

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL
JUZGADO DEL TRABAJO IX

ACTUACIONES N°: 192/21



H103094208874

JUICIO: CORDOBA DIEGO ALEJANDRO c/ QUILLEN BERRIES S.A. s/ COBRO DE PESOS - EXPTE. N°: 192/21.

San Miguel de Tucumán, julio del 2023.

AUTOS: vienen a conocimiento para el dictado de sentencia definitiva los autos caratulados "CORDOBA DIEGO ALEJANDRO c/ QUILLEN BERRIES S.A. s/ COBRO DE PESOS - Expte. n° 192/21" que tramitan ante este Juzgado del Trabajo de la 9° Nominación,

VISTO: el expediente digital cuyo reglamento fue aprobado por Acordadas n° 1357/21 y 1562/22 de la CSJT y la guía del expediente digitalizado en pdf que fuera implementada por el Juzgado como herramienta para facilitar la lectura y compulsa del expediente desde cualquier dispositivo a cuyas páginas referirá la presente resolución y al cual se puede acceder a través del siguiente link de acceso: https://drive.google.com/file/d/16MYuvQOLVIIRkBArxBDDxxERIE_fxtGX/view?usp=sharing y el siguiente código QR



Asimismo, se pone en conocimiento que el archivo adjunto en formato .pdf incluye un índice de la sentencia con hipervínculos a partir de los cuales se puede navegar de forma fácil y rápida por la misma.

[-RESULTA](#)

[-CONSIDERANDO](#)

[2.1 Primera cuestión: inconstitucionalidad de los artículos 47, 50 inc. b, 133, 134 2° parte y 135 del Código Procesal Laboral \(Ley 6.204\)](#)

[2.2 Segunda cuestión: tipo, justificación y fecha de extinción del contrato de trabajo.](#)

[2.3 Tercera cuestión: intereses.](#)

[2.4 Cuarta cuestión: rubros y montos indemnizatorios. Planilla de capital e intereses.](#)

[2.5 Quinta cuestión: costas](#)

[2.6 Sexta cuestión: honorarios.](#)

-RESUELVO

RESULTA

El 05/03/2021, Diego Alejandro Córdoba, DNI 27.362.089, con domicilio en El Oratorio, Lules, por medio de su letrado apoderado Carlos Anselmo Dip Fadel promovió demanda en contra de Quillen Berries SA.

Reclamó la suma de \$628.498,47 en concepto de indemnización por antigüedad, por preaviso, ropa de trabajo, indemnización de los arts. 1 y 2 de la Ley 25.323, diferencias salariales por el período desde 10/2017 al 09/2019, haberes del mes de octubre de 2019, sueldo anual proporcional, vacaciones proporcionales, multa del art. 80 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) y feriados nacionales años 2017, 2018 y 2019.

De acuerdo a lo previsto por el art. 55 del Código Procesal Laboral (CPL), el profesional interviniente manifestó que su mandante trabajó desde el 27/07/2004 al 24/10/2020 en fincas de propiedad o arrendadas por la demandada en la localidad de Lules mediante un contrato de carácter permanente y de prestaciones continuas.

En cuanto a la jornada de trabajo, expresó que el actor laboró de lunes a sábados de 8 a 12 hs y de 14 a 17.30 hs y los domingos de 8 a 12 hs y de 13 a 19 hs. Además, agregó que el sr. Córdoba en una época vivió en la misma finca estando a disposición las 24 horas para su patrón.

En cuanto a las tareas que realizaba, manifestó que el actor de julio a diciembre cosechaba frutillas en bandejas, las colocaba en bines y las cargaba en carro helvético, mientras que el resto del año se encargaba de arreglar alambradas, fumigar, curar las plantas, desmalezar el campo, regar, acondicionar la caminería, cosechar maracuyá, podar, abonar las plantas, arreglar y acondicionar el tejido donde se desarrollaba la planta de maracuyá, preparar la tierra y plantar plantines de frutilla, armado de cañerías para riego, y bromurar el campo. En base a eso, sostuvo que la categoría laboral era de cosechero de frutillas y maracuyá en épocas de cosecha y peón general según Ley 26.727 el resto del año y que nunca recibió perfeccionamiento.

Por las tareas que desempeñaba, denunció que percibía mensualmente y por hora sus haberes en blanco en época de cosecha mientras que el resto del año no se le entregaban recibos de sueldo.

Sobre la extinción del contrato de trabajo, el letrado Carlos Dip Fadel relató que el 16/10/2019 el actor remitió telegrama laboral a su empleador por el que lo intimó a que, en el término de 48 hs de recibida la notificación, le abone la cantidad de jornales efectivamente trabajados, diferencia de haberes por los abonados según escala de la Resolución 124/19 de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, le haga entrega de ropa de trabajo correspondiente a los años 2017, 2018 y 2019, feriados nacionales por idéntico período, horas extraordinarias, sábados a la tarde y domingo, diferencia de aguinaldo y vacaciones, y regularice los aportes, bajo apercibimiento de considerarse despedido y de denunciar ante el Afip y multas 25.323.

Posteriormente, aseveró que el 24/10/2019, ante la negativa del reconocimiento de los derechos, la falta de pago, la entrega de la ropa de trabajo, la falta de aportes y la mala registración, su mandante se consideró despedido. En consecuencia, reclamó el pago de las deudas más las indemnizaciones por despido y preaviso. Sin embargo, argumentó que la demandada guardó silencio.

Añadió que, luego de ello, vinieron las limitaciones a la circulación y el aislamiento obligatorio, por lo que el 20/10/2020 el actor reiteró la intimación al pago de las indemnizaciones y la entrega del certificado de trabajo del art. 80 de la LCT. Frente a ello, una vez más la demandada rechazó el pago y puso a disposición la documentación.

Por último, acompañó documentación original obrante en su poder y confeccionó la planilla de rubros y montos reclamados.

Corrido traslado de ley, el 26/10/2021, el letrado Fernando Jorga Prat se apersonó en representación de Quillen Berries SA, CUIT 30-70858734-2 con domicilio en Ruta n° 301, km 19, de la ciudad de San Isidro de Lules.

El 14/12/2021, el letrado interviniente, en primer lugar, planteó la inconstitucionalidad de los artículos 47, 50 inc. b, 133, 134 2° parte y 135 del Código Procesal Laboral (Ley 6.204).

En tal sentido, argumentó que:

a) el art. 47 vulnera el derecho de defensa en juicio, la igualdad de las partes en el proceso y el principio de preclusión procesal en tanto afecta de manera directa el debido proceso adjetivo al autorizar al juez a expedir un fallo ultra petita;

b) el art. 50 inc. b afecta, además de los derechos citados con anterioridad, el derecho de propiedad por cuanto no existe razón alguna que fundamente la discriminación de reducir el monto de la demanda entre el 30% y el 60% de la suma demandada -cuando fuera rechazada o caduca- a los efectos de la regulación de honorarios;

c) los arts. 133, 134 2° parte y 135 perjudica el derecho de igualdad de las partes ante la ley, el debido proceso por denegar el acceso a la justicia y el derecho a la propiedad y otros derechos y garantías de raigambre constitucional.

Sostuvo que debe tenerse presente que la reforma constitucional de 1994 introdujo cambios trascendentales en el sistema de recepción constitucional del derecho internacional, especialmente en materia de derechos humanos. En efecto, ello ha aparejado cambios en la jerarquía de las normas internacionales respecto de la Constitución Nacional (CN) y demás normas de derecho interno.

Citó el art. 75 inc. 22 de la CN y los tratados internacionales con jerarquía constitucional.

En segundo lugar, contestó la demanda y negó en forma general y particular los hechos relatados por el actor y la autenticidad y recepción de los telegramas laborales de fecha 16/10/2019, 24/10/2019 y 12/10/2020.

Al ofrecer su versión de los hechos, aseveró que el actor dejó de prestar servicios y comenzó a trabajar para la firma Vallejo que también se dedica al rubro de la frutilla. Señaló que, luego de abandonar su trabajo, el 16/10/2019 remitió telegrama laboral en el que reclamó los conceptos ya reproducidos. Frente a dicha situación, el letrado Jorga Prat alegó que su mandante respondió la intimación mediante carta documento del 21/10/2019, por la que intimó al sr. Córdoba a que se presentara a trabajar en el horario habitual. No obstante ello, afirmó que el actor no concurrió sino que el 24/10/2019 envió nueva misiva por la que se consideró injuriado y despedido. De tal modo, estimó que, al estar trabajando para un tercero, aquello demuestra su voluntad de extinguir el contrato con Quillen Berries SA.

Seguidamente, indicó que, al transcurrir un año de lo sucedido, el sr. Córdoba remitió nueva misiva obrera en la que solicitó el pago de las indemnizaciones y la entrega de

la certificación de servicios. Al respecto, la parte demandada postuló que el 15/10/2020 contestó mediante carta documento y puso a disposición la documentación del art. 80 de la LCT, la que -denunció- fue retirada junto con la liquidación final.

Finalmente, relató que el actor realizó la denuncia ante la Secretaría de Estado de Trabajo (SET) y, luego, sin razón alguna en tanto se dio mal por despedido y se fue a trabajar para un tercero, inició la presente demanda.

El 04/03/2022 la presente causa se abrió a pruebas por el término de 5 días al solo fin de su ofrecimiento.

El 05/05/2022 se llevó a cabo la audiencia de conciliación prevista en el art. 69 del CPL a través de la plataforma ZOOM, en la que las partes no arribaron a acuerdo alguno y se difirió el plazo probatorio para el 02/06/2022, conforme se desprende de acta obrante en el presente expediente digital.

Concluido el período probatorio, el 14/09/2022, atento a lo prescripto por el art. 101 del CPL, se confeccionó informe al actuario detallando que:

- la parte actora ofreció 3 cuadernos de pruebas: 1) prueba testimonial: producida, 2) prueba de exhibición de documentación: producida y 3) prueba documental: producida.

- la parte demandada ofreció 3 cuadernos de pruebas: 1) prueba documental: producida, 2) prueba pericial contable: producida y 3) prueba informativa: producida.

Asimismo, se elaboró y adjuntó la “guía del expediente digital en pdf” a fin de facilitar la compulsa y lectura del mismo por los interesados.

Puesto el expediente para alegar, el 21/09/2022 la parte actora presentó alegatos en tiempo y forma y el 23/09/2022 lo hizo la parte demandada.

Mediante proveído del 12/10/2022 se ordenó pasar los presentes autos a despacho para resolver, el que notificado por cédulas n°6964 y n°6965 al casillero digital de los abogados intervinientes y firme, deja la causa en condiciones de ser decidida.

El 01/02/2023 del planteo de inconstitucionalidad realizado por la demandada se corrió traslado al actor y, en forma posterior, el 17/02/2023 se remitió el expediente al Agente Fiscal de la 1° nominación.

Finalmente, mediante proveído del 22/02/2023 el presente expediente digital pasó nuevamente a despacho para resolver, el que notificado a los abogados intervinientes y firme, deja la causa en condiciones de ser decidida.

CONSIDERANDO

1.- Preliminarmente, corresponde determinar cuáles son los hechos y documentación que se encuentran reconocidos expresa o tácitamente por las partes y, por ende, que están exentos de prueba.

1.A- Así, cabe precisar que el art. 60 del CPL, referido al contenido del responde, en su párrafo 2° y 3° dispone: “... El demandado deberá reconocer o negar los hechos en que se funda la demanda. Su silencio o respuestas evasivas se interpretará como reconocimiento. Además, el demandado deberá proporcionar su versión de los hechos, bajo apercibimiento de tenerlo por conforme con los invocados en la demanda a pesar de su negativa...”.

Al respecto, es conveniente aclarar que esta disposición refiere exclusivamente al contenido que debe tener el escrito de contestación de demanda, por lo que quedan fuera de

su alcance la actitud que pudo haber tomado la demandada en el intercambio epistolar producido con carácter previo a la iniciación del pleito o bien al impugnar una prueba producida durante la sustanciación del proceso.

En la causa traída a estudio, noto que el letrado Fernando Jogna Prat realizó una negativa general y particular de los hechos afirmados en la demanda pero, al brindar su versión de los hechos, no se pronunció respecto a la fecha de ingreso, egreso, categoría profesional, tareas cumplidas, carácter temporario o permanente de las mismas, los días y horarios de trabajo, ámbito físico de desempeño y si recibió capacitación o perfeccionamiento. Por el contrario, sólo se expidió respecto de la extinción del contrato de trabajo.

Dicha omisión, al constituir un incumplimiento con la carga procesal impuesta por el artículo 60 del CPL, me faculta a hacer efectivo el apercibimiento bajo el cual fue notificada la demanda y, en consecuencia, tener -en este caso- a la demandada Quillen Berries SA por conforme con relación a las siguientes características de la relación laboral:

-Fecha de ingreso: corresponde tener por acreditado que Diego Alejandro Córdoba ingresó a trabajar el 27/07/2004 a favor de Quillen Berries SA, fecha que figura en los recibos de sueldo agregados por el actor. Así lo declaro.

-Tareas, convenio colectivo y categoría profesional aplicable: corresponde estar a lo puesto de manifiesto por el actor -lo que fue avalado por los testigos Pablo Antonio Monteros, Joaquín Mamana y Juan José Paz - acerca de que sus tareas permanentes y continuas consistían en cosechar frutillas en bandejas, colocarlas en bines y cargarlas en carro helvético desde julio a diciembre y arreglar alambradas, fumigar, curar las plantas, desmalezar el campo, regar, acondicionar la caminería, cosechar maracuyá, podar, abonar las plantas, arreglar y acondicionar el tejido donde se desarrollaba la planta de maracuyá, preparar la tierra y plantar plantines de frutilla, armado de cañerías para riego, y bromurar el campo durante el resto del año.

En tal orden, corresponde tener admitido que se encuentra comprendido en el ámbito de aplicación de la Ley 26.727 de Trabajo Agrario.

En cuanto a la categoría, estimo pertinente estar a la de peón general que es el cargo descripto en los recibos de sueldo agregados por el actor. Así lo declaro.

-Jornada laboral: el actor manifestó que laboró de lunes a sábados de 8 a 12 hs y de 14 a 17.30 hs y los domingos de 8 a 12 hs y de 13 a 19 hs, superando de tal manera la jornada normal y habitual de 8 horas diarias y 48 horas semanales.

Sobre ello, cabe advertir que al ser las horas extras prestaciones excepcionales, para la procedencia se requiere su prueba en forma fehaciente, categórica y concluyente tanto respecto de los servicios prestados como al tiempo de su cumplimiento, no siendo suficiente las meras presunciones.

En tal sentido, la Corte Suprema de Justicia de nuestra provincia, ha dicho que “... *siendo las horas extras prestaciones excepcionales, para la procedencia del reclamo se requiere la acreditación fehaciente de su cumplimiento, habiéndose sostenido también que corresponde interpretar armónicamente y en el mismo sentido, las disposiciones del tercer párrafo del art. 60 (cfr. sents. n° 229 del 12/4/1996, n° 919 del 30/10/2001 y n° 446 del 24/5/2006) (CSJT, sentencia n° 89 del 07/3/2017 “Vizcarra, Napoleón del Valle vs Empresa Estrella del Sur s/ despido)” (Lencina, Arsenio Enrique vs. Club Atlético Villa Mitre s/ Indemnizaciones - expte. n° 619/13, sentencia n° 627 del 07/09/2020).*

En consecuencia, considero que cabe recurrir a la regla general en la materia y, así, estar a lo dispuesto por el art. 40 de la Ley 26.727 de jornada de trabajo, el cual dispone: "La jornada de trabajo para todo el personal comprendido en el presente régimen no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y de cuarenta y cuatro (44) semanales desde el día lunes hasta el sábado a las trece (13) horas (...)".

Bajo dichos lineamientos, se tiene por cierto que Diego Alejandro Córdoba se desempeñó en una jornada laboral normal y completa de 8 horas diarias y 44 semanales. Así lo declaro.

-Ámbito físico de desempeño: corresponde estar a lo denunciado por el actor, a saber, que sus labores las cumplía en fincas de propiedad o arrendadas por la demandada en la localidad de Lules. Así lo declaro.

1.B- En cuanto a la documentación agregada por el actor, advierto que la parte demandada impugnó la autenticidad y recepción de los telegramas laborales de fecha 16/10/2019, 24/10/2019 y 12/10/2020 y respecto del resto de la documentación realizó una negativa genérica.

Por su parte, en cuanto a la documentación agregada por la demandada, advierto que el sr. Córdoba no se presentó a la audiencia de conciliación y tampoco se expresó en el cuaderno de pruebas documental D1.

Al respecto de las misivas impugnadas por la demandada, noto que las cartas documentos por su parte aportadas hacen referencia a los TCL del 15/10/2019 y 02/10/2010. De igual manera, del relato realizado en la contestación de demanda, surge que adquirió conocimiento de la misiva del 24/10/2019. En consecuencia, de acuerdo a la teoría de los actos propios, según la cual "nadie puede interponer una excepción que resulte contraria a otra también opuesta o a sus propios argumentos", estimo pertinente tenerlas por reconocidas.

En idéntico sentido, teniendo en cuenta que la parte actora no cumplió con su carga procesal y la demandada lo hizo en forma incompleta, y que aquéllo no satisface el requisito legal, que pesa sobre las partes, de reconocer o negar categóricamente los documentos que se le atribuyen y la recepción de los despachos que se le hubieren dirigido, de acuerdo con el criterio doctrinario y jurisprudencial imperante, corresponde aplicar el apercibimiento previsto en el art. 88 del CPL y tener por auténticos y recepcionados los instrumentos incorporados. Así lo declaro.

2. Ahora bien, corresponde determinar como puntos contradictorios a tratar aquellos hechos que requieren un previo análisis de la plataforma fáctica a efectos de llegar a dilucidar la verdad objetiva del caso.

En tal sentido, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria a dilucidar, conforme el actual art. 214, inc. 5, del Código Procesal Civil y Comercial, Ley 9531, vigente desde el 01/11/2022, (en adelante CPCC), de aplicación supletoria al fuero laboral, son: **1)** inconstitucionalidad de los artículos 47, 50 inc. b, 133, 134 2º parte y 135 del Código Procesal Laboral (Ley 6.204), **2)** tipo, justificación y fecha de extinción del contrato de trabajo, **3)** intereses, **4)** rubros y montos indemnizatorios, **5)** costas y **6)** honorarios.

A efectos de resolver cada cuestión, se pone en conocimiento que inicialmente se realizará un análisis previo respecto a las posturas invocadas por cada parte, posteriormente se precisará el encuadre jurídico del instituto a tratar y por último se examinarán las pruebas

conducentes y atendibles que determinan la valoración (conforme arts. 126,127,136 y 214, inc. 4 del CPCC, Ley 9531,supletorio).

2.1- Primera cuestión: inconstitucionalidad de los artículos 47, 50 inc. b, 133, 134 2° parte y 135 del Código Procesal Laboral (Ley 6.204).

2.1.1- El letrado Fernando Jogna Prat argumentó que:

a) el art. 47 vulnera el derecho de defensa en juicio, la igualdad de las partes en el proceso y el principio de preclusión procesal en tanto afecta de manera directa el debido proceso adjetivo al autorizar al juez a expedir un fallo ultra petita;

b) el art. 50 inc. b afecta, además de los derechos citados con anterioridad, el derecho de propiedad por cuanto no existe razón alguna que fundamente la discriminación de reducir el monto de la demanda entre el 30% y el 60% de la suma demandada -cuando fuera rechazada o caduca- a los efectos de la regulación de honorarios;

c) los arts. 133, 134 2° parte y 135 perjudica el derecho de igualdad de las partes ante la ley, el debido proceso por denegar el acceso a la justicia y el derecho a la propiedad y otros derechos y garantías de raigambre constitucional.

Sostuvo que debe tenerse presente que la reforma constitucional de 1994 introdujo cambios trascendentales en el sistema de recepción constitucional del derecho internacional, especialmente en materia de derechos humanos. En efecto, ello ha aparejado cambios en la jerarquía de las normas internacionales respecto de la Constitución Nacional (CN) y demás normas de derecho interno.

Citó el art. 75 inc. 22 de la CN y los tratados internacionales con jerarquía constitucional.

Corrido traslado de ley, el 07/02/2023 el letrado Dip Fadel respondió que corresponde su rechazo en tanto los arts. 50 inc. b y 133 existe *un valladar al acceso de justicia por parte del demandado, ya que, debe depositar lo que se va a consumir absolutamente gracias a la hiperinflación que reina en el país, lo que provoca que, a pesar de considerarse con razón impide intentar en casación que se haga justicia, debiendo pagar aunqe no esté conforme antes de perder (sic.)*. Y que los arts. 47, 134 2° parte y 135 tratan de evitar demoras y proteger al más débil,

Más adelante, el 17/02/2023 el Agente Fiscal de la 1° nominación dictaminó que corresponde rechazar el planteo de inconstitucionalidad articulado.

2.1.2- Sobre la cuestión a analizar, cabe recordar que el análisis de la validez constitucional de una norma de jerarquía legal constituye la más delicada de las funciones susceptibles de encomendarse a un Tribunal de Justicia, y sólo es practicable, en consecuencia, como razón ineludible del pronunciamiento que la causa requiere, entendiéndose que por la gravedad de tales exámenes, debe estimárselos como la última ratio del orden jurídico, de tal manera que no debe recurrirse a ellos sino cuando una estricta necesidad así lo requiera.

En tal sentido, nuestra Corte Suprema de Justicia sostuvo que “[...] *La declaración de inconstitucionalidad habrá de recaer sobre una regla jurídica necesaria para dirimir la suerte de la litis, cuya definición debe depender directamente de la validez o invalidez de la norma cuestionada. En consecuencia, no basta citar las normas constitucionales que se afirman vulneradas, pues resulta menester demostrar la concreta trasgresión al derecho que se considera afectado, indicando las razones por las cuales existe la denunciada*

incompatibilidad entre la norma legal aplicada y la Constitución Nacional y Pactos Internacionales [...]" (CSJT, sentencia N° 705 del 06/08/07).

Así pues, la declaración de inconstitucionalidad sólo debe utilizarse cuando la repugnancia con las cláusulas constitucionales sea manifiesta y la incompatibilidad inconciliable (CS fallos 316:2624) y en tanto no exista otro modo de salvaguarda del derecho o garantía amparado por la ley fundamental si no es a costa de remover el obstáculo que representan normas de menor jerarquía (CS, noviembre 23-1989, Mitive, Carlos M.C. Estado Argentino - M. de Defensa, Instituto de Ayuda Financiera para Pagos de Retiro y Pensiones Militares, fallos 312:2315). Para ello, el interesado en que se declare la invalidez de una ley, debe demostrar claramente de qué manera esta contraría la Constitución Nacional, causándole de este modo gravamen y además, debe probar, que ello ocurre en el caso concreto (CSJN fallos 310:211; 314:495).

2.1.3- La lectura de los arts. 47:Ultra Petita, 50: Honorarios, 133: Afianzamiento, 134: Embargos anteriores y 135: Excepciones al afianzamiento me permite distinguir que el letrado Fernando Jorga Prat cuestiona normas sin haber acreditado cómo contraría la CN y tampoco qué gravamen causa a su parte.

En tal sentido, adhiero al dictamen y jurisprudencia citada por el Agente Fiscal acerca de que la declaración de inconstitucionalidad peticionada resulta ser un pronunciamiento abstracto, carente de eficacia en el caso en cuestión.

Por lo expuesto, corresponde rechazar el pedido de declaración de inconstitucionalidad de los artículos 47, 50 inc. b, 133, 134 2° parte y 135 del CPL (Ley 6.204). Así lo declaro.

2.2- Segunda cuestión: tipo, justificación y fecha de extinción del contrato de trabajo.

2.2.1- El letrado Carlos Dip Fadel relató que el 16/10/2019 el actor remitió telegrama laboral a su empleador por el que lo intimó a que, en el término de 48 hs de recibida la notificación, le abone la cantidad de jornales efectivamente trabajados, diferencia de haberes por los abonados según escala de la Resolución 124/19 de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, le haga entrega de ropa de trabajo correspondiente a los años 2017, 2018 y 2019, feriados nacionales por idéntico período, horas extraordinarias, sábados a la tarde y domingo, diferencia de aguinaldo y vacaciones, y regularice los aportes, bajo apercibimiento de considerarse despedido y de denunciar ante el Afip y multas 25.323.

Posteriormente, aseveró que el 24/10/2019, ante la negativa del reconocimiento de los derechos, la falta de pago, la entrega de la ropa de trabajo, la falta de aportes y la mala registración, su mandante se consideró despedido. En consecuencia, reclamó el pago de las deudas más las indemnizaciones por despido y preaviso. Sin embargo, argumentó que la demandada guardó silencio.

Frente a ello, el letrado Fernando Jorga Prat aseveró que el actor dejó de prestar servicios y comenzó a trabajar para la firma Vallejo que también se dedica al rubro de la frutilla. Señaló que, luego de abandonar su trabajo, el 16/10/2019 remitió telegrama laboral en el que reclamó los conceptos ya reproducidos. Frente a dicha situación, alegó que su mandante respondió la intimación mediante carta documento del 21/10/2019, por la que intimó al sr. Córdoba a que se presentara a trabajar en el horario habitual. No obstante ello, afirmó que el actor no concurrió sino que el 24/10/2019 envió nueva misiva por la que se consideró injuriado y despedido. De tal modo, estimó que, al estar trabajando para un tercero, aquello demuestra su voluntad de extinguir el contrato con Quillen Berries SA.

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

Se ha definido la injuria como un acto u omisión contrario a derecho que importe una inobservancia de deberes de prestación o de conducta, imputable a una de las partes, que lesione el vínculo laboral. Asimismo, se ha dicho que tres son los presupuestos de hecho que deben concurrir para considerar que se ha producido injuria laboral: 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; la imputabilidad de tal inobservancia a la parte que se considere incumplidora; la afectación de la relación de trabajo. (Ackerman, M. E. "Sobre la denominada valoración judicial de la "gravedad" de la injuria", Procedimiento Laboral III, Rubinzal- Culzoni, año 2008, N° 1, pág. 87-96).

Para justificar el acto del despido, tanto la doctrina como la jurisprudencia entienden que el incumplimiento que se le atribuye a la contraparte debe ser perfectamente individualizable, además de actual, grave y objetivamente acreditable.

La inobservancia a los deberes deriva del plexo legal aplicable (incluidos los CCT de la actividad) y lo convenido por las partes. Puede manifestarse a través de un acto positivo (insulto) o de una omisión (no pago de la remuneración).

Cuando sea la patronal quien falta a sus obligaciones, la Ley de Contrato de Trabajo faculta al trabajador a extinguir el vínculo configurándose el despido indirecto.

Doctrinariamente, se afirma que el despido indirecto es el decidido por el trabajador ante un incumplimiento del empleador de suficiente gravedad que impida la continuación del contrato. En su caso, deben cumplirse ciertos recaudos formales establecidos en el art. 243 LCT: ser notificado por escrito y, en virtud del principio de buena fe (ar. 63 LCT), expresar en forma suficientemente clara los motivos que justifican su decisión, previa intimación al empleador para que revea su actitud en pos de la prosecución del vínculo (art. 10 LCT). Además, dicha intimación debe ser realizada bajo apercibimiento de que ante su falta de acatamiento se procederá a la extinción del contrato.

2.2.3- Del análisis del intercambio epistolar, surge que el actor mediante TCL n° 767883293 del 16/10/2019 intimó a Quillen Berries SA a que, en el término de 48 horas, a) haga efectivo diferencias de haberes por los períodos no prescriptos conforme la cantidad de jornales trabajados y según escala que establecía la Resolución 124/19 de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, b) entregue ropa de trabajo, feriados nacionales y horas extraordinarias correspondiente a los años 2017, 2018 y 2019, c) diferencias de aguinaldos y vacaciones y d) regurilice los aportes. Ello, bajo apercibimiento de considerarse despedido, realizar denuncia ante AFIP - DGI y multas de Ley 25.323.

Frente a ello, Quillen Berries SA remitió carta documento n° 767884149 del 22/10/2019 en la que rechazó por falso e improcedente los términos del telegrama anterior y negó todo los hechos alegados y los reclamos del actor. A su vez, afirmó que el sr. Córdoba había dejado de prestar servicios para ello sin comunicarle y que se encontraba trabajando para otro empleador desde septiembre de 2019. Por este motivo, lo intimó a que en el plazo

de 72 horas se presentara a prestar servicios, bajo apercibimiento de considerar sus faltas como abandono de trabajo y proceder a despedirlo.

En tal contexto, el actor remitió TCL nº 767864285 del 24/10/2019 en el que, ante las negativas efectuadas a sus reclamos e incumplimientos, se consideró despedido e intimó a que en el plazo de 5 días paguen las indemnizaciones de ley y entreguen el certificado de servicios y el certificado de trabajo.

A su vez, aprecio que la parte actora ofreció 3 testigos:

-Pablo Antonio Monteros respondió que a los 14 años comenzó a trabajar en Quillen Berries y que al momento de celebración de la audiencia tenía 30 años, es decir, hace 16 años conoció al actor -quien ya se encontraba prestando servicios para dicha razón social- lo cual puede situarse aproximadamente en el año 2006.

Añadió que el horario de trabajo era de 8 a 12/13 hs por la mañana, que luego de ello paraban a almorzar y que, a continuación, seguían hasta las 17.30/ 18 hs. Asimismo, precisó que en temporada de cosecha de frutilla, el horario de ingreso era desde las 6.60.

Posteriormente, dijo que el actor trabajaba durante todo el año; que entre sus tareas, en temporada de frutilla, estaba el planteo y la cosecha, regaba, curaba plantas, en temporada de maracuyá, se encargaba de la cosecha, de podar, tirar alambres, hacer enredaderas, curar y regar y, el resto del año, se encargaba de mantener la quinta, desmalezar, echar herbicidas, tirar alambres, juntar basura y regar las plantas.

Afirmó que la ropa que usaban era la que llevaban puestas de sus casas, que la tarea de bromurado de las plantaciones se realizaba durante los meses de marzo y febrero y que el actor entre el año 2009/2010 vivió en el interior de una la finca que se encuentra en la Quebrada de Lules.

-Joaquín Mamana dijo que conocía al sr. Córdoba de vista de años sin precisar a qué época se refiere debido a que él también trabajó en la finca. Asimismo, señaló que trabajan de 6 de la mañana hasta las 17/18 hs; que por comentarios sabía que al actor lo hacían trabajar en negro y, luego, en blanco, que él dejaba de trabajar masomenos el 8 de diciembre y regresaba a la finca a visitar a sus amigos en enero/marzo y el sr. Córdoba seguía trabajando.

En cuanto a las tareas, manifestó que el accionante fumigaba, se encargaba del riego, echaba alguicida, estira alambre, sacaban el yuyo con la mano, hacía la limpieza del terreno. Además, expresó que el bromurado de las plantaciones lo hacía sin ninguna protección, aclarando que sólo tenía botas de goma.

Por último, contestó que el actor vivía en la Quebrada de Lules en una casilla de lata que había, sin baño.

-Juan José Paz al responder las generales de la ley afirmó tener un juicio contra la razón social demandada, aclarando -posteriormente- que la relación finalizó en buenos términos y que creía que le pagaron todo lo que le debían.

Contestó que conoció al actor a partir de su trabajo en Quillen Berries, sin recordar el año preciso aclarando que él trabajó 20/25 años.

En cuanto a la jornada de trabajo, relató que no había horario, que trabajaban desde las 5/5.30/6 de la mañana hasta las 20, y que de noche se trabajaba en el riego y que laboraran de lunes a lunes durante todo el año.

En cuanto a las tareas, dijo que el sr. Córdoba echaba herbicida, bromuro, durante la temporada de frutilla, desconociendo qué es lo que hacía en temporada de maracuyá debido a que en ese tiempo él no estaba. Sobre ello, añadió que la ropa que usaban era la propia de todos los días.

Finalmente, contó que hay veces que el actor sí vivió en la finca de la demandada, que le daban piezas de lata en alguna orilla de la finca y cada trabajador arreglaba su cama en forma precaria.

Asimismo, el actor ofreció prueba de exhibición de documentación, en la que requirió a la demandada Quillen Berries que acompañe:

a) libro de registro único y recibo de haberes pertenecientes al actor desde el año 2004 hasta la fecha de despido,

b) formularios 931 de Afip desde el año 2012 a la fecha de despido,

c) constancia de reintegro de IVA por exportaciones del año 2004 a la fecha de despido,

d) constancias de entrega de ropa de trabajo y capacitaciones especialmente del manejo de herbicidas, bromuro de metilo y ART,

e) documentación 23.778 especialmente rol de operadores y cuerpo técnico según resolución 601/2002 del SENASA y toda otra documentación inherente a la utilización de bromuro de metilo, referido a medidas de seguridad por el trabajador e impacto ambiental y,

f) certificación de servicios y certificado de trabajo del sr. Córdoba.

De dicho ofrecimiento, este Juzgado del Trabajo de la 9° nominación rechazó los puntos c y e por no guardar relación con los hechos controvertidos en este juicio.

Así las cosas, el 29/07/2022 una persona identificada con el nombre de Angélica Paz, en su carácter de administradora de la empresa, recibió la cédula de notificación n° 4426.

De acuerdo a las constancias del cuaderno de prueba n° 2 del actor, advierto que la demandada no cumplió con la intimación requerida.

Por su parte, la demandada produjo prueba pericial contable e informativa.

En la primera de ellas, la auxiliar de justicia Gabriela Alejandra Moreira Mora, MP 7306, destacó que no pudo responder si Quillen Berries SA llevaba sus libros laborales y contables en debida forma, si el sr. Córdoba se encontraba registrado, su fecha de ingreso y egreso y si se le entregó la certificación de servicios y remuneraciones y liquidación final en tanto la parte demandada no brindó la documentación respaldatoria.

Por otra lado, tomando como base la documentación obrante en el presente expediente digital, dictaminó que los salarios abonados se corresponden a la escala vigente para raso cosechados (5 kg).

Asimismo, al respecto de ello, añadió que las misivas remitidas por el actor refieren que la escala que se debe tener en cuenta para la liquidación de haberes es la que establece la Resolución 124/19 de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario. Sin embargo, la perito contadora especificó que dicha resolución no es aplicable a la relación laboral existente entre las partes de este juicio en tanto establece remuneraciones mínimas para el personal ocupado en la actividad algodonera, en el ámbito de la provincia de Santiago del Estero. En tal sentido, incorporó instrumental.

Aclaró que, si bien la parte actora en el anexo donde calcula las diferencias salariales considera que el mejor sueldo percibido es de \$3.553,31, en el recibo de sueldo por el periodo Julio 2.019 figura que se liquida como remuneración \$4.038,80 y como antigüedad \$35,83, dando esto una suma de \$ 4.074,63, la que es la mejor remuneración.

Sumó a ello, que la Resolución 69/2017 de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario establece la remuneración básica vigente 1° de Junio del 2017 hasta el 31 de Octubre de 2018, la Resolución 121/2018 establece la remuneración básica vigente 1° de Junio del 2018 hasta el 31 de Mayo de 2019 y la Resolución 164/2019 establece la remuneración básica vigente entre 1° de Junio del 2019 hasta el 31 de Mayo de 2020, disponiendo además aumentos.

De tal modo, sostuvo que en el cálculo de las diferencias salariales las remuneraciones que debía percibir el actor no pueden ser iguales en los periodos octubre de 2017 a junio de 2018 y de agosto de 2018 a septiembre de 2019 toda vez que en junio de 2018 y de 2019 aumentó la escala, por lo que, tendría que aumentar la remuneración que aquél debía percibir.

En la segunda prueba reseñada, Afip adjuntó planillas de aportes previsionales perteneciente al actor, en la que se desprende que desde el 08 al 11/2004, del 07 al 12/2005, del 07 al 12/2006, del 06 al 12/2007, del 09 al 11/2008, del 07 al 11/2010, del 04 al 12/2011, del 01 al 11/2012, del 05 al 11/2013, del 05 al 12/2014, del 01 al 12/2015, del 01 al 12/2016, del 01 al 12/ 2017, del 01 al 12/2018, del 01 al 12/2019, del 01 al 12/2020, del 01 al 12/2021, del 01 al 06/2022 estaban a cargo de la empleadora Quillen Berries S, coincidiendo desde el 09/2019 al 06/2022 con la empleadora La Loma del Aconquija SA.

2.2.4- Así las cosas, respecto del tipo de distracto laboral, las partes coincidieron en que lo que extinguió el vínculo es el despido en que se colocó el trabajador mediante telegrama nº 767864285 del 24/10/2019. Es decir, en la presente causa, estamos ante un despido indirecto. Así lo declaro.

Respecto a la causal invocada, de acuerdo al análisis del intercambio epistolar y la prueba descripta -especialmente la testimonial y el incumplimiento ante el pedido de exhibición de documentación- lo que es concordante con lo resuelto precedentemente respecto a la categoría profesional, convenio colectivo aplicable y jornada laboral en la que se desempeñaba en sr. Córdoba, considero justificada y ajustada a derecho su decisión extintiva del contrato de trabajo.

En efecto, la negativa de la sociedad empleadora a reconocer que se trataba de un trabajador de carácter permanente y con prestaciones continuas, con categoría de peón general y una jornada de trabajo completa y, por consiguiente, no abonar la correcta remuneración constituyen injuria grave en los términos del art. 242 de la LCT que imposibilitan la continuidad del vínculo.

Por lo expuesto, estimo que el despido indirecto en que el accionante se colocó deviene justificado. Así lo declaro.

Al respecto, comparto reciente jurisprudencia: *“Es apropiado recordar que la empleadora se encontraba obligada a satisfacer el pago de la remuneración debida al trabajador, conforme indica el art. 74 de la LCT, siendo esta la principal obligación a cargo de la patronal y teniendo el salario carácter alimentario, lo que evidencia la gravedad de la injuria que implica el incumplimiento de parte de la empleadora al no pagar el salario integral devengado por el trabajador. Por ello, la negativa de la empleadora a reconocer y abonar el salario íntegro que le correspondía a la dependiente, pese a que fue intimada al efecto y que*

tuvo la posibilidad de enmendar tal situación, constituye por sí sola una injuria de tal entidad que contraria el principio de buena fe, contemplado en el art. 63 de la misma norma laboral y avala la denuncia del contrato de trabajo de la trabajadora” (Cámara del Trabajo, Sala 3; expte.: “Chividini, Hector Guillermo vs. Citytech SA s/ Cobro de pesos - nº 1173/18; sentencia nº 242 del 19/11/2021).

A más de ello, advierto que Quillen Berries SA alegó que el actor dejó de prestar servicios a su favor y comenzó a trabajar para la firma Vallejo que también se dedicaba al rubro de la frutilla. Sin embargo, noto que dicha causal no surge probada en el presente expediente digital.

Por último, acerca de la fecha de egreso, en tanto no existen constancias del Correo Argentino que informe la fecha de recepción de las misivas enviadas entre los litigantes, como excepción a teoría sobre el carácter recepticio de las comunicaciones que impera en materia laboral, estimo prudente estar a la fecha de imposición de la misiva por la cual el sr. Córdoba se dió por despedido.

En el caso concreto, el trabajador mediante el TCL nº 767864285 hizo efectivo el apercibimiento contenido en misiva del día 16/10/2019 y se consideró despedido. Según surge de los propios términos de la contestación de demanda, dicha misiva data del día 24/10/2019. De tal manera, considero que corresponde tener como fecha de finalización del vínculo laboral al día 24/10/2020. Así lo declaro.

2.3- Tercera cuestión: intereses.

En cuanto al cómputo de intereses, en primer término, corresponde recordar que, de acuerdo con la jurisprudencia sentada por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán en la causa "Olivares, Roberto Domingo vs. Michavila Carlos Arnaldo y Otros s/ Daños y Perjuicios", la aplicación de la tasa de interés debe resultar una actividad de ejercicio de prudencia judicial para cumplir con una finalidad restaurativa.

En tal sentido, se estableció que es necesario que los magistrados intervinientes cuenten con la libertad para estudiar y resolver, en cada causa en las que intervengan, cuál es la tasa aplicable y apropiada para generar justicia en el caso concreto; sin perder de vista la realidad económica. Comparto, particularmente, el razonamiento que resulta inconveniente fijar un sistema único, universal y permanente para el cálculo de la tasa de interés judicial, sino que debe estarse a las circunstancias particulares de cada caso. Es que, en efecto *“La aplicación formal de las matemáticas, no garantiza resultados de justicia material, pues -por el contrario- puede consagrar verdaderas injusticias desde esta perspectiva. Partiendo de esta premisa, y en análogo sentido al aquí expresado, una adopción general de la tasa activa podría conducir a resultados igualmente disvaliosos que los que se pretenden evitar, pues, cabe reiterar una vez más, la aplicación formal de las matemáticas, no asegura resultados de justicia material”* (sentencia nº 937 del 23/09/2014).

Por lo tanto entiendo que para poder alcanzar una solución más justa y equitativa a la luz de la realidad económica, teniendo en cuenta que debe asegurarse el principio de reparación integral, enriquecimiento sin causa a favor del acreedor y que, además, cada fuero debe tender a establecer criterios uniformes para la regulación de las diversas situaciones, resulta necesario realizar un análisis del impacto económico de los tipos de interés.

Al momento de establecer el tipo de tasa de interés debe evitarse una comparación entre tasas que podría resultar en un yerro contable. Al respecto, entiendo que, aunque la tasa activa refleje siempre un porcentaje mayor que la tasa pasiva cuando se

consulta respecto de una fecha determinada, la manera en la que se devengan los intereses genera variaciones que pueden afectar el cálculo final. En efecto, mientras la tasa activa cuenta con un porcentaje de actualización diario que no se acumula, el cómputo de la tasa pasiva se realiza en función de acumular las variaciones diarias con aquellas ocurridas anteriormente. De tal modo, en algún punto, el efecto por acumular intereses sobre intereses, se torna significativo, al punto de arrojar un resultado final que termina por encima de la activa. La experiencia en el cómputo de los intereses indica que, mientras más largo el período para actualización más se nota el efecto acumulativo, evidenciando la fuerza del interés compuesto.

Consecuentemente, entiendo que la forma de determinar cuál tipo de tasa de interés resulta más beneficiosa para la parte trabajadora requiere de la comparativa, expresada en números finales, que resulta de aplicar una u otra forma de actualizar la deuda.

De acuerdo a ello, teniendo en cuenta que es una facultad de los magistrados recurrir a la utilización de las herramientas digitales disponibles, siempre que éstas no constituyan una vulneración a la estructura del debido proceso, advierto que existe una forma accesible, gratuita y regular para poder realizar los cálculos comparativos. En tal sentido, la página web <https://colegioabogadostuc.org.ar/herramientas/actualizacion> ofrece la posibilidad de calcular en pocos segundos el impacto de utilizar la tasa activa o la tasa pasiva sobre la deuda.

De tal modo, al comparar las tasas para el período de actualización correspondiente a la presente causa (30/10/2019 al 30/06/2023), según consulta realizada en la página web mencionada, observo que la tasa activa para descuento de documentos a 30 del Banco de la Nación Argentina genera un porcentaje de actualización del 191.97% mientras que la tasa pasiva para depósitos del Banco Central de la República Argentina genera un porcentaje de actualización del 235.99%.

En consecuencia, advierto que existe una evidente disminución del crédito si se utiliza la tasa activa en lugar de la tasa pasiva, situación que vulnera los créditos laborales que se encuentran protegidos por el art. 14 bis de la Constitución Nacional y los Tratados Internacionales Incorporados.

De tal manera, en consideración a que el trabajador es sujeto de preferente tutela constitucional (art. 14 de la CN), que su crédito reviste naturaleza alimentaria, el proceso inflacionario que atraviesa nuestro país y que es función primordial de los jueces fijar intereses acorde a la realidad socioeconómica evitando que el deudor moroso quede colocado en una situación mejor luego del incumplimiento, a los efectos del cálculo de intereses de los montos de condena, estimo prudente en la presente causa aplicar la tasa pasiva del BCRA.

Sobre ello, dejo establecido que en tanto la tasa pasiva del BCRA se actualiza de manera más frecuente que la tasa activa del Banco Nación, los montos adeudados calcularán intereses hasta el 30/06/2023, última actualización disponible a la confección de la presente sentencia. Así lo declaro.

Finalmente, se deben distinguir dos cuestiones en relación a la aplicación de los intereses sobre la deuda reconocida en la resolución.

En primer lugar, si la parte condenada no paga la deuda calculada en la planilla de condena dentro del plazo establecido, se le aplicará un interés moratorio sobre el total de la deuda consolidada y liquidada en la sentencia. Este interés correrá desde la fecha de la mora

y se calculará sobre la tasa activa que percibe el Banco de la Nación Argentina para operaciones de descuentos a 30 días vencidas.

En segundo lugar, si el deudor paga la deuda en tiempo y forma, sólo se calcularán los intereses devengados desde que cada suma es debida hasta la fecha del pago total. No se capitalizarán los intereses de la liquidación judicial que se practica en la presente. Los intereses se calcularán sobre el capital de cada condena y siempre se tomarán en consideración los intereses de la tasa activa que percibe el Banco de la Nación Argentina para operaciones de descuentos a 30 días vencidas. Así lo declaro

2.4- Cuarta cuestión: rubros y montos indemnizatorios.

Corresponde en este punto analizar por separado la procedencia de los rubros reclamados por el actor, de acuerdo a lo previsto por el actual art. 214, inc. 6 del CPCC, Ley 9531, supletorio, los cuales deberán liquidarse teniendo en cuenta que la relación de trabajo entre las partes inició el 27/07/2004, se extinguió el 24/10/2019 y que la mejor remuneración mensual y habitual devengada ascendía a la suma de \$27.335,16 (\$22.314,42 en concepto de sueldo básico y \$5020.74 en concepto de antigüedad) según escala salarial vigente de la Resolución (CNTA) 164/2019, para la fecha de distracto, para un empleado comprendido en la categoría peón general ocupado en la actividad de frutilla en el ámbito de nuestra provincia, con 15 años, 2 meses y 27 días de antigüedad.

Dejo aclarado que el análisis de los rubros se hará teniendo en cuenta lo establecido en el art. 16 de la Ley nº 26.727 referida al contrato de trabajo permanente de prestación continua: "...su extinción se regirá por lo dispuesto en el título XII de la ley 20.744 (t.o 1976) y sus modificatorias.

Rubros derivados del contrato de trabajo existente entre las partes.

A) Salario Proporcional: al haberse concluido que la extinción del contrato de trabajo se produjo en el mes de octubre de 2019, corresponde pagar los días trabajados de aquel mes. Así lo declaro.

B) Vacaciones proporcionales: atento lo expresamente previsto en el art. 156 de la LCT, las vacaciones proporcionales al último año de despido se deben pagar sea que la extinción del contrato de trabajo se extinga por despido directo o indirecto justificado o no.

Siendo que, en la presente causa estamos ante un despido indirecto justificado y sin que conste acreditado su pago, el rubro reclamado deviene procedente. Así lo declaro.

C) Sueldo anual complementario (SAC) proporcional: es indudable que en nuestro derecho el sueldo anual complementario es parte integrante de la remuneración obligatoria debida a quien trabaja en relación de dependencia, como un accesorio necesario, con la particularidad que su pago está diferido en el tiempo.

Por ello, atento a que constituye un verdadero derecho de los trabajadores y a lo expresamente previsto en el art. 123 de la LCT, rubro remunerativo que surge como consecuencia del contrato de trabajo cualquiera fuera la causal de extinción, el mismo deviene procedente, debiendo tenerse presente para el cálculo del mismo el tiempo de trabajo computable en el semestre y la mejor remuneración devengada durante dicho período. Así lo declaro.

Rubros indemnizatorios.

D)Indemnización por antigüedad: teniendo en cuenta que, conforme fuera considerado a lo largo de la presente sentencia, la extinción del vínculo laboral se produjo

mediante despido indirecto sin justa causa, la indemnización por antigüedad del art. 245 de la LCT resulta procedente. Así lo declaro.

E)Indemnización sustitutiva de preaviso: al tratarse de un despido directo sin justa causa conforme a lo considerado y en virtud de lo dispuesto por los arts. 231 y 232 de la LCT, el rubro reclamado resulta procedente.

Al tener el trabajador una antigüedad mayor a 5 años, le corresponde percibir en virtud de este concepto el monto de 2 meses de sueldo. Así lo declaro.

Rubros sancionatorios.

F)Multa del art. 1 de la Ley nº 25.323: Los fines que persigue esta ley es combatir la evasión previsional y el trabajo no registrado o deficientemente registrado.

El art. 1 establece la duplicación de la indemnización por antigüedad cuando se trate de una relación laboral, que al momento del despido, no estuviese registrada o lo esté de modo deficiente, sin requerir ninguna intimación del trabajador. De tal manera, viene a completar el cuadro sancionatorio consagrado en la Ley nº 24.013 que rige para las relaciones laborales vigentes.

En tanto en la presente sentencia, se tuvo por cierto que el actor se desempeñaba en forma permanente y continua y que no era un trabajador temporario en los términos alegados por la demandada, estimo procedente la sanción del art. 1 de la Ley 25.323 . Así lo declaro.

G)Multa del art. 2 de la Ley nº 25.323: La ley 25.323 (BO del 11/10/2000) que estableció un incremento de las indemnizaciones laborales en distintos supuestos, en su artículo 2 prevé: “Cuando el empleador, fehacientemente intimado por el trabajador, no le abonare las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245 de la Ley 20.744 (texto ordenado en 1976) y los artículos 6º y 7º de la Ley 25.013, o las que en el futuro las reemplacen, y, consecuentemente, lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibir las, éstas serán incrementadas en un 50%. Si hubieran existido causas que justificaren la conducta del empleador, los jueces, mediante resolución fundada, podrán reducir prudencialmente el incremento indemnizatorio dispuesto por el presente artículo hasta la eximición de su pago.”

El objetivo perseguido es compeler al empleador a abonar en tiempo y forma las indemnizaciones por despido y evitar litigios. Así, la sanción no se vincula con la causa del despido, sino que castiga la conducta dilatoria que genera gastos y pérdidas de tiempo.

Su procedencia requiere, por un lado, la intimación fehaciente por escrito (carta documento o telegrama) del trabajador o de la asociación sindical con personería gremial que lo represente con consentimiento por escrito del interesado por un plazo de 2 días hábiles y, por otro lado, la mora del empleador.

En el caso concreto, de la lectura y reseña del intercambio epistolar, se desprende que el actor mediante TCL nº 767852517 con sello del Correo Argentino de fecha 02/10/2020 enviado al domicilio de Ruta 301, km 19, Lules, intimó a la ex empleadora para que en el plazo de 48 horas pague indemnización por despido, preaviso omitido, indemnización ley 25323, art 1, pago de ropa de trabajo impaga, vacaciones proporcionales 2019, SAC proporcional 2019, horas extraordinarias período no prescriptos, feriados nacionales adeudados, diferencias de haberes periodos reclamados, bajo apercibimiento de iniciar acciones judiciales y requerir el pago de la sanción que contiene el art. 2 de la Ley 25.323.

Conforme lo señalado, estando en tiempo y forma fehacientemente intimada la demandada al pago de los rubros debidos, a pesar de su negativa al rubro reclamado, no existiendo constancias que acrediten su cumplimiento, considero que corresponde admitir el incremento indemnizatorio previsto en el art. 2 de la Ley 25.323. Así lo declaro.

H) Art. 80 LCT : Cabe señalar que el art. 80 de la LCT establece que: “(...) El empleador, por su parte, deberá dar al trabajador, cuando éste lo requiriese a la época de la extinción de la relación, constancia documentada de ello. (...). Cuando el contrato de trabajo se extingue por cualquier causa, el empleador estará obligado a entregar al trabajador un certificado de trabajo (...). Si el empleador no hiciera entrega de la constancia o del certificado previstos respectivamente en los apartados segundo y tercero de este artículo 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. (...) (Párrafo incorporado por art. 45 de la Ley N° 25.345 B.O. 17/11/2000)”.

La procedencia de esta indemnización queda supeditada a que el trabajador intime de modo fehaciente la entrega de dichos certificados. En cuanto al plazo, si bien el art. 45 de la Ley 25.345 hacía referencia a 2 días hábiles, el dec. 146/2001 (BO del 13/02/2001) - reglamentario de esta norma - establece, definitivamente, el plazo perentorio dentro del cual el empleador, una vez producida la disolución del vínculo laboral por cualquier causa, debe entregar al trabajador los instrumentos a los cuales se refiere el art. 80 LCT. Concretamente, dispone que el trabajador está habilitado para remitir el requerimiento fehaciente cuando el empleador no hubiere hecho entrega de las constancias o certificados previstos en los apartados segundo y tercero del art. 80 LCT dentro de los 30 días corridos de extinguido por cualquier causa el contrato de trabajo. La extensión del plazo encuentra su justificación en facilitar el cumplimiento del empleador antes que en obstruir la habilitación del trabajador para intimar. Con lo cual, la indemnización es debida si el empleador no entrega los certificados y/o las constancias documentadas del pago de las cotizaciones vencidos el plazo de 2 días hábiles siguientes a la recepción de la notificación de la intimación, realizada luego de 30 días corridos de extinguido el contrato de trabajo (Grisolía, J.A, Manual de Derecho Laboral, Abeledo Perrot, edición 2017, págs. 367 -368).

En la causa traída a estudio, mediante TCL n° 767852517 con sello del Correo Argentino de fecha 02/10/2020, el actor intimó a su ex empleadora a que en el plazo de 48 horas haga entrega del certificado de trabajo del art. 80 de la LCT y su dcto. reglamentario, bajo apercibimiento de reclamar las multas que contiene la norma citada.

A partir de lo reseñado, concluyo que, al cumplir con la intimación en tiempo y forma fehaciente (30 días posteriores luego de extinguido el contrato de trabajo), sin que esté acreditado que la demandada haya hecho entrega, corresponde admitir el presente rubro. Así lo declaro.

Sin perjuicio de lo antedicho, señalo que lo relevante es que el documento o documentos que se entreguen al trabajador contengan la totalidad de la información que resulta obligatoria de acuerdo al art. 80 LCT tal como ser: a) la indicación del tiempo de prestación de los servicios (fecha de ingreso y egreso); b) naturaleza de los servicios (tareas, cargos, categoría profesional, etc.); c) constancia de los sueldos percibidos; d) constancia de los aportes y contribuciones efectuados por el empleador con destino a los organismos de la seguridad social; y e) calificación profesional obtenida en el o los puestos de trabajo

desempeñados, hubiere o no realizado el trabajador acciones regulares de capacitación. (CNAT Sala II, “Villegas, Jara Manuel c/ Zhung Xiamghua s/despido”, sentencia n° 99.056 del 23/3/2011).

En efecto, considero que corresponde intimar a la demandada Quillen Berries SA -como obligación de hacer- a la entrega de las certificaciones de servicios prevista por el art. 75 de la Ley n° 26.727 de Trabajo Agrario y el art. 80 de la LCT, conforme categoría, jornada y remuneración resuelta en esta sentencia, en el plazo de 10 días de firme, bajo apercibimiento de aplicar las sanciones previstas por el art. 804 del Código Civil y Comercial de la Nación. Así lo declaro.

I) Diferencias salariales del período de octubre de 2017 a septiembre de 2019: En la causa traída a estudio, el actor denunció que, por las tareas que desempeñaba, percibía mensualmente y por hora sus haberes en blanco en época de cosecha mientras que el resto del año no se le entregaban recibos de sueldo.

Sin que la parte demandada haya rebatido aquella situación al contestar demanda, y teniendo en cuenta que la perito contadora dictaminó que los salarios que se abonaban correspondían a la escala vigente para raso cosechados (por 5 kg), lo que surge de los recibos de sueldo y -por último- que, por esta sentencia, se tuvo por cierto que el actor resultó ser un trabajador de carácter permanente y con prestaciones continuas, estimo procedente el rubro reclamado.

Para su cálculo se tendrá en cuenta como montos percibidos los indicados por el letrado apoderado del actor al iniciar demanda como así también los recibos de sueldo incorporados como prueba documental. Por otro lado, como montos a percibir se tendrán presente las escalas salariales publicada por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario para el personal ocupado en la actividad de la frutilla en el ámbito de nuestra provincia.

J) Ropa de trabajo 2018/20019 y feriados nacionales 2017, 2018 y 2019: Siendo que los rubros reclamados que no surgen de la normativa aplicable a la relación laboral que existió entre las partes, que -por lo general- son excepcionales y que no está fehacientemente acreditado que se adeude su pago y/o que su incumplimiento dé lugar a una indemnización como la solicitada, estimo que ambos devienen improcedentes. Así lo declaro.

Planilla de capital e intereses.

Fecha de Ingreso:	27/07/2004	
Fecha de Egreso:	24/10/2019	
Antigüedad:	1515 años, 2 meses y 27 días	
Categoría:	categoría profesional de “Peón General” - Ley 26.727	
Cálculo de la remuneración, conforme RESOLUCION CNTA N° 164/2019:		
Sueldo básico	\$ 22.314,42	
Antigüedad	\$ 5.020,74	
Remuneración	\$ 27.335,16	
Planilla de Capital e Intereses de Rubros Condenados		
Rubros derivados del contrato de trabajo		
1- Salario proporcional		
(\$ 27.335,16 / 30 x 24)		\$ 21.868,13
2- SAC proporcional		
(\$ 27.335,16 / 360 x 114)		\$ 8.656,14

3- Vacaciones proporcionales					
(\$ 27.335,16/25 x 35/360*294)			29	\$ 1.093,41	\$ 31.708,79
<u>Rubros indemnizatorios</u>					
4- Indemnización por Antigüedad					
(\$ 27.335,16 x 15)					\$ 410.027,47
5- Indemnización Sustitutiva Preaviso					
(\$ 27.335,16 x 2)					\$ 54.670,33
<u>Rubros sancionatorios</u>					
6- Art. 1 Ley 25.323					
(Mismo monto que Ind. por Antigüedad)					\$ 410.027,47
7- Art. 2 Ley 25.323					
(\$ 410.027,47 + \$ 54.670,33) x 50%					\$ 232.348,90
Total Rubro 1 a 7 en \$					\$ 1.169.307,22
Intereses Tasa Pasiva a partir del 30/10/2019 al 04/07/2023				238,67%	\$ 2.790.762,27
Total Rubros 1 a 7 actualizado					\$ 3.960.069,49
8- Multa Art. 80					
(\$ 27.335,16 x 3)					\$ 82.005,49
Total Rubro 8 en \$					\$ 82.005,49
Intereses Tasa Pasiva a partir del 27/11/2019 al 04/07/2023				229,64%	\$ 188.317,25
Total Rubros 8 actualizado					\$ 270.322,74
9- Diferencias salariales					
	10 y 11/2017:	12/2017 a 05/2018:	06 y 07/2018:	08 a 10/2018:	11/2018 a 02/2019:
Sueldo básico	\$ 9.464,00	\$ 11.735,36	\$ 14.173,29	\$ 14.173,29	\$ 14.881,95
No remunerativo	\$ 2.271,36	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
Antigüedad	\$ 1.845,48	\$ 2.288,40	\$ 2.763,79	\$ 2.976,39	\$ 3.125,21
Remuneración	\$ 13.580,84	\$ 14.023,76	\$ 16.937,08	\$ 17.149,68	\$ 18.007,16
	03 a 05/2019:	06 y 07/2019:	08 y 09/2019:		
Sueldo básico	\$ 17.433,14	\$ 22.314,42	\$ 22.314,42		
Antigüedad	\$ 3.660,96	\$ 4.686,03	\$ 5.020,74		
Remuneración	\$ 21.094,10	\$ 27.000,45	\$ 27.335,16		
<u>Período</u>	<u>Debió Percibir</u>	<u>Percibió</u>	<u>Diferencia</u>	<u>Tasa Pasiva a partir del 4° día hábil del mes siguiente</u>	<u>Intereses</u>
10/2017	\$ 13.580,84	\$ 2.777,50	\$ 10.803,34	492,52%	\$ 53.208,61
11/2017	\$ 13.580,84	\$ 2.090,00	\$ 11.490,84	485,07%	\$ 55.738,62
12/2017	\$ 14.023,76	\$ 1.800,00	\$ 12.223,76	477,54%	\$ 58.373,32
2° SAC 2017	\$ 7.011,88	\$ 231,37	\$ 6.780,51	481,01%	\$ 32.614,92
01/2018	\$ 14.023,76	\$ 1.200,00	\$ 12.823,76	470,35%	\$ 60.316,53
02/2018	\$ 14.023,76	\$ 1.200,00	\$ 12.823,76	464,28%	\$ 59.538,13
03/2018	\$ 14.023,76	\$ 1.200,00	\$ 12.823,76	456,73%	\$ 58.569,94
04/2018	\$ 14.023,76	\$ 1.200,00	\$ 12.823,76	449,86%	\$ 57.688,95
05/2018	\$ 14.023,76	\$ 1.200,00	\$ 12.823,76	441,58%	\$ 56.627,14
06/2018	\$ 16.937,08	\$ 2.892,97	\$ 14.044,11	432,87%	\$ 60.792,75
1° SAC 2018	\$ 8.468,54	\$ 240,98	\$ 8.227,56	432,87%	\$ 35.614,64
07/2018	\$ 16.937,08	\$ 2.090,00	\$ 14.847,08	422,33%	\$ 62.703,68
08/2018	\$ 17.149,68	\$ 2.090,00	\$ 15.059,68	411,81%	\$ 62.017,27
09/2018	\$ 17.149,68	\$ 2.090,00	\$ 15.059,68	399,32%	\$ 60.136,32
10/2018	\$ 17.149,68	\$ 2.090,00	\$ 15.059,68	383,94%	\$ 57.820,14

11/2018	\$ 18.007,16	\$ 2.090,00	\$ 15.917,16	369,38%	\$ 58.794,80
12/2018	\$ 18.007,16	\$ 2.090,00	\$ 15.917,16	355,63%	\$ 56.606,19
2° SAC 2018	\$ 9.003,58	\$ 0,00	\$ 9.003,58	361,64%	\$ 32.560,55
01/2019	\$ 18.007,16	\$ 1.400,00	\$ 16.607,16	342,87%	\$ 56.940,97
02/2019	\$ 18.007,16	\$ 1.400,00	\$ 16.607,16	333,56%	\$ 55.394,84
03/2019	\$ 21.094,10	\$ 1.400,00	\$ 19.694,10	321,91%	\$ 63.397,28
04/2019	\$ 21.094,10	\$ 1.400,00	\$ 19.694,10	309,41%	\$ 60.935,51
05/2019	\$ 21.094,10	\$ 1.400,00	\$ 19.694,10	296,42%	\$ 58.377,25
06/2019	\$ 27.000,45	\$ 2.300,00	\$ 24.700,45	284,20%	\$ 70.198,67
1° SAC 2019	\$ 13.500,22	\$ 339,42	\$ 13.160,80	284,20%	\$ 37.403,01
07/2019	\$ 27.000,45	\$ 4.074,63	\$ 22.925,82	272,68%	\$ 62.514,12
08/2019	\$ 27.335,16	\$ 2.300,00	\$ 25.035,16	260,15%	\$ 65.128,98
09/2019	\$ 27.335,16	\$ 2.300,00	\$ 25.035,16	247,74%	\$ 62.022,12
			\$ 431.706,93		\$ 1.572.035,24
Total Rubro 9 actualizado					\$ 2.003.742,17
<u>RESUMEN DE LA</u> <u>CONDENA</u>					
Total Rubro 1 a 7 actualizado					\$ 3.960.069,49
Total Rubro 8 actualizado					\$ 270.322,74
Total Rubro 9 actualizado					\$ 2.003.742,17
Condena					\$ 6.234.134,40

2.5- Quinta cuestión: costas.

En relación a las costas procesales, teniendo en cuenta el rechazo del rubro ropa de trabajo del año 2018/2019 y feriados nacionales 2017, 2018 y 2019 que según planilla practicada por el actor ascendían a la suma de \$6000 y \$23.490, respectivamente, y que aquello representa un vencimiento insignificante por parte de la demandada, considero pertinente imponerlas en su totalidad a Quillen Berries SA conforme lo establece el último párrafo del actual art. 63 del CPCC, Ley 9531, de aplicación supletoria al fuero. Así lo declaro.

2.6- Sexta cuestión: honorarios.

Atento a lo que establece el art.46 del CPL, corresponde pronunciarme sobre los aranceles de los profesionales que intervinieron en la presente causa, teniendo en cuenta la eficacia de los escritos presentados, etapas cumplidas, resultado final del litigio, etc.

Por el resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la acción, es de aplicación el art. 50 inc. 1 de la ley citada, por lo que se toma como base regulatoria el monto del capital de condena actualizado, el que según planilla precedente resulta al 04/07/2023 la suma de \$6.234.134,40 (pesos seis millones doscientos treinta y cuatro mil ciento treinta y cuatro con 40/100).

Habiéndose determinado 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 5.480, con los topes y demás pautas impuestas por la Ley 24.432, ratificada por la ley provincial N° 6715, se regulan los siguientes honorarios:

A)Al letrado Carlos Anselmo Dip Fadel, por su actuación en el doble carácter por la demandada, durante tres etapas del proceso principal, la suma de \$1.352.807,17 (base x 14% más 55% por el doble carácter).

B)Al letrado Fernando Jogna Prat, DNI 16932965, por su actuación en el doble carácter por la demandada, durante tres etapas del proceso principal, la suma de \$773.032,67 (base x 8% más 55% por el doble carácter).

C)Al letrado Fernando Jogna Prat que el 11/08/2022 solicitó personería de urgencia en el marco del cuaderno de pruebas A1, en tanto advierto que no cumplió con los recaudos del apersonamiento y su actuación fue sólo a los efectos de presenciar la audiencia testimonial fijada, estimo que no corresponde regular honorarios.

D)A la perito Gabriela Alejandra Moreira, por su actuación profesional en el cuaderno de pruebas nº2 de la parte demandada, la suma de \$124.682,69 (2% de la escala porcentual del art. 51 del CPL).

RESUELVO

1.- Admitir la demanda promovida por Diego Alejandro Córdoba, DNI 27.362.089, con domicilio en El Oratorio, Lules, en contra de Quillen Berries SA, CUIT 30-70858734-2, con domicilio en Ruta nº 301, km 19, de San Isidro de Lules, **por la suma total de \$6.234.134,40** (pesos seis millones doscientos treinta y cuatro mil ciento treinta y cuatro con 40/100) en concepto de salario proporcional, sac proporcional, vacaciones proporcionales, indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, indemnización del art. 80 de la LCT y de los arts. 1 y 2 de la Ley nº 25.323 y diferencias salariales desde octubre de 2017 a septiembre de 2019.

En consecuencia, se la condena a que proceda pagar en el término de 10 (diez) días de ejecutoriada la presente mediante depósito bancario en el Banco Macro (sucursal Tribunales) a la orden del juzgado y como pertenecientes al presente expediente digital, por lo considerado.

2. Absolver a la demandada Quillen Berries SA de lo reclamado en concepto de ropa de trabajo del año 2018/2019 y feriados nacionales 2017, 2018 y 2019.

3. Intimar a la demandada Quillen Berries SA -como obligación de hacer- a la entrega de las certificaciones de servicios prevista por el art. 75 de la Ley nº 26.727 de Trabajo Agrario y el art. 80 de la LCT, conforme fecha de ingreso, categoría profesional, convenio colectivo y jornada laboral decidida en esta sentencia, en el plazo de 10 días de firme, bajo apercibimiento de aplicar las sanciones previstas por el art. 804 del Código Civil y Comercial de la Nación.

4. Rechazar la inconstitucionalidad de los artículos 47, 50 inc. b, 133, 134 2º parte y 135 del CPL (Ley 6.204) formulado por la parte demandada.

5. Costas: a la parte actora, conforme lo considerado.

6. Honorarios: regular, conforme a lo considerado, de la siguiente manera:

A)Al letrado Carlos Anselmo Dip Fadel, por su actuación en el doble carácter por la parte actora, la suma de \$1.352.807,17 (pesos un millón trescientos cincuenta y dos mil ochocientos siete con 17/100).

B)Al letrado Fernando Jogna Prat, DNI 16932965, por su actuación en el doble carácter por la parte demandada, la suma de \$773.032,67 (pesos setecientos setenta y tres mil treinta y dos con 67/100).

C)Al letrado Fernando Jogna Prat que el 11/08/2022 solicitó personería de urgencia en el marco del cuaderno de pruebas A1, no corresponde regulación de honorarios, conforme lo analizado.

D)A la perito Gabriela Alejandra Moreira, por su actuación profesional en el cuaderno de pruebas nº 2 de la parte demandada, la suma de \$124.682,69 pesos ciento veinticuatro mil seiscientos ochenta y dos con 69/100).

7. Planilla fiscal: Procédase por Secretaría Actuarial a su confección (cfr. art. 13 del CPL).

8. Comuníquese a la Caja Previsional de Abogados y Procuradores de Tucumán a través de su casillero digital denunciado.

9. Comuníquese, una vez firme, la presente sentencia a la Administración Federal de Ingresos Públicos de conformidad a lo normado por el art. 17 de la Ley 24.013 y a lo previsto por los arts. 44 y 46 de la Ley 25.345

10. Procédase por Secretaría Actuarial a:

A) Notificar la presente sentencia definitiva a través de los medios de mensajería instantánea denunciados por las partes, sin perjuicio de las notificaciones en los domicilios correspondientes (art. 17 CPL) y a fin de colaborar con su notificación eficaz.

B) Exportar la presente sentencia a formato pdf a efectos de incluir el índice descriptivo con hipervínculos, el cual permite su lectura y navegación de forma fácil y rápida.

REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HÁGASE SABER.RM

DR. HORACIO JAVIER REY

JUEZ

JUZGADO DEL TRABAJO 9° NOMINACIÓN

FIRMADO DIGITALMENTE

Certificado Digital:

CN=REY Horacio Javier, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20224140860, Fecha:07/07/2023;

La autenticidad e integridad del texto puede ser comprobada en el sitio oficial del Poder Judicial de Tucumán <https://www.justucuman.gov.ar>