley de contrato de trabajo 20.744, con sus modificaciones, siendo la más reciente, y actualmente en vigencia la ley 25.013 (DT, 1998-B, 1888), “Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios a favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres”.

Como bien nos enseña Miguel Angel Sardegna en su “Ley de Contrato de Trabajo Comentada”, esta expresión nace con el siglo en una ley dictada en Bélgica en marzo del año 1900 para distinguir este acuerdo de la locación de obra y de la de servicios citadas en el Código Napoleón. Aquí el acuerdo de voluntades se caracteriza porque un sujeto pone a disposición de otro su capacidad laborativa, en relación de dependencia, mediante una contraprestación. Esta es la definición básica que la ley de contrato de trabajo ha detallado un poco más. El trabajador siempre es una persona física. El empleador puede ser también una persona jurídica y de hecho casi siempre lo es. Por el contrato aquél se obliga a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios.



Este, como contraprestación, deberá pagar la remuneración. Los caracteres y condiciones de estas recíprocas prestaciones se someten a las disposiciones de orden público; por ello la autonomía de la voluntad de las partes se halla limitada y restringida ante normas inderogables que no pueden superarse. He allí su distinción del molde clásico de los contratos donde el acuerdo es la ley de las partes (art. 1197, Cód. Civil). Dicho acuerdo tampoco debe apartarse de los mínimos legales coactivos impuestos por el Convenio Colectivo vigente de la actividad, el estatuto particular de que se trate y/o, en su caso, los laudos con fuerza legal que se hubiesen emitido y los usos y costumbres que eventualmente se impusieren.

También, siguiendo a Fernández Madrid y Amanda Caubet, podemos decir: “El contrato de trabajo es aquel por el cual una persona física compromete su trabajo personal a favor de otra, física o jurídica, por cuenta y riesgo de esta última, que organiza y dirige la prestación y aprovecha sus beneficios mediante el pago de una retribución. Los sujetos del contrato, por tanto, son por una parte el empleador y por otra el trabajador dependiente. La norma del art. 21 se relaciona particularmente, con la de los arts. 22, 23 y 25 a 31. lo fundamental de la definición de este artículo son los siguiente elementos:

- a) el compromiso de un hacer infungible por parte de una persona física;
- b) la prestación de esos servicios por cuenta y riesgo de otra persona, física o jurídica que, de acuerdo al concepto del art. 5° de la ley, organiza y dirige la prestación y aprovecha sus beneficios...

La relación de dependencia esta implícita en la inserción en la empresa de otro que organiza el trabajo, configurando una relación jerárquica. La jurisprudencia ha caracterizado la dependencia personal propia del contrato de trabajo como la posibilidad que tiene el empleador de dar órdenes y de sustituir en todo momento la voluntad del trabajador por la suya propia (dependencia jurídica).” Fernández Madrid, Amanda Caubet, “Ley de contrato de trabajo comentada”. Comentario al art. 21, ps. 21/22 y subsiguientes.

¿Cuándo hay relación de trabajo?

La respuesta a esta pregunta la tenemos en la ley de contrato de trabajo, que en el art. 22 establece; “Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicios a favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen”.

Citando nuevamente a Sardeña, éste nos dice que desde el momento en que se celebra el contrato de trabajo las partes pueden reclamar sus respectivas prestaciones, es decir, su ejecución; pero recién cuando comienza la relación de trabajo, el hecho pueden exigir el cumplimiento de todas las normas laborales. Para la doctrina alemana la

relación efectiva de trabajo es suficiente para el concepto de trabajador, independientemente de la existencia de un contrato de trabajo válido. El contrato no es la única fuente de la relación laboral, la que puede concretarse por actos, ejecución de obras o prestación de servicios realizados bajo dependencia y por pago de una remuneración. Sus normas esenciales son: a) la subordinación, que puede tener particulares matices en el caso y b) la principal contraprestación patronal, el pago de una remuneración. Término “lato” que adopta la ley y que la práctica pudo conocerse con otras denominaciones, esto es, honorarios, retribución, por solo mencionar algunas.

También, debemos destacar que hay relación de trabajo en determinadas formas laborales no típicas tales como la de los trabajadores eventuales, los integrantes de una sociedad, los artistas, deportistas, profesionales, entre otros, siempre que, por supuesto, existan los otros recaudos aludidos precedentemente y en particular y especialmente se advierta la nota de la dependencia, la subordinación, el trabajo no realizado con carácter autónomo, sino por el contrario, cumpliendo órdenes, directivas, instrucciones impartidas precisamente por quien tiene a su cargo el pago de la retribución. O por sus representantes.

A su vez, nos dicen Fernández Madrid y Amanda Caubet:

“La relación de trabajo es la relación jurídica que surge entre el trabajador y el empleador por el hecho de la prestación del servicio, con independencia del acto jurídico que ha originado dicha prestación. Cuando hay relación de trabajo, aunque el contrato sea nulo, se le aplica toda la normativa laboral, salvo que se trate de un contrato ilícito que cae bajo la prohibición del art. 41, en virtud del cual no produce consecuencias entre las partes que deriven de esta ley”. Fernández Madrid, Amanda Caubet, “Ley de contrato de trabajo comentada”. Comentario al art. 22, ps. 21/22 y subsiguientes.

Ahora sí, ¿qué es una pasantía?

El art. 2° de la ley 25.165, la define; “Se entenderá como ‘pasantía’ a la extensión orgánica del sistema educativo en el ámbito de empresas u organismos públicos o privados, en los cuales los alumnos realizarán residencias programadas u otras formas de prácticas supervisadas relacionadas con su formación y especialización, llevadas a cabo bajo la organización y control de las unidades educativas que lo integran y a las que aquellos pertenecen, según las características y condiciones que se fijan en convenios bilaterales estipulados en la presente ley”.

La figura de “pasantía”, ya había sido incorporada a nuestra legislación a través del dec. 340/92.



En dicho decreto se negaba la existencia de toda relación jurídica entre el pasante y el beneficiario de los servicios prestados en la “pasantía”. Se prevé que la relación jurídica se configura entre un empleador y un estudiante. La “finalidad”, esgrimida por los autores intelectuales de dicha figura jurídica, es la de allanar la incorporación de los estudiantes al mercado laboral. Así, el régimen de “pasantías” no prevé la contraprestación de “remuneración”, pues pretende darle a las pasantías carácter no laboral. Según la óptica de este particular decreto, dictado y sancionado del ámbito del Ministerio de Educación, un determinado sector del empresariado argentino, como forma de colaborar y ayudar a quien estudia, celebra con el mismo un contrato excluido del ámbito del derecho del trabajo, con el fin de educar al alumno, permitiéndole aplicar sus conocimientos de manera práctica y concreto ante situaciones de la vida real. No hay remuneración, sólo viáticos si así lo quiere el beneficiario.

Y en este orden de ideas, entiendo que asiste razón a la accionante, pues **ARCOS DORADOS ARGENTINA SA**, debía demostrar el carácter formativo de la pasantía, y nada de esto surge de las constancias de autos.-

Frente a lo expuesto y a la luz de las declaraciones efectuadas en la causa, ninguna duda cabe al suscripto sobre la operatividad del art. 23 de la LCT al caso de autos. Ello así ya que como claramente ha dicho la Sala II *“Para que resulte aplicable la presunción contenida en el art. 23, LCT, no es necesario que el prestador de los servicios acredite el carácter subordinado de los mismos, siendo justamente éste el contenido de la presunción establecida en la norma, para cuya operatividad, basta en principio, que se acredite la prestación de servicios”*. “GONZALEZ, Juan Carlos y otro c/ TRANSPORTE AUTOMOTOR RICACHUELO S.A. s/ Despido”. Sala 2ª 14/11/01.

De conformidad con lo hasta aquí expuesto, considero acreditado que la accionante realizaba las tareas que describe en su demanda, las cuales realizó desde su ingreso a la empresa demandada, en el año 2006.

Frente a lo expuesto y dado que los hechos invocados como fundamento de la decisión rupturista –falta de correcta registración laboral- resultan injuriosos en sí mismos, justifican la decisión de la trabajadora de considerarse despedida, por lo que deberá ser indemnizada. (art. 242 LCT)

Conforme lo expuesto corresponde hacer lugar a la demanda incoada por **BARRIONUEVO** contra **ARCOS DORADOS SA**.

Así lo decido.



II.-

Omito analizar el resto de la prueba por no ser esencial para la dilucidación de las actuaciones, pues tal como ha dicho la Corte Suprema de Justicia de la Nación, ha sentado criterio el juzgador no está obligado a ponderar una por una y exhaustivamente todas las argumentaciones y pruebas agregadas a la causa, sino sólo aquellas que estimare conducentes para fundar sus conclusiones, ni aquellas que estimare conducentes para fundar sus conclusiones, ni a analizar todas las cuestiones y argumentos utilizados que, a su juicio, no sean decisivos (Conf CSJN, 29.4.70, La Ley 139-617, 27.8.71, La Ley 144-611 y citas jurisprudenciales en “Código Procesal...Morello, Tº II – C, Pág. 68 punto 2, Editorial Abeledo Perrot; art. 386, última parte, del Código Procesal).

III.-

Liquidación.

Fecha de ingreso: . 10/01/2008.

Fecha de egreso: 18/02/2021.

Remuneración: \$ 50.567,50.

CCT: 329/00.

Indemnización Antigüedad (\$ 50.567,50 x 14) \$ 707.945,00

Indemnización Preaviso (\$ 50.567,50 x 2) \$ 101.135,00

Sac s/ preaviso \$8427,92

Indemnización Integración \$ 50.567,50

Sac s/ Integración \$4213,96

Total \$ 872.289,38

No corresponde la procedencia de los rubros de la liquidación final, ello toda vez que la perito contadora informó que los mismos ya han sido abonados.

Por otro lado, la parte actora reclama la aplicación del art. 8º y 15 de la ley 24.013, 2º de la ley 25.323 y art. 80 de la LCT. Al respecto, 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 tienen 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.), y por lo tanto 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 (v. en igual sentido sentencia de la Sala X de la Cámara del Trabajo de la Provincia de Córdoba en autos “Orellano Miguel Angel c/ M.A. Comercial SRL – Ordinario Despido del 23/07/24).

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. En ausencia de norma legal que habilite la condena, no puede el juzgador suplir dicha omisión recurriendo a leyes expresamente derogadas.

A mayor abundamiento, la doctrina legal sobre derechos adquiridos exige que se trate de situaciones jurídicas consolidadas bajo la vigencia de la norma anterior, lo que no es el caso aquí, ya que la imposición de estas sanciones requiere —además de los hechos— un pronunciamiento judicial posterior y la vigencia de la norma sancionatoria, lo cual no se verifica actualmente. El trabajador no tiene un derecho adquirido a la aplicación de una sanción que requiere ley habilitante para su imposición, es decir no se puede alegar que hay un derecho adquirido a que se le aplique una sanción derogada si no hay una sentencia firme dictada mientras esa sanción estaba vigente. Por todo lo expuesto, corresponde rechazar los rubros mencionados.

Por otro lado, la parte actora reclama la aplicación del art. 8° y 15 de la ley 24.013. Al respecto, 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 tienen 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.).y por lo tanto 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 (v. en igual sentido sentencia de la Sala X de la Cámara del Trabajo de la Provincia de Córdoba en autos “Orellano Miguel Angel c/ M.A. Comercial SRL – Ordinario Despido del 23/07/24).

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. En ausencia de norma legal que habilite la condena, no puede el juzgador suplir dicha omisión recurriendo a leyes expresamente derogadas.

A mayor abundamiento, la doctrina legal sobre derechos adquiridos exige que se trate de situaciones jurídicas consolidadas bajo la vigencia de la norma anterior, lo que no es el caso aquí, ya que la imposición de estas sanciones requiere —además de los hechos— un pronunciamiento judicial posterior y la vigencia de la norma sancionatoria, lo cual no se verifica actualmente. El trabajador no tiene un derecho adquirido a la aplicación de una sanción que requiere ley habilitante para su imposición, es decir no se puede alegar que hay un derecho adquirido a que se le aplique una sanción derogada si no hay una sentencia firme dictada mientras esa sanción estaba vigente. Por todo lo expuesto, corresponde rechazar los rubros mencionados.

Por último, las diferencias salariales no fueron reclamadas de conformidad con lo establecido en el art. 65 de la LO. Es decir, la actora no cumplimentó la carga procesal establecida en el mencionado artículo, desde que la norma obliga al actor a designar con precisión la cosa demandada y formular la petición en términos claros y precisos.

En tal sentido, la sola inclusión de un rubro en la liquidación practicada al demandar, no es apta para tener por planteada concretamente la acción a que se refiere, sino tiene sustento en un relato circunstanciado de los antecedentes fácticos, entonces no cabe pronunciar condena sobre ese rubro. Así también lo entendió la jurisprudencia que en este sentido dijo: “la sola inclusión de un rubro en la liquidación practicada al demandar, no es apta



para tener por planteada concretamente la acción a que se refiere el mismo, pues la carga del reclamante es precisar en su demanda los presupuestos de hecho y de derecho que le dan sustento a la acción ejercitada”(C.N.Trab., Sala V, 10/6/95, “Silveira c/ Navenor S.A.” D.T. 1996-A – 59).

VI.- En materia de intereses, por imperio del principio de igualdad ante la ley establecido en el art. 16 de la Constitución Nacional y de conformidad con lo decidido por la Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en la sentencia del 17/03/26 en los autos caratulados: *“Mendiguren, Maximiliano Hernán c/ Lavadero Torino S.A. s/Despido”* 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 (18/02/21), 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.

VII.-

Las costas se imponen al demandado vencido (conf. art. 68 del CPCCN).

VIII.-

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 y 27.423 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, F A L L O: 1) Haciendo lugar en lo principal a la demanda interpuesta por **BARRIONUEVO, RAQUEL MARIA** contra **ARCOS DORADOS ARGENTINA SA.**, condenando a esta última a abonar al actor la suma de **\$ 872.289,38**, mediante depósito judicial y dentro del quinto día de notificada la liquidación que resulte del art. 132 de la L.O., con más sus intereses, en los términos y condiciones dispuestos en el considerando respectivo; 2) Imponiendo las costas al demandado vencido (conf. art. 68 CPCCN); 3) Regular los honorarios de la representación y patrocinio letrado en forma conjunta y por todo concepto, de la parte actora y demandada en respectivamente, en 25 UMA y 20 UMA incluyendo sus actuaciones ante el SECLO. Los honorarios del perito contador se establecen en 3 umas.

Cópiese, regístrese, notifíquese, cúmplase y oportunamente, previa citación fiscal e integrada la tasa de justicia, archívese.

