

VIEDMA, 2 de diciembre de 2025.

**AUTOS Y VISTOS:** En Acuerdo las presentes actuaciones caratuladas: "**ÑANCUCHEO, VALERIA ALEJANDRA C/ MUNICIPALIDAD DE SIERRA GRANDE S/ CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO**", Expte. VI-00053-L-2022, para resolver las siguientes

**CUESTIONES:**

**¿Es procedente la demanda instaurada?**

**¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?**

**A la primera cuestión el Sr. Juez Carlos Marcelo Valverde dijo:**

1.- En fecha 18.3.2022 el Dr. Diego Sachetti, en su carácter de apoderado de la Sra. Valeria Alejandra Ñancucho, promovió formal demanda contencioso administrativa contra la Municipalidad de Sierra Grande, en reclamo de diversos rubros indemnizatorios y comprensivos de la liquidación final derivados de la decisión administrativa de las autoridades municipales de poner fin de manera unilateral a la relación de empleo público habida entre las partes.

A esos efectos, expuso que la actora ingresó a trabajar en el año 2005 vinculada bajo la figura jurídica de beca de capacitación hasta el 1.10.2011, y desde esa fecha mediante sucesivos contratos a plazo fijo hasta el 13.6.2012.

Destacó que luego de ello fue contratada nuevamente a partir del día 1.1.2016, renovándose la contratación sin solución de continuidad hasta el día 18.3.2020 fecha en la que se le notificó que no se le renovarían su contrato. Transcribe textualmente el tenor de la misiva rescisoria (CD n°953137610, fechada el 18.3.2020).

Describió que ante este hecho cursó comunicación a la demandada (telegrama del 3.4.2020) mediante la cual se opuso al contenido de la misiva que recibió y solicitó el pago de los rubros indemnizatorios en el entendimiento de que no prestó tareas transitorias sino permanentes.

En esta dirección dice que durante el lapso temporal que duró la relación realizó tareas como inspectora de tránsito, con una carga horaria de trabajo normal de 30 hs. semanales, en jornadas de seis horas diarias, con horarios y jornadas rotativas. Aclara además que realizó en varias ocasiones horas extraordinarias de labor que resultaban importantes atento el exiguo importe del salario liquidado.

Fundó en derecho su pretensión, a cuyos efectos citó extensamente el precedente del Superior Tribunal de Justicia recaído en la causa “BETANCUR” (Se. N° 39 del 09/06/09).

Reclamó diferencias salariales por entender que la demandada abonó, durante el lapso que duró el vínculo contractual, un sueldo por debajo del establecido como salario mínimo, vital y móvil, violentando normativa constitucional local y nacional. Reclamó también la indemnización por despido, multas y decreto 34/19.

Practicó liquidación. Ofreció prueba. Formuló reserva del caso federal, prestó declaración jurada y solicitó que oportunamente se hiciera lugar a la demanda en todas sus partes y se condenara a la contraria con costas.

2.- Corrido traslado de la acción, el 3.6.2022 compareció a contestarla el doctor Damián Jonas García, en calidad de apoderado de la Municipalidad de Sierra Grande en mérito al poder acompañado y agregado en copia digital.

Luego de una negativa pormenorizada de los hechos relatados en el escrito de demanda procedió a oponer al progreso de ésta, la excepción de prescripción sobre el rubro diferencias salariales. Se explayó en este sentido y dio sus fundamentos.

En lo esencial, reconoció que la actora se desempeñó como becaria mediante contratos de becas de capacitación y luego como empleada conforme sucesivos contratos de locación de servicios hasta el mes de marzo de 2020.

Negó la fecha de ingreso que denunció la Sra. Ñancuqueo.

Añadió que no resultaban aplicables a la actora las normas de la Ley de Contrato de Trabajo, atento a que su art. 2° excluye de su ámbito de aplicación a los dependientes de la administración pública nacional, provincial o municipal, excepto que por acto expreso se los incorpore en ella o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo. Destacó que la relación mantenida con la actora fue típicamente de empleo público bajo una modalidad a término, por ende transitoria, en virtud de lo cual no existió analogía fáctica que habilitara la aplicación del precedente “Betancur” al presente caso.

Manifestó subsidiariamente que no deberá computarse a los fines indemnizatorios el período que la actora estuvo contratada bajo la modalidad de beca de capacitación. Rechaza además los rubros reclamados por las multas, pérdida de chance y diferencias

salariales. Citó doctrina y jurisprudencia que avaló su postura.

Reconoció que la actora poseía una antigüedad que se computó desde el año 2016 y que trabajó en la Secretaría de Tránsito y Tareas Varias conforme surge de los contratos. Dice que el último contrato a plazo lo firmó con el entonces Intendente a cargo Profesor Guillermo Dina.

Hizo saber que en esa época la accionante empezó a incumplir con su débito laboral faltando a su lugar de trabajo en plena violación a los deberes y obligaciones a su cargo conforme estatuto y contrato (reiteradas faltas injustificadas).

Se opuso a la aplicación del precedente “Betancur” del STJRN y al reclamo del pago sobre la base del salario mínimo, vital y móvil. Se explayó en consideraciones jurídicas en ambos sentidos.

Ofreció prueba, fundó en derecho, hizo reserva del caso federal y solicitó que oportunamente se rechazara la demanda interpuesta con expresa imposición de costas.

3.- El 13.6.2022 la accionante contesta el traslado oportunamente conferido. En fecha 12.4.2023 se abre la causa a prueba y se provee parcialmente la ofrecida por las partes (informe pericial contable presentado por el experto en fecha 24.10.2023 e informes brindados por el Correo Oficial de la República Argentina S.A. y la Municipalidad de Sierra Grande). Ante la renuncia al mandato del Dr. Damián Jonas García se intimó a la demandada a que comparezca por sí y con patrocinio letrado o por apoderado a tomar la intervención que corresponda. El 11.11.2024 se tiene al Dr. Jorge Jonatan García por presentado parte en el carácter invocado, a tenor de la carta poder acompañada y por cesada la rebeldía oportunamente declarada. En fecha 2.7.2025 se lleva a cabo la audiencia de vista de causa. El día 30.10.2025 se agregan los alegatos de las partes y pasan los Autos al Acuerdo para dictar sentencia, llamado consentido y firme.

4.- En mérito de los escritos constitutivos de este proceso, debe resolverse la cuestión de fondo propuesta que apunta a que le sea reconocido a la actora el derecho al cobro de las indemnizaciones reclamadas. Adelanto mi opinión en el sentido que la misma debe prosperar parcialmente.

En esa inteligencia, corresponde, luego de una atenta lectura de las diferentes argumentaciones exhibidas por los litigantes, apreciar en conciencia, es decir, de

acuerdo con el sistema valorativo de la íntima convicción, la prueba producida en el transcurso de la causa vinculada a la pretensión motivo de esta (conf. art. 55, inc. 1, Ley n° 5631), a los fines de observar las cuestiones fácticas controvertidas que se deban tener por acreditadas y que resulten conducentes a su resolución.

En virtud del principio de la carga de la prueba que establece el art. 348 del Código Procesal Civil y Comercial, aplicable al caso en función de lo dispuesto por el art. 86 de la ley 5631, es obligación de las partes aportar las pruebas de sus afirmaciones o en caso contrario soportar las consecuencias de omitir ese imperativo del propio interés. El demandante debe acreditar los hechos constitutivos del derecho que invoca y el demandado los extintivos, impeditivos y modificativos (conf. SCBA, 2-7-91, in re: "CASTILLO", Carpetas DT, 3520).-

Teniendo en cuenta lo dicho y al entrar al abordaje de la cuestión traída a resolver, nuestro máximo Tribunal, ha sentado jurisprudencia en la causa "BETANCUR, GABRIELA ISABEL C/ MUNICIPALIDAD DE ALLEN (CONCEJO DELIBERANTE) S/ RECLAMO S/ INAPLICABILIDAD DE LEY" (Expte. N° 22020/07-STJ), en la que ha fijado el criterio básico que seguiré para el dictado de esta sentencia, al reconocer un derecho indemnizatorio a aquellos empleados contratados por la Administración, por un período mayor a 3 años, para la realización de tareas habituales y específicas, propias del personal permanente.

En el caso de autos, considero plenamente acreditado que la actora fue contratada para prestar tareas propias del personal permanente de la administración. Así surge del relato de la demanda no desconocido por la accionada. Se acreditó que la Sra. Ñancucho se desempeñó, durante todo el tiempo que duró la relación laboral, realizando tareas propias y de carácter administrativas y permanentes a las órdenes de la accionada (como inspectora de tránsito en las dependencias de la Secretaría de Tránsito; en el hogar de ancianos municipal y en el comedor). Ello corroborado por las declaraciones testimoniales llevadas a cabo en la audiencia oral donde los testigos Fanny Elizabeth Durazno; Yanina Elizabeth Campo y Verónica Beatriz Cayuqueo fueron contestes en describir las tareas propias que realizaba la Sra. Pedraza y situaron su ingreso en el año 2005 aproximadamente.

La fecha de ingreso se encuentra controvertida en tanto la actora la sitúa al momento del primer contrato de beca de capacitación suscrito en el año 2005 y la

demandada al momento de la firma del primer contrato a plazo y transitorio desde el 4.1.2016. La finalización de la relación laboral surge de la carta documento agregada en copia digital por las partes, enviada por la demandada, por lo que habrá de fijarse la fecha de cese el 18.3.2020. Ello, por cuanto es un hecho plenamente reconocido por ambas partes.

Respecto de la jornada de trabajo prestada por la accionante la sitúo en una jornada de ocho (8) horas a tenor de las manifestaciones de los testigos Elizabeth Durazno y Yanina Elizabeth Campo quienes fueron contestes en afirmar que la jornada de la Sra. Ñancucho siempre se extendía más allá de las seis (6) horas por las cuales estaba contratada. No se acreditaron horas extraordinarias de labor.

Dejo constancia además que la accionada no adjuntó prueba alguna para corroborar su postura defensiva respecto a que la finalización del contrato fue por justa causa. En este sentido la orfandad probatoria es contundente.

Ha dicho el STJRN en la causa Betancur que “La sujeción a formas modernas de contratación (contratos de locación de servicios o de medios, becas, pasantías, régimen del voluntariado, etc.) no puede confundirse con el empleo público sino, más bien, diferenciarse. El principio de igualdad de trato y demás derechos consagrados en los arts. 40, 48 y 49 de la Const. Prov. deben ser efectivos conforme a las leyes que los reglamenten, pero jamás desconocidos o menoscabados. Cuando el empleo público degenera en formas incompatibles con la dignidad del trabajador y del trabajo humano como derecho y deber, corresponde así declararlo para normalizar lo irregular e injusto, lo ilegal e inconstitucional. Si Río Negro es una provincia fundada en el trabajo (art. 39 “in fine” Const. Prov.), nada más debe decirse en orden al fundamento de la decisión, pues la inestabilidad crónica y la discriminación son dos situaciones que perturban gravemente el vínculo contractual con el Estado, aun en tiempos de emergencia, y frustran las expectativas de las partes y la finalidad del contrato... En resumen, no puede cohonestarse el fraude a la ley que significa incorporar un agente a través de la figura del personal contratado y mantenerlo en esa situación de precariedad cuando el objeto laboral (tareas administrativas) y el extenso lapso temporal de la vinculación (más de una década) no se condicen con la transitoriedad propia del género. Tampoco puede, en esa situación, compartirse una interpretación que, so pretexto de estricto apego a la ley, conduzca a un resultado que consagre una desprotección total del trabajador; esa circunstancia de notoria injusticia pudo y debió evitarse mediante el "concurso", con

cuya omisión la Administración lesionó derechos fundamentales al frustrar la posibilidad de que la actora, o cualquier otro aspirante, tuviera la chance de acceder al cargo y adquirir la estabilidad que constitucionalmente le corresponde a todo agente público (arts. 51 y 53 de la Const. Prov. y 14 bis de la Const. Nac.). En ese contexto, debe buscarse una interpretación del orden normativo que permita, al menos, hacer efectiva la mínima protección frente al despido arbitrario (art. 14 bis de la Const. Nac.), pues otra solución supondría una completa dilución de aquellas garantías constitucionales (véase David Duarte: "La elusión de la estabilidad del empleado público", La Ley del 28.05.09, pág. 5)".-

No vislumbro que el trabajo llevado a cabo por la accionante haya respondido al carácter de una beca de capacitación desde el año 2005 al mes de marzo de 2020; por el contrario, advierto palmariamente su desempeño en tareas de orden administrativo de carácter permanente. En consecuencia, la referida beca no tenía un fin de aprendizaje u otra razón externa a la relación laboral, sino que era un contrato de trabajo encubierto. Ello debe necesariamente deducirse de las tareas relatadas en la demanda y, específicamente, del reconocimiento efectuado por la accionada que sitúa a la actora contratada, como se dijo, en tareas de orden administrativo y las testimoniales referidas más arriba.

En ningún momento se instrumenta siquiera la implementación de un sistema de aprendizaje, o investigación de ninguna clase. Las tareas denunciadas por la actora –administrativas y de campo como inspectora de tránsito-, son tareas propias del empleo público. Y como ya lo expresara, las tareas detalladas en la demanda, no desconocidas por la accionada, también deben ser consideradas como propias de un empleado permanente de la administración.

Queda claro que se exceptúa de la protección jurisprudencial de "Betancur" la relación a través de una beca, que tiene un objeto diferente al del empleo público (ya sea de planta o por contrato).

Resulta esencial para la resolución de este pleito entonces una cuestión de hecho, que debe ser analizada independientemente de la forma contractual dada por la demandada. El hecho concreto es determinar si la actora efectivamente trabajó como dependiente de la demandada, durante el tiempo de duración de la relación laboral. Claramente esta circunstancia debe, por las razones ya expuestas, estimarse acreditada.

Sopeso entonces que tiene derecho la actora a la percepción de una indemnización adecuada debido al cese de la relación laboral dispuesta intempestivamente por el empleador, y que frustrara de esta manera su justa expectativa de continuidad laboral.

En relación con la cuantía de la reparación considero que la misma debe limitarse, siguiendo el precedente Betancur, a una indemnización equivalente a la dispuesta por la L.C.T. en sus artículos 232 y 245, para lo cual habré de tomar como fecha de ingreso la denunciada en la demanda, esto es en el año 2005 hasta el 13.6.2012 y desde el 4.1.2016 hasta el 18.3.2020 pues como se dijo el contrato de beca tuvo por objeto la prestación de las mismas tareas desempeñadas por el personal municipal, ya sea de planta permanente o contratado.

Respecto a los rubros reclamados en la demanda en concepto de pérdida de chance, multa art. 2 ley 25323 y multa ar. 80 LCT, adelanto que los mismos no han de prosperar. Tiene dicho esta Cámara que el reclamo indemnizatorio bajo el estándar de cálculo que aportan los arts. 232 y 245 de la L.C.T. absorbe los daños materiales, psicológicos y morales provocados al dependiente con motivo del distracto. Pero el caso sub exámine no está regido por la LCT, por lo que no se aplican analógicamente sus postulados y principios, y el modo de cálculo bajo el parámetro de los arts. 232 y 245 de aquel texto legal se toma como un parámetro o estándar para la reparación perseguida.

Asimismo, resulta una inconsistencia jurídica que la actora reclame por un lado la indemnización por ruptura del vínculo bajo los parámetros de los artículos referenciados de la ley 20744 y, por el otro, pretenda obtener una reparación económica en concepto de pérdida de chance, toda vez que este perjuicio es abarcado por la reparación que aquí se otorga al ex agente.

Tampoco habrá de hacerse lugar al pedido del art. 2 ley 25323, del art. 80 Ley 20744 (mod. Ley 25.345) y los demás rubros derivados de la LCT y reclamados en el Acápite VII del escrito inicial. El reconocimiento del derecho a una indemnización como consecuencia de la ruptura del vínculo existente entre la actora y la demandada no implica de ninguna manera la inclusión de la relación en las disposiciones de la L.C.T. El reconocimiento del derecho a una justa indemnización se limitará a los conceptos enunciados.

Tampoco procederá la indemnización establecida mediante el Decreto Nacional

34/19 en tanto sus disposiciones son inaplicables al sector público.

Respecto al reclamo por diferencias salariales, adelanto que el mismo ha de prosperar. Ello es así pues, entre las condiciones de trabajo que garantiza el art. 14 bis de la Const. Nac., están aquellas referidas a la remuneración, las que se desglosan en: a) retribución justa; b) salario mínimo vital y móvil; c) igual remuneración por igual tarea, y d) participación en las ganancias de las empresas. En el caso de autos, las dos primeras condiciones han sido abiertamente conculcadas porque, “para determinar con precisión la justicia de la remuneración, la misma norma constitucional hace referencia al salario mínimo, o sea, aquel por debajo del cual una retribución no se compadece con la justicia” (Germán J. Bidart Campos: “Manual de la Constitución Reformada”, Ediar, 2002, Buenos Aires, T° II, pág. 197). Adviértase que si se toma la remuneración bruta percibida por la actora desde enero 2016 (conforme pericia contable agregada en copia digital en fecha 25.10.2023) hasta febrero 2020, el importe abonado a la Sra. Ñancuqueo mes a mes resulta menor al salario mínimo vital y móvil vigente en cada período.

Frente a esta pretensión de la accionante en orden a la procedencia sustancial de las diferencias salariales de que aquí se trata, la postura defensiva de la demandada transitó por citar abundante doctrina respecto al salario y su determinación, pero no conmovió las evidentes diferencias que surgen de no respetar la base reclamada por la actora como salario mínimo, vital y móvil. No obstante, en el caso particular no puede desconocerse que el art. 114 segundo párrafo del Estatuto del Empleado Municipal de Sierra Grande dispone “...*Las escalas de remuneraciones serán fijadas por la autoridad del municipio con facultades para ello, no pudiendo ser inferiores a las establecidas como sueldo mínimo vital y móvil.* Naturalmente que no existe ninguna razón para inferir que esa norma expresa del Estatuto no sea aplicable al personal contratado municipal.

En síntesis, la actora es acreedora a las diferencias salariales reclamadas por los periodos no prescriptos, para lo que habré de tomar la remuneración bruta total de la actora mes por mes incluyendo el salario básico, los adicionales, las sumas remunerativas y no remunerativas y cualquier otro rubro que se haya abonado, con exclusión solo de las horas extraordinarias y los complementos no remunerativos. Las diferencias resultantes llevarán el interés que corresponda de acuerdo con la doctrina legal de este Superior Tribunal de Justicia sentada in re “MACHIN”.

5.- Con base en la doctrina *supra* expuesta, y teniendo en cuenta que en el caso de autos la actora ha estado vinculada con el municipio en virtud de sucesivos contratos de prestación de servicios por tiempo determinado por más de tres años (v. fs. 37 y sgtes.), corresponde acoger la demanda en cuanto reclama la reparación de los daños derivados de la decisión unilateral e intempestiva de la Administración de poner fin a la relación habida entre las partes.

Las partes plantearon su discrepancia respecto del plazo de prescripción a aplicarse para la liquidación del rubro diferencias salariales. La accionante sostuvo el plazo de cinco (5) años y la demandada entiende aplicable el plazo de dos (2) años a tenor del art. 2562 inc. C) del CCyC.

Adelanto que ninguna de las posturas pretendidas por las partes habrá de ser receptada favorablemente.

El art. 1765 del CCCN establece que la responsabilidad del Estado se rige por las normas propias del derecho administrativo, mientras que el art. 2532 sostiene que las normas de ese capítulo son aplicables a la prescripción prescriptiva y liberatoria en ausencia de disposiciones específicas, por lo que concluyo que el Código Civil sólo es aplicable en tanto no existieran disposiciones administrativas específicas en esta materia, lo que en el caso se cumplió con el dictado de la Ley provincial 5339.

La Ley 5339 en su art. 15 dispone un plazo de prescripción de 3 años, y agrega que según el art. 18 esta norma se aplica a las relaciones del Estado con sus empleados, por lo que el plazo de prescripción a aplicar es de tres (3) años.

Por consiguiente, en virtud del reclamo incoado, se requerirá al perito contador designado en autos que determine dentro del plazo de quince (15) días, la suma que la demandada Municipalidad de Sierra Grande adeuda a la actora Valeria Alejandra Ñancucho, teniendo en cuenta a ese efecto la antigüedad acumulada de once años y el importe del salario mínimo, vital y móvil vigente al mes de marzo 2020. Concretamente deberá liquidar la indemnización por omisión de preaviso más la indemnización por cese con las pautas de los arts. 232 y 245 de la LCT y las diferencias salariales existentes entre el salario mínimo, vital y móvil y la remuneración bruta total percibida por la actora mes por mes incluyendo el salario básico, los adicionales, las sumas remunerativas y no remunerativas y cualquier otro rubro que se haya abonado, con exclusión de las horas extraordinarias y los complementos no remunerativos

correspondientes al período comprendido entre septiembre de 2017 y marzo 2020. Cada suma deberá ser capitalizada al 5.4.2022 (fecha de notificación de la demanda) y de ahí se deberán incluir los intereses respectivos (conf. "Machin", sent. STJRN del 24.6.2024 n° 104/24) hasta la fecha en que se practique la liquidación correspondiente.

6.- Por todo lo expuesto, propongo al acuerdo: a) Hacer lugar parcialmente a la demanda y, en consecuencia, condenar a la Municipalidad de Sierra Grande a abonarle a la actora, Valeria Alejandra Ñancucho, la suma que resulte de la liquidación a practicar por el perito contador en un todo de acuerdo con las pautas dadas en el punto que antecede, en concepto de indemnización por cese del vínculo laboral y diferencias salariales. El pago deberá ser efectivizado dentro de los diez (10) días luego de quedar firme la aprobación de la liquidación a practicarse, con más los intereses que correspondieren al momento de su real cumplimiento. b) Imponer las costas a la demandada vencida (art. 31 ley 5631). c) Diferir la regulación de honorarios profesionales para la oportunidad en que se determine el monto de condena. d) De forma. **MI VOTO.**

**A las cuestiones planteadas los señores Jueces Rolando Gaitán y Carlos Alberto Da Silva dijeron:**

Adherimos a los fundamentos expuestos por el Sr. Juez Carlos Marcelo Valverde y **VOTAMOS EN IGUAL SENTIDO.**

Por ello,

**LA CAMARA DEL TRABAJO DE VIEDMA**

**RESUELVE:**

**Primero:** Hacer lugar parcialmente a la demanda y, en consecuencia, condenar a la Municipalidad de Sierra Grande a abonarle a la actora, Valeria Alejandra Ñancucho, la suma que resulte de la liquidación a practicar por el perito contador en un todo de acuerdo con las pautas dadas en el punto que antecede, en concepto de indemnización por cese del vínculo laboral y diferencias salariales. El pago deberá ser efectivizado dentro de los diez (10) días luego de quedar firme la aprobación de la liquidación a practicarse, con más los intereses que correspondieren al momento de su real cumplimiento.

**Segundo:** Imponer las costas a la demandada vencida (art. 31 ley 5631).

**Tercero:** Diferir la regulación de honorarios profesionales para la oportunidad en que se determine el monto de condena.

**Cuarto:** Hacer saber a las partes que la presente quedará notificada en conformidad con lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley n° 5631.

Se informa que la presente se encuentra firmada digitalmente por los señores Jueces Carlos Marcelo Valverde, Rolando Gaitán y Carlos Alberto Da Silva, y que a través de la lectura del código QR existente en la parte superior puede comprobarse su validez.