

de lo prescripto por los arts. 33, 34, 40, 308 (hoy 302) y cc. del CPC y C (de aplicación supletoria en el fuero laboral) desentrañar la verdad del punto materia de controversia. Resultan a criterio de esta Vocalía medios probatorios pertinentes y conducentes a tal fin los siguientes:

a- Las declaraciones testimoniales rendidas por los testigos Julio César Olea (fs. 232), Jesús Segundo Bazán (fs. 233), Gerardo Andrónico Figueroa (fs. 234), y Carlos Francisco Ruiz Diaz (fs. 235) cuyas tachas (ver incidencia que corre agregada a fs. 315/317) se rechazan por falta de mérito, no obstante que el testigo Bazán al ser interrogado sobre las generales de la ley afirmó ser amigo del actor aunque a continuación aclaró que es también conocido y compañero de trabajo por lo que es claro que en este caso puntual tal afirmación carece de relevancia y de ninguna manera excluye al testigo, quien evidentemente coloca tales grados de relaciones en un mismo plano de igualdad, advirtiendo que en su esquema de pensamiento sería lo mismo la amistad que la camaradería derivada del trato diario a raíz de una relación de trabajo. Siendo así, los dichos de los testigos lucen concordantes, coherentes y convincentes y acordes a las condiciones de tiempo, lugar y modo. En efecto, al responder a la pregunta n° 5 del cuestionario propuesto a fs. 222, referida a las tareas desempeñadas por el actor, el testigo Olea respondió "él cosechaba y por ahí lo mandaban a descartar el limón...", también en idéntico sentido responde el testigo Bazán afirmando: "cosechábamos limón, a veces cuando la fichera se llena limones en los bines a veces llama a uno de los tantos que están trabajando allí para que recorten los palitos porque no se dan tiempo", al igual que el testigo Figueroa que sostiene: "cosecha, y por ahí lo sacaban a inspeccionar la fruta ..."

Como se advierte tales testimonios dejan en claro que el desempeño por parte del actor de las tareas de cosechero era continuo, más no así respecto de otras tareas -que "a veces", "por ahí" tal como afirman los testigos- se encomendaba su realización al actor. En consecuencia, los testimonios analizados llevan a la convicción de que el actor no cumplió funciones de ayudante de capataz de manera permanente, ni ninguna otra que revistiera tales condiciones, salvo el caso de las tareas de cosecha, y que si bien pudo haber cumplido otras tareas tal desempeño fue ocasional y derivado del ejercicio razonable por parte del empleador de sus facultades de dirección y organización de la empresa (arts. 64 y 65 LCT).

b) La prueba informativa rendida por el Registro Inmobiliario de la Provincia de Tucumán (fs. 140/141), por la Secretaría Estado de Trabajo de

**JUICIO: "PADILLA JULIO CESAR VS. TIPA S.R.L. Y CITRUSVIL S.A. S/ DESPIDO".**

Tucumán ( fs. 181/185), por la A.N.Se.S. (fs. 435/454), por el Registro Público de Comercio (fs. 457/458), y el Ministerio de Trabajo de la Nación (fs. 463/503) resultan irrelevantes para acreditar tareas desempeñadas y remuneraciones percibidas que invoca el actor en el libelo inicial.

c) El expediente administrativo nº 313/182- P/05, sustanciado ante la Secretaría de Estado de Trabajo, Delegación Concepción, reservado en caja fuerte y que en este acto tengo a la vista, carece de eficacia probatoria en orden a la dilucidación de los puntos controversiales que aquí se analizan.

d) El informe pericial contable glosado a fs. 267/272, resulta ineficaz a los fines de acreditar la realización de las tareas de ayudante de capataz que se mencionan en la demanda.

e) La prueba instrumental consistente en misivas cursadas por las partes y recibos de liquidación de haberes, actuaciones ante la S.E.T - Delegación Concepción-, carecen de efecto probatorio de las cuestiones debatidas en este punto.

e) La falta de exhibición por parte de los accionados de su documentación laboral y contable ante la intimación expresa del Juzgado (ver actuaciones glosadas a fs. 112/124), permite tener por configurada la presunción prevista en los artículos 61 del CPT y 55 LCT. Si bien en el caso de Tipa S.R.L. se verifica un cumplimiento parcial con respecto a la intimación que le cursara el Juzgado mediante cédula agregada a fs. 114, la circunstancia de que solo pusiera a disposición del juzgado el legajo personal del actor y constancias de pago de aportes a la seguridad social de ninguna manera lo eximía de la carga de presentar el Libro de Remuneraciones prescripto por el art.52 de la L.C.T.. En consecuencia se tienen por ciertas las afirmaciones de la actora en la demanda judicial respecto de los datos (tales como fechas de ingreso y egreso, remuneraciones percibidas, etc. conf. art. 52 L.C.T.) que debían constar en los asientos registrales que no han sido exhibidos o no existen.

Nuestro Máximo Tribunal provincial sostiene al respecto que: "A partir de la existencia de relación laboral, hecho éste acreditado según la sentencia, la falta u omisión de exhibir documentación laboral y contable a requerimiento judicial, en esta circunstancia, implica la inversión de la carga de la prueba, ya que la negativa o resistencia por parte del empleador motiva una presunción en su contra y a favor de las afirmaciones del trabajador. Se trata de una presunción juris tantum por lo que admite prueba en contra, la que debe ser diáfana. La ley no distingue entre la falta de libros y la resistencia a su exhibición; ambas circunstancias son juzgadas similarmente, y ello es correcto

porque en ambos casos se está retaceando el derecho de defensa del trabajador". (CSJT, "Juárez Gabriel Alberto Vs. Medina Julio César s/ Cobro de Pesos", sentencia nº 273 de fecha 14/4/05).-

3.- La actividad probatoria desplegada por la parte demandada (prueba documental y confesional) resulta inconducente y nada aporta a la cuestión abordada.

4.- En base a lo expuesto, se colige del análisis crítico y reflexivo del material probatorio señalado, valorado de manera integral y coherente, que el actor no logra demostrar de manera eficaz el desempeño bajo condiciones de habitualidad y permanencia, de las tareas de ayudante de capataz que afirma en la demanda. En consecuencia, y quedando claro que las tareas que el actor cumplía para la demandada durante la temporada eran la de cosechador de citrus, el reclamo de diferencias salariales invocando la realización además de éstas de otras tareas, cuyo desempeño fue solamente ocasional, se torna improcedente. Así lo declaro.

### **Tercera Cuestión**

1- En la demanda y su responde las partes controvierten respecto a la justificación de la causal invocada para extinguir el contrato de trabajo.

El accionante asevera que la demandada Tipa S.R.L. dejó de proveerle tareas al inicio del ciclo de cosecha 2.005 sin causa que así lo justificara, y que ante ello en fecha 11/05/05 le remitió telegrama intimando la reincorporación a sus labores como obrero temporario, bajo apercibimiento de iniciar acciones administrativas o legales. Que ante el silencio de su empleadora inició expte. administrativo por ante la SET, presentándose ante la citación el Dr. Enrique Páez Márquez quien manifestó que remitió carta documento mediante Correo Privado Flash, intimando al actor a que se presente a trabajar. Que dicha intimación nunca fue recepcionada por él y que a pesar de ello siguieron sin proveerle tareas.

CITRUSVIL S.A., por su parte sostiene que su mandante se limitó a contratar servicios de cosecha al codemandado Tipa S.R.L., quien también prestaba servicios para otras firmas y que al no haber mantenido una relación directa con el actor desconoce todas las circunstancias de hecho que se relatan en la demanda relativas a la conclusión de la relación laboral, y que no tiene más alternativa que dejar explicitada una negativa general.

TIPA S.R.L. afirma que la cosecha de limón durante la campaña 2.005 se caracterizó entre otras cosas por un largo paro iniciado que junto con

**JUICIO: "PADILLA JULIO CESAR VS. TIPA S.R.L. Y CITRUSVIL S.A. S/ DESPIDO".**

las condiciones climáticas consumió prácticamente el mes de Mayo. Que en dicho período mensual el actor Julio César Padilla y su hermano Juan Manuel Padilla en forma simultánea le remitieron cartas documentos de idéntico tenor a efectos de que se les proveyeran tareas, que la solicitud resultaba de cumplimiento imposible atento al paro de UATRE. Que cuando concluyó el paro citado, la patronal cursó carta documento para que el Sr. Padilla se presentara a trabajar, ya que el capataz de la zona lo había citado y solo se había presentado su hermano Juan Manuel. Que el actor se mostró renuente a recibir la comunicación y que día después en la audiencia celebrada el 30 de Mayo de 2.005, cuando la empresa lo invitó a reincorporarse se negó a hacerlo y que sin romper formalmente la relación laboral, insistió con una instancia conciliatoria ya superada y pretendió reclamar infundadamente registros laborales.

2- Es preciso recordar que no han sido negadas las tareas de cosecha de citrus que desarrollaba el actor

Tampoco existe controversia alguna sobre el desempeño del actor como trabajador de temporada. En esta modalidad el dependiente tiene derecho a ocupar su puesto de trabajo en la temporada siguiente a aquella en que el dependiente tiene derecho a ocupar su puesto de trabajo en la temporada siguiente a aquella en que inició sus actividades y así sucesivamente hasta que el contrato se extinga por alguna de las causales previstas para el contrato por tiempo indeterminado. Durante el ciclo de actividad la relación entre ambas partes del contrato se desarrolla normalmente y las mismas están obligadas a cumplir con todas las prestaciones y deberes que les imponen la ley y el contrato, como sucede con los contratos permanentes continuos. Sin embargo, dadas las características tan especiales de este tipo de contratación, las obligaciones asumidas por los contratantes están acentuadas y merecen una más estricta observación de cada una de ellas.

El tema central, se enmarca dentro de lo preceptuado por el art. 98, LCT que rige el comportamiento de las partes a la época del reinicio del contrato de trabajo temporada, norma que no ha tenido una enunciación acertada y ha sido objeto de distintas interpretaciones jurisprudenciales y doctrinarias.

3- Del plexo probatorio desplegado en orden a su pertenencia y atendibilidad (arts. 40, 306, 302, 273 inciso 4 del CPCC, supletorio) surge:

a) Que la demandada no dio cumplimiento con lo dispuesto por el art. 98, LCT.

Dicha norma sancionada por la ley 24.013, establece que: "con

una antelación no menor a 30 (treinta) días respecto del inicio de cada temporada, el empleador deberá notificar en forma personal o por medios públicos idóneos a los trabajadores de su voluntad de reiterar la relación o contrato en los términos del ciclo anterior. El trabajador deberá manifestar su decisión de continuar o no la relación laboral en un plazo de 5 (cinco) días de notificado, sea por escrito o presentándose ante el empleador. En caso de que el empleador no cursara la notificación a que se hace referencia en el párrafo anterior, se considerará que rescinde unilateralmente el contrato y, por lo tanto, responderá por las consecuencias de la extinción del mismo. El empleador deberá notificar su voluntad de reiterar la relación o contrato en los términos del ciclo anterior, dicha notificación deberá ser efectuada en debida forma, contener la fecha de inicio de la temporada y ser efectuada en tiempo oportuno o sea "con una antelación no menor a 30 (treinta) días respecto del inicio de cada temporada".

En el esquema legal actual, el cumplimiento de esta comunicación resulta de fundamental importancia, a punto tal que si el empleador no la realiza, se debe considerar rescindido unilateralmente el contrato, resultando el mismo responsable del pago de las indemnizaciones que acarrea esta extinción.

La expresión: "con una antelación no menor a 30 (treinta) días respecto del inicio de cada temporada", al no fijar un límite máximo, permitiría al empleador contar con un plazo sumamente prolongado para efectuar la comunicación. De ello se deduce que si el trabajador no cuenta con un noticia acerca del día y el medio en el cual se efectuará la convocatoria, su permanencia en el empleo se vería afectada, por cuanto la propia norma pone en su cabeza la de manifestar su voluntad de retomar tareas en el término de 5 días.

En el caso que nos ocupa, se advierte que la demandada Tipa S.R.L. con las pruebas que ofrece (documental, informativa y confesional) no acredita ni intenta acreditar el hecho fundamental de haber cumplido con el deber de notificar a los actores sobre su voluntad de reiterar la relación o el contrato en los términos del ciclo anterior, tal como lo requiere el art. 98 LCT.. Y tan es así que en el responde guarda silencio al respecto.

La consideración de la cuestión relativa a si el empleador dio cumplimiento o no con la notificación que le impone la primera parte del art. 98 LCT, resulta de decisiva importancia para la decisión de la causa, atento a los particulares efectos que la falta de notificación acarrea en orden a la ruptura del

**JUICIO: "PADILLA JULIO CESAR VS. TIPA S.R.L. Y CITRUSVIL S.A. S/ DESPIDO".**

contrato de trabajo. Si el principal no demostró haber cumplido con el deber de notificar al actor sobre su voluntad de reiterar la relación o contrato en los términos del ciclo anterior, tal como lo requiere el art. 98 LCT, debe ser tomada como una rescisión unilateral e injustificada de la relación laboral, resultando el empleador responsable por las consecuencias de su extinción.

Al respecto, calificada doctrina tiene dicho que "La norma hace una interpretación auténtica de los efectos que deben asignarse al silencio del empleador, entendido como omisión de comunicar en tiempo oportuno (y forma hábil), su voluntad de reconducir la relación ante la inminencia del nuevo ciclo.

Por lo expuesto y ante la ausencia de alguna otra prueba relevante producida a tales efectos, se colige que el empleador no demostró haber cumplido con el deber de notificar al accionante sobre su voluntad de reiterar la relación o contrato en los términos del ciclo anterior, tal como lo requiere el art. 98 LCT; inobservancia que por si sola, acarrea un incumplimiento que justifica la extinción del vínculo laboral. (CSJT, sentencia del 12-02-08 autos: "Lizardo, Juan Manuel y otros vs. Santillana del Mar S.R.L. s/ Cobro de pesos", doctrina legal: "Habiendo incumplido el empleador con la carga de notificar su voluntad de reiterar la relación laboral al momento de reiniciarse la nueva temporada (art. 98, primera parte, LCT), el vínculo se considera extinguido por aquél en forma unilateral e incausada, resultando responsable del pago de las indemnizaciones por despido").

Por lo demás, a nivel nacional se ha sostenido que resulta procedente la indemnización por despido, cuando no se produjo prueba alguna que acredite la notificación personal que la empleadora habría efectuado al trabajador para reiterar la relación en los términos de la temporada anterior, lo cual permite considerar que el contrato fue resuelto por el principal (CNAT, Sala X, sent. del 23/3/1999, en la causa Magyar, Andrés G. c. Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina, cit. en La Ley Online).

No obsta a tales conclusiones las circunstancias alegadas por la demandada, tales como el paro de UATRE y las condiciones climáticas que afirma consumieron prácticamente el mes de Mayo del año 2005. Al respecto cabe precisar que existen numerosas cuestiones y dudas vinculadas con las prestaciones a las que están obligadas las partes en esta modalidad contractual, que generan controversia, las que deben ser resueltas siguiendo el criterio de buena fe y los principios generales del derecho de trabajo. Sin embargo no esta discutido ni en la doctrina ni por a jurisprudencia que el empleador goza de las prerrogativas que la ley laboral le acuerda, al comienzo de la temporada,

respecto de la prestación de su dependiente y podría llegado el caso a reintegrar menos trabajadores cuando existiesen causas que así lo justifiquen como ser la existencia de falta de trabajo o fuerza mayor (ciertamente ajustándose a las condiciones establecidas por la normativa aplicable, ej. existencia de cargas de familia y la mayor antigüedad en el empleo, etc.), extremos que deben ser acabadamente acreditados, nada de ello ocurrió en esta litis.

Por lo demás y aún en la hipótesis de que tales eventos hubieran efectivamente ocurrido, de ninguna manera se los podría considerar eximentes ni con virtualidad suficiente en orden a la justificación del incumplimiento incurrido por la patronal de convocar a su dependiente para la reanudación del vínculo contractual de temporada; ya que es de público conocimiento que en nuestra provincia la temporada de cosecha de citrus arranca generalmente entre fines de marzo y principios del mes de abril, lo que incluso se corrobora con el dictamen pericial contable de fs. 267/272 donde la perito desinsaculada informa que en el año 2.005 la prestación de servicios por parte de Tipa S.R.L. para Citrusvil S.A se inició en el mes de abril; por lo que a Mayo del 2005 ya habían transcurrido más de un mes de espera de otorgamiento de tareas y consecuentemente del incumplimiento de su obligación en tal sentido por parte de la empleadora.

b) El actor debía acreditar que se puso a disposición de la empresa para realizar tareas de cosecha en el año 2005, lo que se verifica cumplimentado. En este punto es preciso aclarar que el accionante en autos remitió TCL de fecha 11/05/05 a la demandada para que: "en el plazo de 72 hs. de recibida la presente proceda a reincorporarme a mis labores habituales como obrero temporario de cosecha conforme me he venido desempeñando desde el ciclo 1999...". De las constancias de autos se desprende que TIPA S.R.L. guarda silencio a la intimación más allá del plazo establecido por el art. 57 de la L.C.T. y que si bien en las actuaciones administrativas sustanciadas en expte. N° 274/182-P-2005 aquella por intermedio de su apoderado manifestó haber remitido al actor en fecha 24-05-05 telegrama intimándolo a presentarse a cumplir tareas, ello no se encuentra acreditado al haberse omitido frente al desconocimiento de su recepción por el actor la producción de prueba eficaz acerca de la recepción de tal misiva que dicho sea de paso se incorporó a autos en fotocopia simple (fs. 48).

De la misma manera, tampoco se ha demostrado en la litis de que el actor hubiera recibido convocatoria personal por intermedio del capataz

PODER JUDICIAL TUCUMAN

**JUICIO: "PADILLA JULIO CESAR VS. TIPA S.R.L. Y CITRUSVIL S.A. S/ DESPIDO".**

de la zona, menos aún que fuera únicamente su hermano quien respondiera a tal convocatoria presentándose a trabajar

Ahora bien, no modifica lo aquí considerado el hecho de que el actor trabajador rechazara la convocatoria que la demandada formulara en el mismo acto de la audiencia celebrada en sede administrativa en fecha 30-05-05 tal como da cuenta las actuaciones del expte. N° 274/182-P-2005 (fotocopia a fs. 26), ello por cuanto la convocatoria patronal era insuficiente por las razones antes consideradas.

En la especie debe tenerse especialmente en cuenta como ya se considero que la demandada no cumplió con la convocatoria al actor en los términos del art. 98 LCT, por lo que apoyados en una aplicación rígida de dicha norma corresponde considerar unilateralmente rescindido el vínculo contractual de autos y con el deber de reparar por las consecuencias de tal extinción lo que torna procedente las indemnizaciones de Ley (arts. 98, 242, 245, 57, 63 y cc de la L.C.T.).

En ese contexto, queda claro que de ninguna manera correspondía que el actor comunicara su decisión de considerarse indirectamente despedido ante la falta de provisión de tareas de temporada, como pretendía la demandada. Al respecto calificada doctrina considera que: "Los términos taxativos de la redacción (del art. 98 de la LCT), que dan por finiquitado el vínculo, toman innecesario que el trabajador se considere indirectamente despedido y obstan la invocación del mutuo acuerdo tácito del art. 241 de la LCT por la inacción posterior del dependiente" (Vázquez Vialard, Ley de Contrato de Trabajo comentada, Tomo II; pág. 40).

**5.- Responsabilidad Solidaria**

Citrusvil S.A. afirma que la responsabilidad imputada a su mandante carece de sustento desde que en el caso no se configuran ninguno de los supuestos que prevé el art. 30 LCT, ya que la codemandada Tipa S.R.L. es un empresa establecida con su propio personal sin que concurra el supuesto de contratación "con vista a proporcionarlos a otras empresas, sostiene que no cedió su establecimiento o explotación, ni subcontrató servicios correspondientes a su actividad normal y específica, aduce que tiene como actividad la producción e industrialización de cítricos habiendo contratado a Tipa S.R.L. para la realización de tareas de cosechas que son ajenas o extrañas a su giro o actividad principal o secundaria, circunstancia ésta que torna inaplicable la solidaridad pretendida. Alega que cumplió con su obligación de controlar el cumplimiento de las obligaciones prescriptas por el art. 30 LCT (modificado por

ley 25.013) mientras el actor trabajó en sus fincas en el año 2.004, de modo que no puede ser responsabilizado por las vicisitudes que experimentó el contrato del actor en otros períodos ulteriores, ya que al no haber trabajado el actor en sus fincas no pudo ejercer el aludido control.

Considerando el punto tenemos que la disposición contenida en el art. 30 LCT., aprehende en su normativa a quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, y a quienes contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que les de origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación se ha encargado de delinear el supuesto de contratación o subcontratación previsto por la norma, habiendo dicho al respecto que para que nazca la solidaridad del art. 30 de la ley de contrato de trabajo, es menester que una empresa contrate o subcontrate servicios que complementen o completen su actividad normal, debiendo existir una unidad técnica de ejecución entre la empresa y su contratista (CS, abril 15 de 1.993 – Rodriguez, Juan R. vas Compañía Embotelladora Argentina S.A. Y otro, en DT 1993- A, 753). El Superior Tribunal ha considerado que el sentido de la norma es que las empresas que, teniendo una actividad propia normal y específica estimen conveniente o pertinente no realizarla por sí, en todo o en parte, no pueden desligarse de sus obligaciones laborales ( CS, Julio 2-993.- Luna Antonio R. c. Agencia Marítima Rigel SA y otros, en DT – 1993 -E, 1407).

En la litis, se encuentra probado el carácter de contratista de la firma TIPA S.R.L.(se destaca que la figura del contratista ha tomado auge en la actividad de producción y comercialización del limón) y que el actor prestaba servicios recolectando limones en las fincas de CITRUSVIL S.A.. Al respecto resultan suficientemente demostrativos la prueba testimonial rendida a fs. 232/235 y el informe pericial contable con su respectiva aclaración a fs. 280/281 donde la Perito en base al cotejo de documentación proporcionada por la propia codemandada Citrusvil informa la prestación de servicios de cosecha por parte de Tipa S.R.L. durante el período 2001 a 2004 inclusive.

La actividad citrícola cuenta, entre sus pasos de producción, la imprescindible tarea de recolección (o cosecha) de la fruta o fruto, lo cual puede ocurrir, como en el caso, con la intervención programada de varios empresarios empleadores, en otras palabras, el producto que se vuelca al mercado ha requerido la participación de otros empresarios o empresas que concurren a la realización de tramos parciales de la producción, en definitiva estamos en

PODER JUDICIAL TUCUMAN

**JUICIO: "PADILLA JULIO CESAR VS. TIPA S.R.L. Y CITRUSVIL S.A. S/ DESPIDO".**

presencia de un empleador de una actividad coadyuvante o complementaria de la actividad principal, este carácter de complementario o coadyuvante es lo que se exige cuando se habla de "... la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa ..." que expresa el art. 6 de la L.C.T..

Lo descripto luce evidente en el caso, toda vez que si no se cosecha limón la empresa codemandada CITRUSVIL S.A., no puede cumplir con su fin principal cual es la producción y posterior comercialización del fruto y sus derivados, tal como ella misma lo indica en su responde.

Por otra parte la norma precitada, con el agregado de la ley 24.013 (conf. Art. 17), consagra una responsabilidad del principal de controlar si se cumplen las obligaciones de trabajo y seguridad social que tienen cesionarios, contratistas, subcontratistas con respecto a cada uno de sus trabajadores, esta facultad de control es obligación del principal con respecto al contratista o subcontratistas, extremo de control que no acredita haber cumplido la codemandada en autos; por lo que en este punto me aparto de lo dictaminado al respecto por la Sra. Perito Contador, quien al responder al cuestionario propuesto a fs. 244 se limita a afirmar que Citrusvil S.A. cumplió con la obligación de control que le impone el art. 30 de la LCT, pero sin fundamentar tal respuesta indicando cuáles fueron los elementos que sirvieron de base al cotejo, omitiendo también detallar y especificar qué documentación fue la verificada a tales fines.

En consecuencia, en base a lo expuesto y siendo la solidaridad impuesta por la ley corresponde condenar solidariamente a la firma CITRUSVIL S.A. con TIPA S.R.L. por las consecuencias derivadas de la extinción de la relación laboral y de las obligaciones emergentes de la seguridad social.

**Cuarta Cuestión**

1- El actor pretenden el pago de la suma total de \$ 17.085,52 (pesos diecisiete mil ochenta y cinco con cincuenta y dos centavos) en concepto de: indemnización por despido, indemnización sustitutiva de preaviso, S.A.C. S/ preaviso, integración mes de despido, S.A.C. s/ integración mes de despido, acta acuerdo 4/7/02, ropa de trabajo, indemnización doble, daños y perjuicios.

Para resolver esta cuestión se tendrá en cuenta lo valorado precedentemente, la planilla discriminatoria de rubros y montos reclamados adjunta a la demanda, la pericial contable en lo que no sea modificado por el presente fallo (arts. 34, 272 y cc del CPCC y 61 ley 6.204).

2- La antigüedad computable del actor para el cálculo indemnizatorio apartándose del dictamen pericial (aunque no cuestionado

oportunamente por la demandada) será el resultante de tomar en cuenta un periodo de cosecha de seis meses (abril-septiembre) por año calendario, todo ajustado a las previsiones del art. 18, LCT y en razón de la omisión patronal de aportar a la causa la totalidad de la documentación laboral del actor lo que hace aplicable las presunciones contenidas en los artículos 61, ley 6.204 y art. 55, LCT.

3- Se analizara cada uno de los rubros reclamados conforme lo prescribe el art. 273 inc.6 CPCC, supletorio.

a- Indemnización por antigüedad. De conformidad a lo tratado precedentemente y dado la rescisión unilateral del vínculo laboral acaecido en autos por expresa determinación legal (conf. Art. 98 L.C.T.) y no habiéndose acreditado su pago el actor tiene derecho al cobro de este rubro (conf. arts. 74, 245, y cc de la LCT). Corresponde adoptar como fecha de rescisión del vínculo contractual el mes de Abril de 2.005 y como remuneración base para el cálculo de la indemnización prevista por el art. 245 (LCT) la "mejor remuneración, mensual, normal y habitual devengada", es decir la mejor retribución que reúna las condiciones de normalidad y habitualidad, en otras palabras debe ser la mejor remuneración normal y habitual, siempre y cuando no resulte anormalmente alta a causa de algún hecho o situación de excepcionalidad temporal o cuantitativa, que por sus características permita calificara como extraordinaria.

En la especie, el actor se encontraba remunerado a destajo, por lo que en caso de que la remuneración mensual del actor resulte inferior al salario básico de convenio, torna operable lo dispuesto por el art. 112, LCT razón por la cual deberá estarse a lo allí dispuesto, en consecuencia para el supuesto en que la remuneración percibida sea inferior al básico de convenio (computar los incrementos remuneratorios dispuesto por el PEN, decreto 392/03) la remuneración con la cual deberá liquidarse los rubros por los que prospera la demanda será el básico fijado para la actividad al momento del despido (conf. Arts. 112 y 149, LCT), para integración mes de despido se debe incluir Decreto PEN 2005/04. Cabe resaltar que tales extremos no ha sido considerado por el Sr. Perito en su trabajo pericial.

b- Indemnización sustitutiva de preaviso e integración mes de despido (mes de despido). No estando acreditado su pago el reclamo deviene procedente de conformidad con lo normado por el art. 232 y 233 de la LCT, para el cálculo debe estarse a lo considerado en el punto anterior.

c- SAC sobre preaviso y SAC s/ integración mes de despido.

**JUICIO: "PADILLA JULIO CESAR VS. TIPA S.R.L. Y CITRUSVIL S.A. S/ DESPIDO".**

Resulta procedente el reclamo de tales rubros, por cuanto resulta ajustado a derecho computar la incidencia del sueldo anual complementario para completar el resarcimiento de la indemnización por omisión de preaviso, respectiva porción de sueldo anual complementario, teniendo en consideración de que dicha indemnización debe ser "equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador durante los plazos señalados en el artículo 231". Y es sabido que la remuneración que se devengaría en dicho período de preaviso omitido, está compuesta por las que resultarían de pago inmediato a la finalización de cada mes (retribución mensual) y las que son de pago diferido a la finalización del semestre respectivo (sueldo anual complementario). Igual procedimiento debe efectuarse en vinculación a la integración del mes de despido, en atención a que dicho concepto forma parte de la indemnización sustitutiva del preaviso (artículo 233, 2° párrafo L.C.T.).

d- Acta acuerdo del 4/7/02. No surge de las constancias de autos fundamento fáctico o jurídico alguno que avale la procedencia de este rubro, habiéndose el accionante limitado a su inclusión en la planilla de fs. 2 vta. sin esgrimir ninguna consideración al respecto, por lo que en consecuencia su reclamo deviene improcedente.

e- Indemnización art. 16 de la ley 25.561. En relación a este tópico cabe primeramente pronunciarse sobre el planteo de inconstitucionalidad deducido por la demandada. La inconstitucionalidad interpuesta esta dirigido a tachar de inconstitucional el precepto legal (art. 16 ley 25.561) como así también los sucesivos decretos de prórroga que se dictaron, al igual que la ley 25.972.

Considero, que el artículo 16 de la ley 25.561 (BO 07-01-2002) que en lo pertinente establece "... por el plazo de 180 días quedan suspendidos los despidos sin causa justificada. En caso de producirse despidos en contravención a lo aquí dispuesto, los empleadores deberán abonar a los trabajadores perjudicados el doble de la indemnización que les correspondiese de conformidad a la legislación laboral vigente", no atenta contra ninguna garantía o principio reconocidos por la Constitución Nacional, ello es así porque las facultades del legislador -- dentro del marco emergencia pública, en lo social, económico, administrativo, financiero y cambiario con capacidad suficiente para dañar a la comunidad nacional -- esta la de proveer todo lo indispensable para salvaguardar el orden público o bienestar general, lo que significa, dotar a la Nación de leyes que aseguren, entre otros, el orden político, social y económico sin los cuales no podría subsistir la organización jurídica sobre la cual reposan las libertades individuales, de allí, reitero que el art. 16 de la ley 25.561 no