JUICIO: MONTIVERO RAUL FRANCISCO c/ S.A. VERACRUZ s/ COBRO DE PESOS. EXPTE. N° 2028/24

San Miguel de Tucumán, 08 de abril de 2026.

AUTOS Y VISTOS: Para dictar sentencia definitiva en la causa del título "MONTIVERO RAUL FRANCISCO c/ S.A. VERACRUZ s/ COBRO DE PESOS" que tramitó ante este Juzgado del Trabajo de Primera Instancia de la VI Nominación, de cuyo estudio

RESULTA:

En fecha 30/12/2024 se apersonó la letrada Hilda Eliana Escobar, en representación de Raul Francisco Montivero, DNI N°20.653.019, con domicilio en calle Las Tipas, Villa del Carmen, Lules, de esta provincia y demás condiciones personales que constan en el poder *ad litem* acompañado (pág. 8). En tal carácter interpuso demanda contra la firma S.A. VERACRUZ, CUIT 30-67997929-5, con domicilio en Ruta 301, Km 12,7, Lules, de esta provincia por la suma de $2.191.346,45 (conforme planilla confeccionada en su presentación del 27/06/2025) en concepto de haberes de noviembre y diciembre 2022, y enero 2023, indemnización por antigüedad, sustitutiva de preaviso, SAC sobre preaviso, integración mes de despido, SAC sobre integración mes de despido, SAC 2022, SAC proporcional, vacaciones 2022, vacaciones proporcionales, y sanción de los arts. 80 de la LCT y 2 de la Ley N°25323. Hizo reserva de mudar, alterar la presente acción o modificar el contenido de la misma y ampliar su contenido, atento a que interponía su presentación al solo efecto de interrumpir el curso de la prescripción.

Al relatar los hechos, expuso que su mandante se desempeñó como trabajador permanente de prestación continua para la firma demandada bajo el régimen de la actividad agraria. Consignó que la fecha de ingreso fue el 08/08/2016, mientras que la de egreso el 16/01/2023. Adujo que su poderdante realizaba la tareas de plantación, detentando la categoría de Peón general del CCT de UATRE. Describió que su jornada laboral se extendía de lunes a viernes de 06:00 a 14:00 h y los días sábados de 06:00 a 10:00 h. Precisó que el ámbito físico del desempeño de sus tareas, era la finca de Las Tipas, ubicada en el Departamento Lules de esta provincia. Señaló que su remuneración mensual al mes de noviembre de 2022 ascendía a la suma de $80.702,16. Destacó que al tiempo en que existió la relación laboral no recibió capacitación ni perfeccionamiento por parte de la accionada.

Para finalizar, describió cómo ocurrió la extinción de la relación laboral y el intercambio telegráfico ocurrido desde el 05/12/2022 hasta el el 14/04/2023, lo que tengo por reproducido en honor a la brevedad.

El 27/06/2025 (pdf 1744820) la letrada Escobar manifestó que venía a modificar demanda, sin embargo, de los términos de su presentación se desprende que, en lo sustancial, amplió lo ya denunciado en el escrito inicial, confeccionando planilla, denunciando la remuneración devengada al mes de diciembre de 2022 y acompañando la documental en apoyo de su pretensión (pdf 1744818 y 1744819).

Corrido traslado, vencido el plazo para contestar demanda, el 01/10/2025 se tuvo por incontestada la demanda en su contra. En igual fecha y por idéntico proveído se abrió la causa prueba al solo fin de su ofrecimiento.

Citadas las partes a la audiencia prescripta por el art. 69 del CPL, compareció el actor junto a su letrada apoderada, la Dra. Escobar. En consecuencia, se tuvo por intentado el acto y por fracasada la instancia conciliatoria en los términos del art. 73 CPL según se dejó constancia en registro de videograbación del 16/12/2025. Asimismo, en ese acto, en el marco del Protocolo de Oralidad establecido por Acordada CSJT N° 633/25, se estableció el

plan de trabajo a desarrollarse en la presente causa y se proveyó la admisibilidad probatoria, convocándose a las partes a una audiencia de prueba.

El 23/02/2026 se llevó a cabo la audiencia de prueba antes fijada a la que también compareció únicamente la letrada Escobar, sin hacerlo nadie en representación de la parte accionada. No restando más pruebas útiles a producirse, se informó sobre las pruebas producidas en los términos del art. 102 del CPL), precisando que la parte actora ofreció dos cuadernos de prueba: A1) Instrumental: producida. A2) Informativa: producida.

Acto seguido, se recibió el alegato de la parte accionante, y se ordenó que la presente causa pase a despacho para el dictado de sentencia definitiva.

CONSIDERANDO:

1. De acuerdo a las constancias de autos, la firma accionada, estando debidamente notificada de la interposición de la demanda mediante cédula H105015764119 -en el domicilio denunciado por la parte actora y que fuera confirmado mediante informe de la Dirección de Personas Jurídicas agregado el 19/09/2025, sito en Ruta N°301, Km 12.7, San Isidro de Lules de esta provincia-, no se apersonó a estar a derecho ni contestó, por lo que según providencia de fecha 01/10/2025 se tuvo por incontestada la demanda incoada en su contra.

2. En su mérito, de acuerdo con lo dispuesto por el art. 58 del CPL en su segundo párrafo, en cuanto a los hechos invocados en la demanda, corresponde presumir que son ciertos, salvo prueba en contrario. Esta presunción en contra del empleador -cabe aclarar- que cobra operatividad relativa a partir de la acreditación del hecho principal, esto es, la prestación de servicios laborales. Este es el criterio seguido por el Máximo Tribunal Provincial, según el cual la conducta omisiva y silente del demandado, en modo alguno exime al accionante de la carga probatoria relativa al hecho principal (cf. Sent. N° 1020 del 30/10/2006 “Díaz Carlos Gustavo vs. Refinería de Maíz SAIF s/ Despido”; Sent. N°58 del 20/02/08 “López Miguel Alejandro vs. Pintos Ramón Lino s/Despido”; Sent. N°793 del 22/08/2008 “Salcedo Reneé César vs. Azucarera La Trinidad S.A. s/ Acción de reagravación y otros”, entre otros).

Cabe destacar que, demostrada la prestación principal, la inversión de la carga probatoria dispuesta en el art. 58 del CPL no impide al juzgador pronunciarse conforme las acreditaciones y constancias que obran en el expediente y que reputa válidas probatoriamente, como así también fijar la extensión de la presunción y aplicar el derecho correspondiente.

En la especie, de acuerdo a las probanzas rendidas, considero que el accionante acreditó la relación laboral a favor de la firma S.A. Veracruz en los términos de los arts. 21 y 22 de la LCT. Ello surge fundamentalmente de los recibos de haberes por el período enero a junio de 2022 y agosto a noviembre de 2022 (pdf1744818 del 27/06/2025) acompañados como prueba instrumental, extendidos por el demandado al actor, así como de la carta documento remitida por la accionada el 16/01/2023 (pág. 15, pdf1744819 del 27/06/2025) -cuya autenticidad y recepción se encuentra acreditada mediante informe del Correo Argentino del 02/02/2026 obrante en el CPA N°2- en la que expresa textualmente: *“…la intención de la empresa es continuar la relación laboral que nos vincula…”*.

Con los recibos de haberes antes mencionados se acredita además la fecha de ingreso denunciada (08/08/2016), la categoría profesional reconocida por la accionada conforme las tareas efectuadas (Peón General), el régimen laboral aplicable (Régimen de Trabajo Agrario), la remuneración mensual percibida durante el período mencionado y especialmente al mes de noviembre de 2022 (un básico de $494,57 por hora, por un total de 122 horas trabajadas, un neto mensual de $64.159 y una remuneración bruta de $80.702,16 -tal como lo denunció el actor en su escrito de inicio-), las retenciones efectuadas (en concepto de aportes previsionales, cuota sindical, seguro de vida y sepelio, etc.) y la forma de pago utilizada por el empleador (depósito bancario en HSBC Bank Argentina SA).

Asimismo, frente a la falta de contestación de demanda (cf. art. 59 CPL), tengo por cierto que el actor se desempeñaba de lunes a viernes de 06:00 a 14:00 h y los sábados de 06:00 a 10:00 h, lo que implica una jornada completa de labor según las previsiones de la Ley N°26727 en el Titulo VI Capítulo I, que en su art. 40 dispone que la jornada de trabajo no podrá exceder de 8 horas diarias y de 44 semanales desde el lunes hasta el sábado a las 13:00 h. En consecuencia, tengo por cierto que el Sr. Montivero se desempeñaba en una jornada de 8 horas diarias y 44 semanales de lunes a sábado. Así lo declaro.

Por las razones expuestas, no existen pruebas que contrarresten las afirmaciones del actor, por lo que estimo probada la relación laboral con la firma demandada. Por ello, se tiene por cierto que Raúl Francisco Montivero se desempeñó bajo relación de dependencia de la firma SA Veracruz en Finca Las Tipas, ubicada en el departamento Lules de esta provincia, con tareas de plantación, categorizado como Peón General del Régimen del Trabajo Agrario, percibiendo las remuneraciones indicadas en los recibos de haberes acompañados como prueba documental. Así lo declaro.

3. Como consecuencia de lo decidido respecto de la relación laboral existente entre las partes y sus condiciones, resta pronunciarme sobre: 1) Extremos de la relación laboral: La remuneración devengada. 2) La extinción de la relación laboral, su causa y su justificación. Fecha de egreso. 3) La procedencia de los rubros y montos reclamados, intereses, planilla, costas, honorarios.

Para la dilucidación de los puntos de conflicto serán de aplicación las disposiciones de la Ley N°26727 y, en lo que fuere pertinente, la Ley N°20744 de Contrato de Trabajo (en adelante LCT). Así lo declaro.

PRIMERA CUESTIÓN: Extremos de la relación laboral

Remuneración devengada

1. La parte actora, denunció que percibía una remuneración mensual que a noviembre del año 2022 ascendía $80.702,16, por debajo de la remuneración establecida para la categoría y tareas realizadas. Aseguró que conforme escala salarial, según la Resolución N° 126/2022, Anexo V de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, para la categoría de Peón General que detentaba se estableció la suma mensual de $110.434,65 desde diciembre de 2022, por lo que concluyó que sumado al 1% en razón de su antigüedad la remuneración que debió percibir al mes de diciembre de 2022 ascendía a $ 119.269,42.

2. Cabe acotar que si bien, la parte actora no reclama diferencias salariales a lo largo de la relación laboral desarrollada con su empleador -pues no cuestiona ni la categoría ni la jornada registrada-, sí peticiona, entre los salarios abonados, el correspondiente al mes de noviembre de 2022. Sin embargo, según los recibos de haberes que él mismo acompaña (pdf1744818 del 27/06/2025) en prueba de sus dichos, percibió el mes de noviembre de 2022 por la suma neta de $64.159 sobre un básico de $494,57. De este modo, si bien el accionante no lo aclara, interpreto que, cuando refiere que dicha remuneración era inferior a la que debía percibir, en rigor de verdad lo que reclama por ese mes, no es el salario completo (como sí ocurre respecto de los meses de diciembre de 2022 y enero de 2023 con relación a los cuales no existe prueba alguna que hayan sido correctamente abonados), sino la diferencia salarial en razón de la escala salarial vigente para ese período.

De lo expuesto, se sigue que, de acuerdo a las probanzas rendidas, la última **remuneración percibida** por el actor fue la del mes de noviembre de 2022 por la suma neta de $64.159 sobre un básico de $494,57.

3. Ahora bien, con respecto a la **remuneración devengada**, entre el material probatorio se encuentra agregado el 22/12/2025 el informe de la Unión de Trabajadores Rurales y Estibadores (CPA N°2), donde consta la Resol. N°126/2022 de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario a la que alude el actor, de la que surge que para el mes de noviembre de 2022, la remuneración mensual básica de aquél como peón general ascendía a $98.914,95 (jornal de $4.351,57) más el 1% de bonificación por antigüedad menor a diez años.

En consecuencia, resulta factible colegir que la remuneración percibida por el actor era deficiente, al menos durante el mes de noviembre de 2022. Así lo declaro.

SEGUNDA CUESTIÓN: La extinción de la relación laboral, su causa, y su justificación. Fecha de egreso.

1. El actor en su libelo inicial relató que la relación se desarrollaba con normalidad hasta que el día 17/11/2022, mientras se encontraba en la Finca Las Tipas, realizando tareas de plantación, el capataz Pablo Villagra, le informó que, por el momento, se quedaba sin trabajo y le pidió que se retire del lugar sin darle ningún motivo. Advirtió que, no obstante lo ocurrido, el día 18/11/2022 se presentó a su lugar de trabajo -de nuevo a las 6:00 h- y el capataz le informó que no había ninguna novedad de trabajo. Continuó diciendo que el 05/12/2022 remitió TCL CD 762552802, el que transcribió textualmente y de cuyo tenor surge que intimó a la firma accionada a aclarar su situación laboral, asignarle tareas, abonar los jornales caídos y abstenerse de realizar cualquier descuento en sus haberes. Ante la falta de respuesta, el 16/01/2023 se consideró gravemente injuriado y despedido mediante una postal que reprodujo íntegramente, telegrama que tampoco fue contestado por la demandada, según adujo.

Alegó además que el 19/01/2023 recibió una carta documento N°211495342 de parte de la firma accionada en la que esta invoca que padece una falta o disminución de trabajo no imputable a su parte, que tiene intención de continuar la relación laboral, que lo reubica como guardamonte en otro establecimiento de la empresa y en las mismas condiciones, y además lo intima a presentarse bajo apercibimiento de abandono de trabajo. Por ese motivo, el 27/01/2023 expuso que rechazó dicha misiva por TCL CD N°211495342, el que dejó transcripto en todos sus términos. Arguyó que la demandada, tampoco contestó ese telegrama e incumplió con el pago de los rubros reclamados.

2. Circunscripta la posición del actor, y ante la falta de contestación de demanda por parte de la firma accionada, en relación a este punto de controversia, es necesario determinar concretamente en qué momento se extinguió la relación laboral entre las partes, pues de lo dicho, indefectiblemente debo precisar si lo fue por despido verbal directo el 17/11/2022, o por despido indirecto mediante telegrama obrero del 16/01/2023.

En ese orden de ideas, la jurisprudencia (cf. Cámara del Trabajo Sala 1, “González Franco Reinaldo c/ machado Guillermo Néstor s/ cobro de pesos”, sent. nº 229 del 28/07/2017, entre otros) tiene dicho que no hay posibilidad legal de una doble extinción de la relación laboral. En este sentido, siendo el despido una declaración de voluntad unilateral de carácter recepticio, la suerte del contrato dependerá de la legitimidad y recepción de la comunicación del primer distracto. En igual dirección se ha pronunciado nuestra Corte Suprema de Justicia (Sentencia N° 174 del 23/4/13, “Moran Enrique Alberto vs. Azucarera Juan M. Terán s/ despido”), al referir que: “Esta Corte ha sostenido que (…) el contrato de trabajo no es susceptible de extinguirse dos veces (…) porque el despido es una declaración de voluntad de carácter recepticia, que se perfecciona cuando entra en la esfera de conocimiento del denunciado, produciendo desde ese momento sus efectos extintivos y cancelatorios” (cf. CSJT, “Apas Sergio Javier vs. Sadir Anuar y otro s/ Cobro de pesos”, Sentencia Nº 604 del 31/07/2012).

3. Así pues entonces, cabe recordar que la Corte Suprema de Justicia de la Provincia ha sostenido de manera invariable el criterio de que en aquellos casos donde no surjapruebadirecta alguna sobre la existencia deldespidoverbalinvocado por la parte actora, dicha circunstancia no impone el automático rechazo de la demanda indemnizatoria. Por el contrario, corresponde el análisis de la conducta asumida por las partes en los términos del art. 63 LCT (CSJT, “Ponce Andole Jorge Antonio vs. Rumar Turismo S.R.L. s/ Cobro de Pesos”, Sent. N° 74 del 22/02/2017,“Herrera Jorge Luis Vs. Universidad del Norte Santo Tomás de Aquino (UNSTA)”, Sent N° 187 del13/09/2019, entre otros).

Es por ello que, en adelanto de mi posición, el actor no ha logrado acreditar la circunstancia de que el 17/11/2022 el capataz Pablo Villagra le informó que se quedaba sin

trabajo, así como tampoco que al día siguiente se presentó y aquél mantuvo su posición en el sentido indicado.

En efecto, del intercambio telegráfico adjuntado en prueba de su pretensión, cuya autenticidad y recepción se encuentra acreditada por informe del Correo Argentino del 02/02/2026 (CPA N°2), surge que, mediante TCL CD762552802 del 05/12/2022, el actor denunció los extremos de la relación laboral y pidió a la empleadora que aclare su situación simplemente describiendo que su superior le pidió que se retire y hasta ese día no le proveyó de tareas. Luego de esa intimación, la primera comunicación de la demandada data de fecha 16/01/2023 mediante CD211495342, en la que esta ni siquiera hace alusión a lo narrado en la postal de intimación del actor, e incluso manifiesta que la relación laboral continúa. Ergo, no hay acuerdo entre las partes en que la relación culminó el 17/11/2022, y es justo entender que el despido verbal no está comprobado. Es válido valorar que en ese estado de cosas, el despido indirecto se produjo con anterioridad a que el actor reciba la carta documento de la accionada (lo que ocurrió el 19/01/2023 según idéntico informe del Correo), mediante la cual le ofrecen una reubicación como guardamonte en otro establecimiento de la empresa y en las mismas condiciones laborales que venía teniendo en cuanto a la remuneración, jornada laboral y categoría profesional.

Como lógica consecuencia, es factible establecer que la vinculación finalizó por despido indirecto mediante el TCL CD2115495271 enviado por el actor el 16/01/2023 -tal como postuló en su demanda- y en el que se expresó en los siguientes términos: *"Ante la falta de respuesta al TCL CD762552802 remitida el día 05/12/2022 y ante su incumplimiento en proveerme de tareas efectivas, lo cual me injuria gravemente me doy por despedido en forma indirecta por su exclusiva y única culpa…".*

Cabe acotar que según el informe del Correo Argentino esta misiva fue recibida por la demandada el 17/01/2023 a las 15:35 hs, con lo cual en virtud de la teoría recepticia de las comunicaciones, el despido indirecto instado surtió efectos recién ese día. Ergo, la relación laboral entre las partes culminó el **17/01/2023**. Así lo declaro.

4. Circunscripta la causa de despido, procede ahora indagar acerca de su justificación.

En este sentido, cabe recordar que el artículo 242 de la LCT permite que cualquiera de las partes de un contrato de trabajo lo denuncie en caso de inobservancia, por parte de la otra, de las obligaciones resultantes de este y que configuren injuria que por su gravedad no consientan la prosecución de dicha relación.

Por su parte, la jurisprudencia es coincidente en sostener que el juzgador al valorar la injuria debe tener en cuenta los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad y que el hecho que se constituye en causa del despido debe revestir una magnitud suficiente para desplazar del primer plano el principio de conservación del empleo al que hace referencia el art. 10 de la ley de contrato de trabajo (cfr. Cámara del Trabajo, Concepción, Sala 2, "Avila Angel Miguel vs. Martin Isaac y Sleiman Rosa M. S.H. y otros s/ cobro de pesos", sent. nº 12 del 15/02/2017).

Asimismo, del citado artículo 242 surge que la valoración de la gravedad de la causal de despido debe ser efectuada por el juez, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resultan del contrato de trabajo en cuestión, como así también las modalidades y circunstancias personales de cada caso (cfr. CSJT, "Ruiz, Lucia Angela vs. Instituto del Riñon y Diálisis del Sur y/o Moreno, Héctor Antonio s/ Despido", sent. nº 579 del 17/08/2010).

Además, se ha definido la injuria, como un acto u omisión contrario a derecho que importa una inobservancia de deberes de prestación o de conducta, imputable a una de las partes, que lesiona el vínculo laboral. Asimismo, autorizada doctrina tiene dicho que tres son los presupuestos de hecho que deben concurrir para considerar que se ha producido una injuria laboral: 1) un comportamiento antijurídico, manifestado como incumplimiento de una obligación expresa o implícitamente impuesta por la naturaleza del vínculo laboral a la parte

a la que se dirija el reproche; 2) la imputabilidad de tal inobservancia a la parte que se considere incumplidora; 3) la afectación de la relación de trabajo. (cfr. Ackerman, Mario E. "Sobre la denominada valoración judicial de la "gravedad" de la injuria". Procedimiento Laboral III. Rubinzal- Culzoni Editores, Año 2008 / Tomo N° 1 / pág. 87/96).

Sobre el particular, la Excma. Corte Suprema de Justicia de la provincia ha expresado también que “las partes vinculadas por una relación de carácter laboral asumen una serie de obligaciones, cuya violación configura un ilícito contractual en la medida en que tal conducta no se ajusta al comportamiento requerido por el contrato de trabajo. Empero, estas violaciones no siempre legitiman sin más el ejercicio de las facultades resolutorias; en esta materia, la legislación laboral, en defensa del principio de conservación del contrato, ha limitado las posibilidades resolutorias de las partes, reservándolas exclusivamente para el caso de constatarse un incumplimiento que por su gravedad no consienta la prosecución de la relación” (cfr. CSJT, Sala Laboral y Contencioso Administrativo, “Bayo José Ricardo vs. Sanatorio Integral Luz Médica S.A. y/o Luz Médica S.A. y Luna Julio Ernesto s/cobro de pesos”, sent. nº 1128 del 21/09/2016).

5. Delimitada así la plataforma teórica y fáctica para dilucidar la cuestión traída a estudio, cabe concluir que el accionante se da por despedido por dos motivos en particular: 1) La falta de respuesta a la intimación del 05/12/2022. 2) La falta de provisión de tareas efectivas.

En relación a la primera injuria señalada, es necesario determinar si la demandada efectivamente guardó silencio frente a la intimación de fecha 05/12/2022. En este sentido, corresponde tener presente que el art. 57 de la LCT establece que: “Constituirá presunción en contra del empleador su silencio ante la intimación hecha por el trabajador de modo fehaciente, relativa al cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo sea al tiempo de su formalización, ejecución, suspensión, reanudación, extinción o cualquier otra circunstancia que haga que se creen, modifiquen o extingan derechos derivados del mismo. A tal efecto dicho silencio deberá subsistir durante un plazo razonable el que nunca será inferior a dos (2) días hábiles”. En efecto, la norma en examen establece una presunción legal en contra del empleador cuando efectuada la intimación por el trabajador ésta no es contestada por el primero. Se trata de una presunción *iuris tantum*, que implica poner en cabeza del empleador la carga probatoria de acreditar válidamente las situaciones comunes y propias del cumplimiento de la relación de trabajo, descriptas en la norma; desbaratando así, mediante prueba en contrario, la presunción legal.

En consecuencia, tal como se mencionó anteriormente, la demandada recién se comunica con el trabajador Montivero el 16/01/2023, esto es, pasadas las 48 horas del plazo otorgado para que aclare la situación laboral (para ser mas claros, casi un mes y medio después de la intimación cursada a principios del mes de diciembre del año anterior) y apenas unas horas antes de que el actor curse el despido indirecto, sin perjuicio de que este se perfeccionó mucho antes de que la carta documento de la demandada llegue a la esfera de conocimiento del actor. Por lo mismo, por imperio del art. 57 de la LCT existe una presunción *iuris tantum* de que la demandada no cumplió con la provisión de tareas solicitada.

Y con respecto a la segunda injuria, íntimamente relacionada con la anterior, debo decir que el actor ha comprobado con el solo intercambio telegráfico que la empleadora no le proveyó de tareas. En efecto, la demandada contestó casi un mes y medio después (16/01/2023) de que fue intimada por el actor (06/12/2022, fecha de recepción de la intimación según informe del Correo Argentino), lo que atenta sin más contra la buena fe contractual que debe existir entre las partes. Incluso del texto de la carta documento remitida, en concordancia con los recibos de haberes agregados a la causa -respecto de los cuales surge que la última remuneración percibida fue en noviembre de 2022- se desprende que durante todo ese lapso temporal, la empleadora no solo no proveyó tareas, sino que tampoco abonó los haberes caídos que peticionó el actor, esto es, fundamentalmente

diciembre de 2022.

En esa dirección, conforme la jurisprudencia y opinión unánime de la doctrina (Luis Ramírez Bosco "Manual de Despido" p.121, 124; Luis A.Rodríguez Saiach "Acoso Sexual y otras causas de despido", p.36; "El Despido", LL, p.148; J.C.Fernández Madrid, T.II; Tratado Práctico de Derecho del Trabajo", p.1683), tiene dicho que el silencio patronal y la consiguiente negación de la dación detareasal recibir una intimación previa a que se le aclare su situación laboral, hace procedente el despido indirecto por esta causa, no sólo por imposibilitar la continuación de la relación negada, sino porque violenta también el deber de buena fe previsto en el Art. 63 LCT y el deber impuesto en el Art. 78 L.C.T., generando el derecho al cobro de rubros emergentes del despido. (cf. CAT, Concepción, Sala 2, “Mores Clemente Gerardo vs Herrera Jose Guillermo s/despido, Sent. N°284 del 09/12/2013).

En esa dirección, es factible concluir que la accionada guardó silencio a la intimación efectuada por el actor mediante telegrama, respondió tardíamente e, incluso, no proveyó de tareas durante un tiempo considerable, lo que justificó plenamente el despido indirecto, por violar lo dispuesto por el art. 78 LCT, que consagra como una de las principales obligaciones del empleador la de proveer de ocupación efectiva, y el deber de buena fe que emana del art. 63 LCT. Es así que lafaltade provisión detareasy el silencio de la empleadora ante el emplazamiento formulado en tal sentido, como también la falta de pago del tiempo en que no se proveyeron tareas al trabajador, constituyen injuria cuya gravedad autoriza justificadamente a desplazar el principio de conservación del contrato de trabajo (Art. 10 LCT), por lo cual el despido indirecto efectivizado por el actor por TCL CD2115495271 del 16/01/2023 fue justificado en los términos de los arts. 245 y 246 LCT, lo que torna procedentes las indemnizaciones reclamadas en la demanda. Así lo declaro.

TERCERA CUESTIÓN: Procedencia de los rubros reclamados

De conformidad a lo establecido en el art. 214 inc. 6 del CPCC, corresponde tratar lo concerniente a los rubros y montos reclamados.

1. Indemnización por antigüedad: Atento a lo previsto en el art. 245 de la LCT (en su redacción vigente al momento de la extinción de la relación laboral conforme Ley N°20744) y lo desarrollado en la cuestión que precede, resulta admisible este rubro. Así lo declaro.

2. Indemnización sustitutiva de preaviso: resulta admisible este concepto de acuerdo a lo previsto por art. 232 LCT.

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

4. Integración mes de despido: Resulta procedente este rubro de acuerdo a lo previsto en el art. 233 de la LCT, teniendo en cuenta la fecha de extinción de la relación laboral (17/01/2023) conforme se estableció en la cuestión que precede. Así lo declaro.

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

6. SAC proporcional: Resulta procedente este concepto de acuerdo a lo establecido en el art. 123 de la LCT. Así lo declaro.

7. Vacaciones proporcionales: El actor tiene derecho a este rubro de conformidad con lo dispuesto por el art. 156 de la LCT. Así lo declaro.

8. SAC y vacaciones 2022: Resultan procedentes estos rubros, en virtud de que no se encuentra acreditado su pago conforme los recibos de haberes agregados a la causa. Así lo declaro.

9. Haberes noviembre y diciembre de 2022, y enero de 2023: Según lo tratado en la primera cuestión, los haberes de noviembre de 2022, resultan procedentes por la diferencia que surja entre lo abonado conforme recibo de haberes acompañados por el actor en prueba de su pretensión el 27/06/2025, y la remuneración devengada de acuerdo a lo allí decidido también. Asimismo, no encontrándose acreditado su pago, resultan admisibles los haberes reclamados por el mes de diciembre de 2022 y enero de 2023 teniendo en cuenta la fecha

de extinción de la relación laboral. Así lo declaro.

10. Sanción del art. 2 de la Ley Nº 25323**:** Resulta procedente este rubro por cuanto se encuentra acreditada la autenticidad y recepción del intercambio telegráfico celebrado entre las partes y acompañado por el actor con el libelo inicial. En consecuencia, corresponde tener por acreditada la intimación fehaciente por parte de aquél para el pago de las indemnizaciones por despido sin causa vencido el plazo de cuatro días desde la extinción de la relación laboral, mediante TCL CD205074354 del 27/01/2023 cuya autenticidad y recepción surge del informe del Correo Argentino agregado el 02/02/2025 al CPA N°2. Ello en un todo de acuerdo con lo previsto en el art. 255 bis de la LCT y la doctrina legal establecida por la Excma. Corte de la provincia cuando expresó que "la intimación imperada por la norma legal, debe reunir los siguientes requisitos: debe ser expresa, clara y concreta y debe efectuarse luego de vencido el plazo de cuatro días hábiles determinados por la LCT, posteriores a la extinción de la relación laboral (art. 128 y 149), oportunidad en que el empleador recién estará en mora" (cfr. CSJT, sentencias Nº 458 de fecha 04/7/2011, "Troncoso, Janet Rudells vs. Mutualidad Provincial Tucumán s/ Cobro de pesos").

11. Sanción del art. 80 LCT: Al respecto, debo decir que el ex art. 80 de la LCT (en su redacción dispuesta por el art. 45 de la Ley N°25345, vigente al tiempo de extinguirse la relación laboral y cuando intimó a la empleadora a cumplir con lo previsto en este precepto) establece la obligación del empleador de entregar al trabajador cuando el contrato de trabajo se extinguiere por cualquier causa, constancia documentada del ingreso de los fondos retenidos al trabajador con destino a los distintos órganos de la seguridad social y sindicales, y un certificado de trabajo, conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de éstos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social. Prevé también que si el empleador no cumpliera con su entrega dentro de los dos (2) días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que a tal efecto le formulare el trabajador de modo fehaciente, será sancionado con una indemnización a favor de este último que será equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor. Asimismo, el art. 3 del decreto Nº 146/01 -que reglamenta el art. 80 de la LCT-, posterga para treinta días después de extinguido el contrato, el plazo para habilitar la formulación del requerimiento.

En consecuencia, corresponde admitir este rubro, pues en el presente caso, se encuentra acreditada la intimación por parte del actor para la entrega de la documentación laboral con posterioridad al vencimiento del plazo previsto por el art. 3 del Dec. N°146/01, mediante TCL CD205079484 del 14/04/2023, cuya autenticidad y recepción surge del informe del Correo Argentino agregado el 02/02/2025 al CPA N°2. Así lo declaro.

Base de Cálculo:

Los rubros declarados procedentes se calcularán sobre la base de la remuneración percibida y devengada, con inclusión de los rubros no remunerativos y de acuerdo a la categoría profesional del actor (Peón General del Régimen del Trabajo Agrario). Ello con sustento en los precedentes en el orden nacional "Pérez Aníbal Raúl c/ Disco SA" (CSJN, sent. 01/09/2009, Fallos 332:2043) y en especial "González Martín Nicolás vs. Polimat SA y otro S/ Despido" (CSJN, Sent. 19/05/2010, Fallos 333:699) y "Díaz, Paulo Vicente vs. Cervecería y Maltería Quilmes SA" (CSJN; Sent. 04/06/2013), la disposición del Convenio 95 de la OIT aprobado y ratificado por el Dec. Ley 11.549/56) -norma internacional de grado superior- criterio al que adhiere nuestra Corte local in re "Parra Pablo Daniel vs. Garbarino SAICI s/ Cobro de pesos" (Sent. Nº 51 del 11/02/2015).

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

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

QUINTA CUESTIÓN

Intereses

Los importes que progresan devengarán intereses desde que son debidos y hasta su efectivo pago (art.128 y 149 Ley N°20744) y se calcularán conforme lo dispuesto por el art. 106 de la Ley N° 26727, el que, para el presente caso, remite a lo dispuesto por el art. 55 de la Ley de Modernización Laboral N°27802. En efecto, tal como lo prevé dicha norma, el método allí previsto se aplicará para los juicios en trámite y aún pendientes de sentencia definitiva, a la fecha de la entrada en vigencia de esa ley, como lo es la presente causa traída a estudio. Como corolario de ello, los rubros declarados procedentes, se actualizarán de acuerdo a la tasa pasiva determinada por el Banco Central de la República Argentina (BCRA), contemplando los topes establecidos en los incisos b y c del mencionado precepto, y aplicando dichas pautas si correspondiere.

Planilla de condena

Ingreso	08/08/16			
Egreso	17/01/23			
Antigüedad	6 años, 5 mes y 9 días			
Categoria:	Peón General	conforme CCT	Ley N°20.744	
Básico		$ 104.132,16		
Escalafón		$ 7.289,25		
Total		**$ 111.421,41**		

1) Indemnización por antigüedad
$ 111.421,41 X 7 años — $ 779.949,88

2) Indemnización sustitutiva del preaviso
$ 111.421,41 X 2 meses — $ 222.842,82

3) Integración mes de despido
$ 111.421,41 / 30 x 13 días — $ 48.282,61

4) SAC s/ Preaviso
$ 222.842,82 /12 — $ 18.570,24

5) SAC s/ Integración mes de despido
$ 48.282,61 /12 — $ 4.023,55

6) Haberes mes de despido
$ 111.421,41 / 30 x 17 días — $ 63.138,80

7) Haberes mes de noviembre 2022	Debió recibir	Recibió	
$ 101.478,61	$ 101.478,61	$80.702,16	$20.776,45

8) Haberes mes de diciembre 2022
$ 110.380,09 — $ 110.380,09

9) Vacaciones proporcionales 2023
$ 111.421,41 / 25 x (21*17/360) — $ 4.419,72

10) SAC 1° prop. 2023

$ 111.421,41 / 2 x 17/180			$ 5.261,57
11) Vacaciones 2022			
$ 110.380,09 / 25 x 21			$ 28.846,00
12) SAC 2022			
$ 110.380,09			$ 110.380,09
13) Art. 2 Ley 25.323			
($779.949,88+222.842+48.282,61)x50%			$525.537,66
Total Rubros 1) al 13) $ al 22/01/2023			$ 1.942.409,47
IPC + 3% anual al 07/04/2026	971,47 %		
tasa pasiva BCRA al 07/04/2026	517,84 %		
Piso 67% x (IPC + 3% anual) al 07/04/2026	650,88 %	650,88 %	$ 12.642.754,73
Total Rubros 1) al 13) $ al 07/04/2026			**$ 14.585.164,19**
14) Art. 80 LCT			
$ 111.421,41 x 3			$334.264,23
IPC + 3% anual desde 17/04/23 al 07/04/2026	802,47 %		
tasa pasiva BCRA desde 17/04/23 al 07/04/2026	425,88 %		
Piso 67% x (IPC + 3% anual) desde 17/04/23 al 07/04/2026	537,66 %	537,66 %	$ 1.797.205,08
Total Rubros 14) $ al 07/04/2026			**$ 2.131.469,31**

Resumen condena MONTIVERO RAUL FRANCISCO	
Total Rubros 1) al 13) $ al 07/04/2026	$ 14.585.164,19
Total Rubros 14) $ al 07/04/2026	$ 2.131.469,31
Total General $ al 07/04/2026	**$ 16.716.633,50**

Costas

Atento al resultado de la litis, en virtud del principio objetivo de la derrota, las costas se imponen íntegramente a la parte demandada vencida (cf. art. 61 del CPCC, supletorio según art. 49 CPL). Así lo declaro.

Honorarios

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

Atento al resultado arribado en la litis, es de aplicación el art. 50 inc. 1 del CPL, por lo que se toma como base regulatoria el monto del capital de condena actualizado, el que según planilla precedente resulta al 07/04/2026 en la suma de $16.716.633,50.

Determinada la base regulatoria y teniendo en cuenta la calidad jurídica de la labor profesional desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido y lo dispuesto por los arts. 15, 39, 42 y concordantes de la Ley Nº5480, con los topes y demás pautas impuestas por la Ley Nº24432, ratificada por la Ley Provincial N°6715, se regulan los siguientes honorarios:

1. A la letrada Hilda Eliana Escobar, por su actuación en el carácter de apoderada del actor en doble carácter durante las tres etapas del proceso de conocimiento (presentación de demanda, ofrecimiento y producción de la prueba, participación en las audiencias realizadas, presentación de alegatos), en la suma de $3.886.617,29 (base x 15% -art.38 LH- + 55% -art. 14 LH-). Por su participación en el incidente de embargo resuelto el 26/11/2025 (Expte N°2028/24 I1), la suma de $427.527,90 (base x 11% -art 38- x 15% -art. 59 LH- + 55% -art. 14 LH-).

Estimo prudente resaltar que para determinar la escala porcentual en la regulación de los emolumentos profesionales, en este caso particular, se tuvo especial consideración a su

participación no solo en la audiencia del art. 69 CPL, sino también en la audiencia de prueba, así como que presentó sus alegatos de manera oral.

Por ello,

RESUELVO:

I) ADMITIR la demanda promovida por Raúl Francisco Montivero, DNI N°20.653.019, con domicilio en calle Las Tipas, Villa del Carmen, Lules, de esta provincia, en contra de S. A. VERACRUZ, CUIT 30-67997929-5, con domicilio en Ruta 301, Km 12.7, San Isidro de Lules, de esta provincia, por la suma de **$16.716.633,50 (pesos dieciséis millones setecientos dieciséis mil seiscientos treinta y tres con cincuenta centavos)** en concepto de indemnización por antigüedad, sustitutiva de preaviso, SAC sobre preaviso, integración mes de despido, SAC sobre integración mes de despido, SAC y vacaciones 2022, SAC proporcional, vacaciones proporcionales, diferencia de haberes noviembre de 2022, haberes de diciembre 2022 y enero 2023, sanción del art. 2 de la Ley N°25323 y art. 80 de la LCT, conforme lo considerado.

II) COSTAS: a la demandada, conforme lo considerado.

III) REGULAR HONORARIOS: 1) A la letrada Hilda Eliana Escobar, en la suma de $3.886.617,29 (pesos tres millones ochocientos ochenta y seis mil seiscientos diecisiete con veintinueve centavos), conforme lo considerado. Por la incidencia de embargo resuelta el 26/11/2025 (Expte N°2028/24 I1), la suma de $427.527,90 (pesos cuatrocientos veintisiete mil quinientos veintisiete con noventa centavos), conforme lo considerado.

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

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

REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HÁGASE SABER.JMS

LEONARDO ANDRES TOSCANO
Juez
Juzgado del Trabajo de VIª Nominación