

# PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL  
Juzgado del Trabajo de VIª Nominación

ACTUACIONES N°: 1206/23



H105015722604

## JUICIO: CANTERO ALICIA GRACIELA Y OTROS c/ EMBALAJES BRITO SRL Y OTROS s/ COBRO DE PESOS. EXPTE. N° 1206/23

San Miguel de Tucumán, 18 de junio de 2025.

**AUTOS Y VISTOS:** Para dictar sentencia definitiva en la causa del título "CANTERO ALICIA GRACIELA Y OTROS c/ EMBALAJES BRITO SRL Y OTROS s/ COBRO DE PESOS" que tramitó ante este Juzgado del Trabajo de Primera Instancia de la VI Nominación, de cuyo estudio

### RESULTA:

Por escrito de 06/06/23 el letrado José Rodolfo Carabajal se apersonó en representación de las sras. ALICIA GRACIELA CANTERO, DNI n° 28.480.866, con domicilio en calle 13 n° 1044 Villa Mariano Moreno; MARÍA JOSÉ LOBO, DNI n° 27.364.579 domiciliada en manzana K, lote 5, Barrio Pinar de Roca, Las Talitas; ISABELA VIVIANA NARANJO, DNI n° 32.009.742, domiciliada en manzana 1, lote 10, Barrio Las Tipas, El Colmenar, Las Talitas; MARÍA CRISTINA VÁZQUEZ, DNI n° 21.336.319, con domicilio en manzana E, lote 6, Barrio APEM; YANINA SOLEDAD JIMÉNEZ, DNI n° 36.042.650, domiciliada en calle 37, casa 669, Villa Mariano Moreno, todas vecinas del departamento Tafí Viejo de esta provincia; MIRTA DOLORES SANCHEZ, DNI n° 14.463.123, con domicilio en ruta 305 km 18,5 El Timbó Viejo, departamento Burruyacú, Tucumán y RUTH DEVORAH YANINA SANTUCHO, DNI n° 37.655.885, domiciliada en calle Warner 450, manzana 2, casa 37, Barrio Progreso de esta ciudad y demás constancias que obran el poder *ad litem*. En tal carácter interpuso demanda en contra de la empresa EMBALAJES BRITO SRL (en adelante "Embalajes"), CUIT 30-7108008705-1, ubicada en calle La Rioja 453 de esta ciudad y de SUCESIÓN DE CALCERANO JUAN CARLOS (de ahora en mas "Sucesión"), CUIT 20-07066518-3, con domicilio en ruta 305 km 4.5, Las Talitas, Tafí Viejo de esta provincia por las sumas y conceptos detallados en sendas planillas de liquidación.

Alegó que las accionantes, mediante contratos permanentes de prestación discontinua (trabajo de temporada), se vincularon con Embalajes, cuya actividad principal es el envase y empaque, mientras la secundaria es la provisión de mano de obra agrícola, prestando servicios en el empaque propiedad de la Sucesión. Indicó que las temporadas normalmente se extendían entre la 2° quincena de marzo y la 1° de abril y el 10 o 20 de agosto, que en ocasiones duraron hasta septiembre de cada año y que, excepcionalmente, el último año trabajado (2022) inició a fines de abril.

Precisó que se desempeñaron de lunes a sábado de 7.30 a 16.30 h y que gozaron de 1 h diaria para almorzar y 1 día semanal de descanso. Denunció que estuvieron defectuosamente registradas bajo la categoría de "Peón especializado" (que en la escala salarial del CCT 271/96 se individualiza como "2. A operario especializado"), pues les correspondió la de "2.B operario de selección o clasificación (descartador y estibador de planchada)" ya que sus reales tareas eran pararse alrededor de una máquina (cinta), seleccionar los limones de calidad para exportación, descartar aquellos con enfermedades o defectuosos y colocarlos en cajas de cartón que luego reubicaban en una cinta de descarte o eran llevados hasta los bins de descarte, siendo que una vez que terminaban limpiaban sus respectivos lugares para que el otro día o para que ingrese el otro turno. Reclamó deficiente remuneración pues a la época del despido (Julio/22) trabajaban un promedio de 26 días mensuales.

Dijo que las vinculaciones cesaron por despido indirecto que comunicaron por TCL en julio de 2022.

Al referirse a sus antecedentes individuales, puntualizó lo siguiente: 1) Alicia Cantero ingresó el 15/03/2006 y egresó el 22/07/22 (trabajó 76 meses-6 años) y que la última remuneración bruta percibida fue de \$19.441,93 (1° quincena junio/22) y \$31.928,89 (2° quincena junio/22). Al practicar planilla de rubros indicó que debió cobrar \$87.769,78 (básico - \$82.801,68- + 6% de antigüedad).

Indicó que al momento del despido ostentaba el cargo gremial de delegada interna directa en los comicios del 11/07/22 con mandato por 2 años, cuyo nombramiento fuera notificado a la demandada por CD del 06/07/22.

2) Isabela Naranjo ingresó el 13/06/12 y egresó el 29/07/22 (49 meses- 4 años) y que su última remuneración bruta ascendió a \$27.245,15 (1° quincena junio/22) y \$74.281,03 (2° quincena junio/22). En su planilla señaló que debió cobrar \$128.526,62 (básico -\$123.583,29- + escalafón 4%).

3) María Vázquez ingresó el 01/06/11 y egresó el 14/07/22 (53 meses- 5 años) y su última remuneración bruta fue de \$21.050,85 (1° quincena junio/22) y \$32.881,13 (2° quincena junio/22). En su planilla indemnizatoria dijo que debió cobrar \$86.113,74 (básico -\$82.801,68- + 4% antigüedad).

4) Yanina Jiménez ingresó el 24/08/10 y egresó el 25/07/22 (48 meses- 4 años) y su última remuneración fue de \$20.848,44 (1° quincena junio/22) y \$29.130,70 (2° quincena junio/22). En su planilla manifestó que debió percibir \$86.113,74 (básico -\$82.801,68- + 4% antigüedad).

5) Mirta Sánchez ingresó el 17/04/06 y egresó el 14/07/22 (84 meses- 7 años), su última remuneración bruta fue percibida en junio 2022 y surge de su recibo de sueldo. Al confeccionar planilla reclamó una remuneración devengada de \$88.597,79 (básico + 4% escalafón).

6) María Lobo ingresó el 17/04/06 y egresó el 14/07/22 (82 meses- 7 años) y percibió su última remuneración en junio/2022. En su planilla invocó que debió cobrar \$88.597,79 (básico -\$82.801,68- + 7% antigüedad).

Dijo que al momento del despido tenía el cargo gremial de vocal segunda de la seccional 651 de San Miguel de Tucumán, elegida en los comicios del 28/09/19 con mandato hasta el 16/10/23, cuyo nombramiento le fuera notificado a Embalajes por nota del 18/10/19.

7) Ruth Santucho ingresó el 17/07/10 y egresó el 25/07/22 (48 meses- 4 años) y percibió su última remuneración en junio/2022. En su planilla invocó que debió cobrar \$86.113,74 (básico -\$82.801,68- + 4% antigüedad).

Con respecto al distracto, explicó que, aunque la temporada 2022 se inició tardíamente a fines de abril, las actoras se desempeñaron con normalidad hasta que el día 24/06/22 les fue impedido el ingreso al empaque bajo el argumento de que había finalizado la temporada. Considerando que era una causal falsa, volvieron a presentarse el 27/06/22 para ser nuevamente despachadas con igual fundamento, por lo que radicaron denuncia ante la policía y remitieron sendos TCL -a Embalajes y Sucesión- intimando aclaración de situación laboral y provisión de tareas bajo apercibimiento de considerarse despedidas.

Aseveró que, mediante CDs, Sucesión y Embalajes rechazaron sus reclamos alegando que la temporada 2022 había finalizado, siendo que Sucesión agregó que la temporada 2022 finalizó anticipadamente por crisis de la actividad.

Fue así que a través de TCL las accionantes impugnaron las CD, negaron la finalización de la temporada 2022 y reiteraron el pedido de ocupación efectiva, bajo apercibimiento de considerarse despedidas.

La nueva reticencia de la parte accionada llevó a que efectuaran denuncia de contrato de trabajo: sra. Cantero el 22/07/22; sra. Naranjo el 29/07/22; sras. Vázquez, Lobo y Sánchez el 14/07/22; sras. Jiménez y Santucho el 25/07/22.

Requirió la declaración de solidaridad en mérito de los arts. 29 y 29 bis de la LCT en razón de que la Sucesión es la dueña del empaque donde aquellas prestaron servicios, mientras Embalajes es la empresa empleadora contratista de mano de obra agrícola, por lo que cabe que aquella responda solidariamente.

Finalmente, practicó planilla de rubros.

Por decreto del 15/06/23 se ordenó readecuación de demanda pues una sucesión no reviste el carácter de persona jurídica apta para ser parte sustancial legitimada en la relación procesal para este juicio. Mediante escrito del 03/07/23 el letrado Carabajal readeculó la demanda dirigiéndola en contra de Embalajes y de las herederas del sr. Juan Carlos Calcerano: Lucila Verónica Calcerano, DNI 20.977.162, Nancy Karina Calcerano, DNI 22.264.315 y Violeta Inés Calcerano, DNI 23.931.350.

Corrido el traslado de demanda, mediante presentación del 04/03/24 el letrado Martín Ezequiel Carranza se presentó como apoderado de EMBALAJES BRITO SRL, ubicado en calle La Rioja 453 de esta ciudad quien luego de negar genéricamente lo invocado, proporcionó su versión.

Enunció que Embalajes se dedica a la explotación de servicios de packing de frutas, entre ellas citrus y que todas las demandantes fueron empleadas de la empresa de Ernesto Ramón Brito, sociedad unipersonal. Reveló que en el año 2022 contaron con su consentimiento para transferirlas desde la unipersonal a Embalajes Brito SRL, con reconocimiento de su antigüedad y condiciones de trabajo.

Aclaró que suscribieron contratos de trabajo por temporada (art. 96 y ccdtes. de la LCT) y que les correspondió la categoría de “peón especializado” del CCT 271/96.

Detalló que Yanina Jiménez ingresó el 24/08/10 y trabajó 43 meses; María José Lobo ingresó el 19/04/2006 y se desempeñó 81 meses; Mirta Dolores Sánchez ingresó el 17/04/2006 y trabajó 82 meses; María Cristina Vázquez ingresó el 09/04/11, trabajando 53 meses; Isabela Naranjo ingresó el 13/06/12 y se desempeñó 49 meses; Devorah Ruth Santucho ingresó el 15/07/10, trabajando 44 meses, sin precisar respecto de la actora Cantero.

Impugnó los salarios devengados denunciados, puesto que no les correspondió suma mensual fija por cuanto trabajaron a destajo, o sea que su remuneración varió según la producción obtenida y no el tiempo dedicado, aclarando que abonó los sueldos de manera quincenal y que si no llegaban a la producción estipulada percibían el jornal diario garantizado por CCT.

Indicó que prestaban una jornada laboral de lunes a sábado durante 8 h diarias, aunque mayormente no se cumplían por la mayor o menor producción de la cosecha, siendo que en la mayoría de las ocasiones totalizaban entre 55 y 65 h quincenales.

Con relación al distracto, arguyó que cuando a fines de junio de 2022 finalizó la temporada, notificó verbalmente a las demandantes, puso a su disposición la liquidación final e hizo reserva de su puesto de trabajo para la siguiente, pese a lo cual aquellas, caprichosamente, intimaron dación de tareas. Calificó de injustificado su despido, pues pretendieron trabajar cuando la temporada se encontraba finalizada, negando que hubiera continuado la tarea con otros trabajadores. En último lugar, impugnó planilla de rubros.

Mediante escrito del 18/04/24 la letrada María José Torres se apersonó por las co-demandadas NANCY KARINA CALCERANO, VIOLETA INES CALCERANO Y LUCILA VERÓNICA CALCERANO, todas domiciliadas en Pje. Cervantes 57 de esta ciudad y luego de negar los hechos invocados en la demanda, brindó su versión.

Indicó que son herederas declaradas en la sucesión de Juan Carlos Calcerano y que el inmueble ubicado en ruta 305, donde se encuentra emplazado el Packing destinado al empaque de citrus, integra el 50% del haber sucesorio.

Dijo que su única actividad es la selección y embalaje de frutas y que cuando ésta se acaba concluye la actividad. En este sentido, argumentó que cuenta con su propio personal y que Embalajes le proporciona empleados de manera extraordinaria a requerimiento de la administración, por lo cual el personal no es siempre el mismo ni permanece la misma cantidad de tiempo.

Manifestó que la sequía que se registró en la provincia el año 2022 complicó el desarrollo de la industria y que ello motivó que se declarara la crisis de la actividad mediante Ley n° 9614, agregando que por dicha razón las labores del Packing se desarrollaron por poco

tiempo y que así se lo hicieron saber a las actoras que remitieron intimaciones durante el mes de junio de 2022.

Por decreto del 03/05/24 se dispuso la apertura de la causa a pruebas.

En fecha 17/10/24 se realizó la audiencia de conciliación a la que concurrieron los letrados Carranza y Torres. Surge de su contenido la imposibilidad de conciliar, que se tuvo por intentado el acto conciliatorio y se decretó la admisibilidad probatoria.

Concluida la etapa probatoria, en fecha 23/04/25 Secretaría actuaria se expidió a tenor del art. 101 del CPL y precisó: Parte actora: ofreció 06 cuadernos, a saber: A1) Instrumental: producida. A2) Exhibición de documentación: producida. Apercibimiento art. 61 y 91 CPL. A3) Informativa: producida. 1- Correo Argentino: informe de fecha 10/12/24. 2- UATRE- Regional Tucumán: informe de fecha 11/11/24. 3- UATRE - Seccional 651: informe de fecha 29/11/24. A4) Informativa: 1- SET: informe de fecha 21/11/24. 2- Policía de Tucumán del Colmenar URN: informe de fecha 04/11/24. 3- ANSES: informe de fecha 12/11/24. 4- ARCA (ex AFIP): informe de fecha 05/11/24. 5- RENATRE: informe de fecha 26/11/24. A5) Testimonial: parcialmente producida. Tacha: se encuentra finalizada. Sustanciada en audiencia. A6) Pericial contable: producida. Parte demandada EMBALAJES BRITO SRL: ofreció 04 cuadernos, a saber: D1) Documental: producida. Reconocimiento: no producida. D2) Informativa: no producida. 1- Correo Argentino: sin informe. 2- ARCA (ex AFIP): sin informe. 3- UATRE: sin informe. D3) Testimonial: producida. D4) Confesional: no producida. Parte codemandada CALCERANO ofreció 04 cuadernos, a saber: C1) Documental: producida. C2) Informativa: 1- Estación Experimental Obispo Colombres: informe de fecha 08/11/24. 2- Estación Experimental Agropecuaria del INTA Famaillá: informe de fecha 12/11/24. 3- Asociación Citrícola del Norte Argentino (ACNOA): informe de fecha 25/11/24. C3) Confesional: producida. C4) Exhibición de documentación: producida.

Por nota del 06/05/2025 se consignó que todas las partes presentaron alegatos y mediante disposición de igual fecha se dispuso el pase de la causa a despacho para el dictado de sentencia definitiva.

### **CONSIDERANDO:**

I. Conforme quedó trabada la litis, las cuestiones que resultaron reconocidas o tácitamente admitidas fueron: 1) Entre Embalajes y las actoras existió una vinculación de empleo. 2) La sra. Naranjo comenzó a desempeñarse el 13/06/2012, la sra. Jiménez el 24/08/2010, la sra. Sánchez el 17/04/2006 y la sra. Cantero el 15/03/2006. 3) Embalajes y las accionantes se vincularon mediante un contrato de trabajo por temporada, regulado por el art. 96 LCT y enmarcaron la relación por el CCT 271/96. 4) Se desempeñaron de lunes a sábado durante 8 h por día o sea 48 h por semana. En este punto me detendré a señalar lo que podría considerarse una contradicción, pues del escrito de demanda parecería desprenderse el reclamo de jornada extraordinaria ya que las reclamantes expusieron que trabajaron de lunes a sábado de 7.30 a 16.30 h totalizando 9 h diarias y 54 h semanales. Sin embargo, también recalcaron que gozaron de 1 h para almorzar lo cual, sumado a la falta de inclusión de tal concepto dentro de su planilla liquidatoria, permiten inferir que no está controvertido su desempeño durante sólo 48 h semanales. 5) Tareas cumplidas: selección de limones de calidad para exportación y descarte de los enfermos o defectuosos. 6) Últimas remuneraciones percibidas por las accionantes. En este punto me detengo a señalar que -aun cuando la contraria no impugnó ni se refirió a este postulado- la parte demandante incurrió en un error al confeccionar la planilla indemnizatoria de la sra. Santucho por cuanto la sustentó en una remuneración devengada equivocada. Ello por cuanto sin justificativo alguno indicó un salario básico de \$123.583,29, cuando en realidad le correspondió el mismo que a las demás reclamantes, en razón de que detentaron la misma categoría y denunciaron el contrato de trabajo en igual época. Es por ello que si fija su salario básico en \$82.801,68. 7) Embalajes proporcionó empleados el empaque Calcerano a fin de que cumplan tareas de empaque de citrus. 8) Las misivas que intercambiaron los ahora litigantes en la época previa al despido y las de denuncia del contrato de trabajo por parte de las actoras. Estas piezas postales no sólo

fueron arrimadas a la causa por ambas partes sino que además fueron citadas -y eventualmente transcriptas- en sus escritos introductorios.

**II. Las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria sobre las que deberé expedirme (art. 214 del CPCCT, de aplicación supletoria) son las siguientes:** 1) Extremos de la relación laboral: fecha de ingreso de las actoras Vázquez, Lobo y Santucho. Categoría profesional y remuneración devengada de todas las actoras. Salario a destajo. Duración de las temporadas. 3) Extinción de la relación laboral: causa y justificación del despido. Antigüedad de cada trabajadora. 4) Solidaridad entre Embalajes Brito SRL y sras. Calcerano. 5) Procedencia de los rubros y montos reclamados. 6) Intereses. Planilla de condena. Costas. Honorarios.

Para la resolución de los puntos de conflicto serán de aplicación las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20744 (en adelante LCT) y el CCT n° 271/96.

**PRIMERA CUESTIÓN: extremos de la relación laboral: fecha de ingreso de las actoras Vázquez, Lobo y Santucho. Categoría profesional, remuneración devengada. Salario a destajo. Duración de las temporadas.**

Fechas de ingreso de las actoras Vázquez, Lobo y Santucho:

1. Mientras la sra. María Cristina Vázquez denunció que ingresó el 01/06/2011 la contraria aseveró que fue el 09/04/2011. María José Lobo afirmó que fue el 17/04/2006 y la demandada el 19/04/2006. La accionante Ruth Santucho indicó que ingresó el 17/07/2010, mientras la empresa el 15/07/2010.

2. En mérito de lo expuesto consideraré que la sra. Vázquez ingresó a Embalajes el 09/04/2011 pues, aunque no hay constancia de ello, cuando en el derecho laboral la versión de la demandada favorece al actor, se pone de manifiesto la aplicación de principios fundamentales que rigen esta rama del derecho, como el de protección, que implica interpretar la norma o la condición más favorable al trabajador; el principio de primacía de la realidad, por el cual se privilegia lo que efectivamente sucede sobre lo que se declara formalmente; y el principio de buena fe, que exige coherencia y veracidad en la conducta procesal. Así, si el empleador, en su defensa, reconoce hechos que confirman o no contradicen las afirmaciones del trabajador, esta admisión puede ser tomada como una convalidación de la pretensión del actor, reforzando su posición en el juicio.

Por otro lado, debido a que la discordancia entre las fechas de ingreso de las otras dos accionantes es sólo de dos días, resultan prueba suficiente los recibos de sueldo aportados por las partes que revelan que la sra. Lobo ingresó el 19/04/2006 y la actora Santucho el 15/07/2010. Así lo declaro.

Categoría laboral. Remuneración devengada. Salario a destajo:

1. Es menester señalar que estas cuestiones se examinarán en el mismo acápite en razón de que, por las particularidades del caso, para definir la categoría laboral de las denunciantes y por ende su remuneración devengada, deberé indagar paralelamente la temática “remuneración a destajo” introducida por la parte accionada.

Las actoras denunciaron que estuvieron registradas como “Peón especializado” del CCT n° 271/96 (allí figura “2. A operario especializado”), cuando les correspondió ser “2.B operario de selección o clasificación (descartador y estibador de planchada) y que debieron ser remuneradas como trabajadoras de jornada completa. Por su parte, la parte accionada sostuvo la correcta registración como “peón especializado” y que como trabajadoras “a destajo” no les correspondió percibir un salario fijo mensual, sino en mérito de su producción.

2. Para determinar la categoría laboral que les correspondió deberé examinar el CCT aplicable, que establece la “2.A Operario especializado” para el personal alambrador de cajones, armador de cajas, ayudante de mantenimiento, clavador de esquineros, fichero, flejador, manejo de tablero de cintas generales, operario de carretilla eléctrica, operario de tolva, operario de volcadora, plastificador, rotulador o tapador; y la “2.B. Operario de selección o clasificador” para el descargador y estibador de planchada.

Tomando en cuenta que, como se anticipó en el punto 5) del apartado I. de los “Considerandos” de esta resolutive, se admitieron tácitamente las tareas desempeñadas por las reclamantes (seleccionadoras de limón), es claro que estuvieron deficientemente registradas, pues la categoría “2.A” no contempla aquellas tareas que cumplían y, en cambio, si refiere a ellas la categoría propuesta por las actoras. Por lo tanto, les correspondió la de “2.B. Operario de selección o clasificador” (<https://cct.trabajo.gob.ar/Home/GetNormaHomologatoriaForId?documentId=160387>). Así lo declaro.

3. Por otro lado, es pertinente recalcar que el contrato de trabajo en Argentina puede presentar diversas modalidades en cuanto a la forma de remuneración siendo una de ellas el denominado trabajo a destajo, también conocido como pago por unidad de obra o producción. Esta modalidad no constituye una categoría autónoma de relación laboral, sino una forma particular de retribución que debe encuadrarse dentro del marco de la LCT y los principios generales del derecho del Trabajo.

El trabajo a destajo es aquel en el cual el salario del trabajador no se calcula en función del tiempo trabajado, sino de la cantidad de unidades producidas, tareas realizadas o metas alcanzadas. A pesar de esta particularidad, el vínculo jurídico que une a las partes sigue siendo un contrato de trabajo típico caracterizado por la subordinación jurídica, técnica y económica del trabajador respecto al empleador. Según la doctrina de Justo López, el trabajo a destajo “es una modalidad de determinación del salario, y no una forma de contratación autónoma”. En el mismo sentido, Ghersi aclara que esta forma de remuneración no excluye la existencia de una relación de dependencia, ni priva al trabajador de los derechos que derivan del contrato laboral.

El marco normativo para el trabajo a destajo se encuentra principalmente en la LCT, en particular el art. 103 que define el salario como la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo; el art. 104 que establece que el salario puede fijarse por tiempo o por rendimiento y, en este último caso, por unidad de obra, comisión, etc. y el art. 112 que dispone que en la formulación de las tarifas de destajo se tendrá en cuenta que el importe a percibir por el trabajador en una jornada supere el salario básico establecido en la convención colectiva de trabajo de la actividad o, en su defecto, al salario vital mínimo para igual jornada y, a su vez, que el empleador estará obligado a garantizar la dación de trabajo en cantidad adecuada, de modo de permitir la percepción de salarios en tales condiciones, respondiendo por la supresión o reducción injustificada de trabajo.

En definitiva, existe una retribución “calculada”, según el tiempo normal del trabajo y otra “prevista”, que se obtendrá en la medida en que el trabajador, en función de su mayor diligencia, obtenga una mayor producción, a fin de mejorar su salario, por lo cual la retribución destajo no queda supeditada totalmente al resultado del trabajo, ni a circunstancias relativas a la producción de la empresa. De este modo, el empleador carga con obligaciones complementarias, como proveerle al dependiente la materia prima en cantidad suficiente para el desarrollo de su labor, mantener en buen estado de las maquinarias, evitar que existan factores que interrumpan o suspendan la prestación de tareas, o que alteren el ritmo, etc.

4. Luego de compulsar la prueba rendida en la causa me encuentro en condiciones de aseverar que las actoras estuvieron no solo incorrectamente registradas sino también deficientemente remuneradas, conforme explico a continuación.

En la causa no existe medio probatorio alguno que acredite que las sras. Naranjo, Cantero, Vázquez, Sánchez, Jiménez, Lobo ni Santucho fueron trabajadoras ‘a destajo’. Ello no surge ni de los contratos que suscribieron con la patronal, ni de los formularios de ANSES o AFIP aportados por la parte denunciada y menos aún de sus recibos de sueldo; por lo tanto, rechazo como válida aquella forma de remuneración.

En igual sentido de acuerdo a los lineamientos del convenio colectivo aplicable publicado en la página web oficial del Ministerio de Capital Humano de la Nación, no les hubiera correspondido ser remuneradas bajo aquella modalidad, pues las únicas categorías que se

desempeñan en la planta de empaque de frutas cítricas que deben percibir su remuneración a destajo son los “embaladores” (A, B, C), los enrejilladores, los armadores de cajones y estibadores de carga y descargas, tareas que no coinciden con las denunciadas y tácitamente admitidas.

En suma, las accionantes como dependientes categoría “2.B. Operario de selección o clasificador” debieron percibir un salario mensual fijo por jornada completa, no a destajo. Así lo declaro.

Duración de las temporadas:

1. Las reclamantes afirmaron que las temporadas normalmente se extendían entre la 2ª quincena de marzo y la 1ª de abril y el 10 o 20 de agosto, agregando que en ocasiones llegaron hasta septiembre de cada año y que, excepcionalmente, el último año trabajado (2022) inició a fines de abril. La parte demandada no se refirió al respecto, ya que sólo valoró lo sucedido en la última temporada en la que aquellas prestaron servicios.

Teniendo en cuenta que se vincularon con la demandada bajo la modalidad de contrato por temporada (art. 96 LCT) estimo importante definir su duración por cuanto incidirá directamente en su antigüedad computable.

2. En este marco, como no se produjo en la causa ninguna prueba tendiente a demostrar cuál sería la temporada típica de la cosecha del limón dentro de la cual se emplea personal con la categoría de las accionantes (de selección) -como podría haber sido una informativa a través de la cual alguna de las instituciones provinciales vinculadas a la materia se expida al respecto- deberé indagar el resto del plexo probatorio.

La prueba documental aportada por la demandada en especial los Certificados de Servicios y Remuneraciones (de ANSES) y los Certificados de trabajo (art. 80 LCT) de las reclamantes brindan información trascendental referida a los últimos años de relación laboral.

Mirta Sánchez: en 2018, 2019 y 2020 se le abonó el período abril-agosto; en 2021 se le abonó marzo-agosto; en 2022 no se le abonó ningún concepto.

Alicia Cantero: en 2018, 2019 y 2020 se le abonó el período abril-agosto; en 2021 se le abonó marzo-agosto; en 2022 no se le abonó ningún concepto.

Yanina Jiménez: en 2018 se le pagó el período mayo-agosto; en 2019 se le abonó abril-julio; en 2020 se le pagó el período abril-junio; en 2021 se le abonó abril-agosto; y en el año 2022 no se le abonó ningún concepto.

Ma. José Lobo: en 2018 se le abonó mayo-agosto; en 2019 y 2020, abril-agosto; en 2021 marzo-agosto; y en 2022 no se le abonó ningún concepto.

Isabela Naranjo: en 2018, 2019 y 2020, se le abonó abril-agosto; en 2021, marzo-agosto; mientras en 2022, no percibió ningún concepto.

Ma. Cristina Vázquez: en 2018, 2019 y 2020 se le abonó el período abril-agosto; en 2021, marzo-agosto; en 2022 no se le abonó ningún concepto.

También es conducente la prueba testimonial producida por ambas partes. La testigo Flavia Sánchez alegó que las temporadas comenzaban los últimos días de abril y finalizaban en agosto o septiembre, según la cantidad de fruta y el clima. La sra. Florencia Jaime afirmó que las temporadas iniciaban a fines de marzo o principios de abril y que se extendían hasta principio o fines de agosto.

Estas deponentes fueron tachadas por la parte accionada por ser complacientes con la contraria, por no haber presenciado los hechos respecto de los cuales relataron, lo que las constituye en “testigo de oídas”. Se rechaza la tacha pues no se impugnó su calidad de dependientes ni de compañeras de las accionantes y eso las convierte en testigo necesarias que presenciaron a través de sus sentidos las cuestiones respecto de las cuales declararon. Estimo que la accionada las tachó sólo por cuanto sus dichos controvierten la postura asumida en este proceso.

El último testigo de la parte accionante, sr. Jorge Jerez afirmó que las temporadas generalmente se extendían entre marzo y agosto.

Por su parte, los testigos ofrecidos por la parte demandada no se refirieron a este punto en crisis, pues sólo relataron lo sucedido en la temporada 2022.

4. Se advierte que no surge de manera precisa cuál sería la temporada propia del limón.

La prueba documental no resulta determinante pues, por un lado, aunque marca el fin de la temporada -mayormente- en agosto de cada año, difiere en los comienzos pues los ubica entre marzo y abril. De todas formas, no puedo obviar que los registros laborales y previsionales no resultan prueba contundente por gozar de valor relativo por haber sido confeccionados de manera unilateral por el empleador, lo que me habilitaría a obviar algunos datos allí consignados -en aplicación del principio de primacía de la realidad- si se comprobase por otros medios, que no se ajustan a la realidad de los hechos (conf. CSJT, sent. 127 del 6/3/17, “Rodríguez vs Puertas” y sent. 1120/2019, “Blanco vs Montenegro”, entre otras). Adhiero al criterio que en este sentido sentó la Excma. Cámara de Apelación del Trabajo en la causa “Brito Eliana Fernanda c/ Watchman SRL s/ Cobro de pesos” (expte. n° 137/21): *“...considerando la posición de hiposuficiencia que presenta la dependiente durante la vigencia de la relación laboral y en atención al principio protectorio y de irrenunciabilidad de los derechos por parte de los trabajadores. Es necesario mencionar que en derecho laboral está vedado aplicar presunciones contra de un trabajador que impliquen la renuncia a sus derechos derivada de su silencio o de cualquier otra forma de comportamiento que no sea inequívoca en tal sentido, conforme los principios mencionados y lo establecido en los arts. 12, 58 y 260 LCT.....No se admitirán presunciones en contra del trabajador ni derivadas de la ley ni de las convenciones colectivas de trabajo, que conduzcan a sostener la renuncia al empleo o a cualquier otro derecho, sea que las mismas deriven de su silencio o de cualquier otro modo que no implique una forma de comportamiento inequívoco en aquél sentido’ Expresa Ojeda que la disposición transcripta, que debe ser integrada con el art. 12 que consagra el principio de irrenunciabilidad de los derechos, puede ser vista `como el marco más amplio en el que se inscriben otras normas que tienden a restar todo valor como renuncia, siquiera indiciario, a determinados actos de la vida laboral: (...) el artículo 260 considera como pago a cuenta -no liberatorio- a las sumas parciales que el trabajador pudiera recibir de su empleador’ (Ojeda, Raúl H., Ley de Contrato de Trabajo, 2da. Ed. act., Santa Fe, 2011, p. 397/398)...”*.

Tampoco resulta precisa la prueba testimonial debido a que los deponentes también invocan distintas fechas de inicio y fin.

5. En suma, debido a que la definición de la duración de la temporada es en general un tema de difícil dilucidación -pues como se dijo al comenzar el análisis de este acápite tanto los cambios estacionales, como los marcadores de madurez y los requisitos del mercado influyen en el momento de la cosecha, variando según los diferentes cultivos y el limón no es la excepción- y que la prueba analizada no resultó suficiente, corresponde aplicar lo estipulado por el art. 9 de la LCT, en razón de que brinda un elemento que presta asistencia para decidir ante un panorama reñido, al sustentar el principio de la norma más favorable para el trabajador: *“En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjuntos de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo. Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador”*.

Sumado aquello al silencio mantenido por la parte accionada respecto de este postulado -que torna aplicable el apercibimiento del art. 60 CPL-, concluyo que **las temporadas laborales** de las sras. Santucho, Cantero, Lobo, Sánchez, Jiménez, Vázquez y Naranjo **se extendieron** -con excepción de la del año 2022 que se analizará cuando deba definirse lo vinculado a la desvinculación- **entre marzo y agosto de cada año**. Así lo declaro.

#### Remuneración devengada:

Teniendo en cuenta que en el cuaderno de prueba informativa (CPA3) UATRE no remitió las escalas salariales correctas (remitió hasta las de octubre/2021 siendo que la vinculación cesó en julio de 2022), estimo necesario compulsar la página web oficial del



Ministerio de Capital Humano de la Nación que informa que mediante Resolución n° 680/2024, para el período marzo/2023-junio/2023, un trabajador categoría “2.A selección o clasificación” debió cobrar un jornal total de **\$7.130,56** (<https://cct.trabajo.gob.ar/Home/GetNormaHomologatoriaForId?documentId=223984>). Así lo declaro.

**TERCERA CUESTIÓN: Extinción de la relación laboral: causa y justificación del despido. Antigüedad de cada trabajadora.**

Extinción de la relación laboral: causa y justificación del despido:

1. De acuerdo a las posturas plasmadas por las partes tanto durante el intercambio epistolar -cuyas cualidades de autenticidad y recepción se declararon anteriormente admitidas- como en sendos escritos introductorios, se entiende que no existe desacuerdo en que las accionantes se consideraron despedidas por considerar falso el argumento esgrimido por ambas accionadas cuando, ante su reclamo fehaciente de aclaración de situación laboral y dación de tareas, luego de que les **fuera impedido el acceso a la planta los días 24 y 27/06/2022**, adujeron que **la temporada 2022 había finalizado**, que **no habían empleados trabajando**, siendo que las herederas agregaron que la finalización anticipada se debió a una crisis en la industria.

Así, a modo de ejemplo, reseño el contenido de la misiva extintiva remitida en fecha 27/07/22 por la sra. Cantero (replicado en las piezas postales de las demás accionantes) en la cual plasmó “...Rechazo de que haya expirado la presente temporada 2022 conforme surge del acta de inspección de la Secretaría de Trabajo realizada en fecha 07/07/22, expediente n° 4155/181-DI-2022, se constató que los trabajadores continúan trabajando en el empaque donde prestaba servicios, realizando las mismas tareas de seleccionadora del limón. Ante vuestra negativa a proveerme tareas y permitirme continuar trabajando con derecho de prioridad respecto a otros trabajadores, con menor antigüedad que la mía quienes siguen trabajando, vengo por el presente a hacer efectivo el apercibimiento... y me doy por despedida...”.

En su escrito de demanda las accionantes describieron que la temporada 2022 inició tardíamente a fines de abril y que trabajaron normalmente hasta que el 24/06/22 y el 27/06/22 se les impidió el ingreso al empaque por finalización de temporada. Así inició el intercambio epistolar por el cual solicitaron aclaración de su situación laboral y ocupación efectiva -bajo apercibimiento de considerarse despedidas- mientras que las demandadas adujeron el fin de la temporada 2022, aunque la Sucesión agregó que la finalización anticipada se debió a la crisis que atravesó la actividad.

Denunciaron que la temporada 2022 no había finalizado y que el empaque continuó su actividad con trabajadores de menor antigüedad y que ello se constató mediante Acta de inspección labrada por personal de la SET en fecha 07/07/22.

Como Embalajes y la Sucesión rechazaron dichas cuestiones y mantuvieron su posición reticente, las actoras se consideraron injuriadas y despedidas.

En su escrito de responde, Embalajes indicó que **la temporada 2022 se extendió entre mediados de abril y fines de junio** y que, a pesar de saberlo, las dependientes caprichosamente intimaron dación de tareas. Rechazó sus reclamos en el sentido de que **no hubo impedimento injustificado de ingresar a su lugar de trabajo los días 24/06 y 28/06 pues la temporada 2022 había expirado**, por lo que realizó su reserva depuesto para la siguiente y puso a su disposición la liquidación final.

Dijo que las demandantes continuaron con su obrar malicioso por lo que volvieron a **negarla vigencia de la temporada 2022 y que existan trabajadores desarrollando sus tareas**. Precisó que se consideraron gravemente injuriadas y despedidas mediante comunicaciones del 22/07/22 (Cantero), del 22/07/22 (Jiménez), del 27/07/22 (Lobo), del 14/07/22 (Sánchez y Vázquez), del 29/07/22 (Naranjo) y del 25/07/22 (Santucho).

Finalmente, en su escrito debutante la Sucesión explicó que el **año 2022** se registró una importante sequía que motivó que la provincia dictara la Ley n° 9614 declarando la crisis, por

el plazo de 365 días, de las actividades de producción de limón. Asimismo, que **la actividad del Packing se desarrolló por muy poco tiempo y con el personal necesario para empacar la poca fruta que se había cosechado**. Aseguró que el contratista Embalajes se encarga de seleccionar el personal que le asigna cada año y que así fueron asignadas las actoras cuando comenzó la temporada 2022.

Manifestó que la administradora de la Sucesión (Verónica Calcerano) cuenta con su propio personal, por lo cual el requerimiento es siempre **según la necesidad de cubrir en forma extraordinaria y excepcional la mano de obra faltante**. Agregó que **las mismas fueron retiradas para el final de la misma, por la reducción de la casi totalidad del personal, siendo que se dejó una dotación mínima para concluir con el empaque de la poca fruta restante**. Rebatíó que fuera su obligación mantener el empleo de los operarios cuando concluye la tarea del empaque, o cuando ya no se necesita tal cantidad de trabajadores, razón que caracteriza la figura del trabajo por temporada.

2. Es significativo mencionar que la denuncia del contrato de trabajo es el acto jurídico unilateral y recepticio por el cual una de las partes pone fin a la relación y de este modo resultan pertinentes las normas de la LCT, como su art. 242 que dispone que una de las partes podrá hacerlo en caso de que la otra incumpla las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta su prosecución.

Así, la denuncia fundada en justa causa requiere de un agravio que se componga de elementos objetivos y subjetivos y de una respuesta oportuna y proporcionada de la parte perjudicada, lo que devela que nuestro sistema legal pretende que efectivamente se reúnan los componentes de la injuria y que la respuesta o reacción de la parte contractualmente ofendida sea la adecuada (causalidad, proporcionalidad y oportunidad), lo que dependerá de la libre y prudente apreciación judicial con el límite de la sana crítica.

Toda calificación que las partes hagan del conflicto es relativa, porque siempre será el juez quien reputará los hechos como injuriosos, no pudiendo decirse *a priori* que un hecho determinado constituya, en términos absolutos y en todos los casos, injuria, pues el mismo hecho, objetivamente considerado, puede serlo en un caso y en otro no. En síntesis, la auto calificación de la ofensa no será determinante frente al claro precepto de la norma recientemente invocada y habrá despido -directo o indirecto- por justa causa, cuando el magistrado concluya que la parte ofendida reaccionó en forma oportuna y proporcional frente al incumplimiento contractual ofensivo.

También resulta relevante el art. 243 que estipula que tanto el despido por justa causa dispuesto por el empleador como la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deberán comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se fundan; y que ante la demanda que promoviere la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causal consignada en las comunicaciones antes referidas. Es claro que esta norma consagra la regla de que el despido, como acto jurídico, es de carácter formal cuando se lo pretende fundado en justa causa. La imputación causal a la otra parte ha de ser simultánea a la comunicación del despido.

En esta inteligencia, la carga de probar recayó sobre la parte actora, de acuerdo al principio consagrado en el art. 322 del CPCC supletorio y doctrina judicial de la CSJT en autos “Cardozo Juan Carlos vs. El Faldeo S.R.L. s/ cobro de pesos” (sentencia N° 828 de fecha 27/06/2017). Con lo cual, tenía que acreditar la concurrencia de los incumplimientos atribuidos a la empresa y que los mismos asumieron la magnitud suficiente para justificar el apartamiento del principio de conservación del contrato de trabajo consagrado por el art. 10 LCT. Sin perjuicio de que, luego de acreditada aquella primera premisa, es este juzgador quien evaluará la situación denunciada y decidirá la justicia del desenlace.

3. De acuerdo a la plataforma fáctica planteada, deberé revisar los medios probatorios rendidos para establecer, primero, cuándo finalizó la temporada 2022 y, luego, en caso de corresponder, evaluar si lo fue de manera anticipada, si ello se debió a las causales esgrimidas,

si existió justificación para prescindir de la prestación de servicios de las reclamantes y si efectivamente la actividad del empaque continuó con otros trabajadores.

Tomó notoriedad la prueba testimonial antes reseñada. Flavia Sánchez afirmó que trabajó para Embalajes Brito y que prestó servicios en el empaque de la Sucesión demandada junto a las actoras, quienes fueron las encargadas de preparar a los empleados nuevos explicándoles cómo llevar adelante sus labores. Indicó que llevó a cabo las mismas tareas de seleccionadores de aquellas. Respecto de la temporada 2022, alegó que comenzó la última semana de abril y finalizó a fines de agosto o principios de septiembre, lo cual supo pues ella misma continuó trabajando en las mismas tareas que las accionantes con posterioridad a su retiro. Indicó los nombres de las dependientes que desempeñaron las mismas labores que las reclamantes luego de su desvinculación en 2022, aclarando que todas tenían menos antigüedad que las accionantes. Esta testigo explicó que se desempeñó en la empresa hasta el año 2024.

Florencia Jaime manifestó que trabajó para la Sucesión y que Embalajes prestó el servicio de tercerización de mano de obra para el empaque Calcerano. Dijo que la temporada 2022 inició aproximadamente a mediados de abril y que no pudo conocer cuándo finalizó, debido a que ella dejó de trabajar el 13 de agosto de 2022 y que el empaque continuaba en actividad, seguía en temporada. Cuando en el interrogatorio n° 9 se solicitó que identifique los empleados de Embalajes que desde julio/22 quedaron trabajando realizando las mismas tareas que las actoras, comenzó explicando que en el empaque A trabaja gente con mayor antigüedad, mientras que en el B empleados más nuevos, aclarando que en junio cierran el empaque B y continúan trabajando pasando a sus empleados al empaque A, logrando así sacar a la gente con mayor antigüedad y dejar gente nueva.

Estas dos testigos fueron tachadas debido a que, por su fecha de egreso, no presenciaron los hechos. Se solicitó prueba pero no se la produjo. Se rechaza la tacha pues no existe prueba en contra de que la sra. Sánchez no trabajara hasta 2024 y la testigo Jaime hasta el 13/08/2022, por lo que efectivamente pudo presenciar el desenvolvimiento de los hechos sucedidos antes y durante los despidos. Vale recalcar que si bien algunas de las accionantes se consideraron despedidas con posterioridad el 13 de agosto, está reconocido que desde fines de junio ya les habían impedido su ingreso al empaque.

Jorge Jerez alegó que la temporada 2022 inició en marzo y se extendió hasta agosto, aunque existieron empleados que continuaron trabajando con posterioridad a esa fecha.

El testigo de la accionada Damián Mancera alegó que la fecha aproximada en que finalizó la temporada 2022 para los empleados de Embalajes fue los primeros días de julio, aunque una categoría terminó una semana antes. Señaló que los trabajadores que continuaron trabajando luego de finalizada la temporada 2022 eran empleados de Embalajes y de la Sucesión Calcerano.

Zaira Burgos alegó que es empleada de Embalajes y que la temporada 2022 terminó en junio, que fue corta, aunque reconoció no recordar muy bien. Agregó que lo normal es que llegue a fines de julio. Respecto de las personas que continuaron trabajando después de finalizada la temporada 2022, dijo que ella se quedó y que quedaron los peones, estibadores y embaladores, pues la fruta llegaba solo para embalar y para esa tarea se requieren varones. Agregó que el personal que se desempeñó después de temporada perteneció tanto a Embalajes como a Calcerano.

La sra. Rosa Tapia afirmó que la temporada 2022 finalizó a mediados de junio, aclarando que no siempre es así porque depende de la cantidad de fruta. Dijo que quienes continuaron prestando servicios luego de finalizada aquella temporada fueron los chaleros, embaladores, estibadores y empleados con poca categoría, quienes fueron dependientes de Embalajes y de la Sucesión.

También resultó trascendental lo informado por la SET en cuadernillo de prueba informativa (CPA4) en fecha 21/11/24 remitió expediente administrativo donde consta que en fecha 07/07/22 un inspector se constituyó en “Embalajes Brito SRL” de ruta 305 km 4.5, donde

fue recibido por Verónica Calcerano (administradora de la sucesión), Ernesto Brito (socio gerente de Embalajes Brito) y Jorge Jerez (Secretario general de UATRE quienes suscribieron el acta.

De su contenido surge que el sr. Brito tomó la palabra y manifestó que no le estaba permitido el ingreso a los trabajadores, porque finalizó la temporada y ya se les hizo la liquidación final, aclarando que sus puestos de trabajo se mantienen para la temporada siguiente. También tomó la palabra el sr. Jerez, diciendo que el empaque sigue funcionando, que los compañeros siguen trabajando, y que el sr. Brito no les permite el ingreso a su lugar de trabajo. El inspector de aquella institución dio por finalizado el acto, dejando constancia de que no se les permitió el ingreso a sus puestos de trabajo a los 8 trabajadores que se encontraban en la puerta del predio, esperando ingresar a sus puestos laborales (Ruth Santucho, Mirta Sánchez, Viviana, Naranjo, Roque Ortiz, Yanina Jiménez, María Márquez, Graciela, Cantero y María José, Lobo).

4. Estimo que la prueba examinada y las argumentaciones vertidas por los litigantes en sus escritos debutantes -en particular los expresos reconocimientos de las accionadas- y durante el intercambio epistolar, permiten corroborar de manera categórica la versión sostenida por la parte reclamante respecto de que a la fecha de su desvincularon (julio de 2022) no había finalizado la temporada de citrus llevada adelante por Embalajes dentro del packing de la Sucesión. Acreditaron que la temporada no cesó en junio de 2022y que el empaque continuó prestando labores tanto con personal propio como con alguno cedido por Embalajes, conforme ampliaré a continuación.

Como se anticipó, en su escrito de respuesta la Sucesión co-accionada admitió que, luego de finalizada la temporada 2022, en el empaque continuó su actividad con una dotación mínima de personal encargado de concluir con la tarea de empaque, aunque aclaró que la administradora de la Sucesión posee personal propio y que el requerimiento es extraordinario según la necesidad de cubrir mano de obra faltante.

Considero que este argumento no resulta suficiente para sostener la versión de la Sucesión -referida a la excepcionalidad en la prestación de mano de obra a Embalajes- pues no logró probar que las tareas llevadas a cabo por las actoras fueran extraordinarias o pudieran ser prestadas en forma no habitual. Por el contrario, es claro que para desplegar su actividad un packing de citrus necesita inexorablemente de personal que seleccione la fruta apta para la comercialización y descarte la inidónea.

Teniendo en cuenta que en este proceso se resolvió que durante toda la prestación laboral las accionantes cumplieron las mismas tareas, en el mismo establecimiento y a lo largo de toda la temporada (de marzo a agosto), es imposible concluir que su prestación laboral fue extraordinaria y excepcional, sino habitual y regular. Esa habitualidad muestra que sus labores eran ordinarias y no extraordinarias. Por lo tanto, si bien Embalajes pudo ceder personal a la Sucesión de manera excepcional y extraordinaria, es claro que no fue para llevar adelante las tareas llevadas a cabo por las actoras.

Al mismo tiempo, también la prueba testimonial de la parte actora resultó determinante para definir que la temporada 2022 no cesó en junio, sino que continuó unos meses más. De ello dio cuenta la sra. Sánchez, quien reconoció que trabajó en el empaque luego de que las actoras se desvincularan y hasta fines de agosto o principios de septiembre de dicho año, realizando sus mismas tareas. También la sra. Jaime desestimó aquella versión de manera tajante, pues por haber trabajado en el empaque hasta el 13 de agosto de 2022 presenció la desvinculación de las reclamantes, que el establecimiento continuó desarrollando sus labores de temporada luego de julio de dicho año y que se valió de otros trabajadores para reemplazar a las actoras en sus tareas. También el deponente Jerez aseveró que la temporada 2022 se extendió hasta agosto y que hubo empleados que continuaron trabajando con posterioridad a esa fecha.

Es dable señalar que los relatos de los deponentes ofrecidos por la parte accionada resultaron contradictorios e imprecisos, llegando en algunas ocasiones a solventar la postura plasmada por la contraria.

El sr. Mancera alegó que la temporada 2022 finalizó los primeros días de julio -lo que contrarió la versión de la accionada de que fue en junio- y reconoció que luego de finalizada, obreros tanto de Embalajes como de la Sucesión continuaron trabajando.

No resultó convincente el testimonio de la sra. Burgos, pues si bien afirmó que la temporada 2022 finalizó en junio, también dijo que lo normal es que las mismas se extiendan hasta fines de julio, lo cual fue ampliamente rebatido en esta causa, incluso con propia prueba documental emanada de la demandada de donde surge que las temporadas finalizaban, por lo menos, en agosto de cada año. Esta deponente también admitió que hubo personal que continuó desempeñándose en el empaque luego de finalizada la temporada 2022.

Por su lado, también la testigo Tapia esgrimió que la temporada 2022 finalizó en junio -aclarando que no siempre es así ya que depende de la cantidad de fruta- y que luego de finalizada dicha temporada obreros de Embalajes y de la Sucesión continuaron trabajando en el empaque.

O sea, los testigos ofrecidos por la parte accionada no resultaron convincentes para solventar la defensa por aquella articulada por cuanto no solo no fueron precisos para establecer la duración “normal” de las temporadas de citrus, lo que impidió convencerme de que la temporada 2022 finalizó en junio. Tampoco lograron descartar la teoría de que no hubo personal que continuara trabajando en el empaque, tal como plasmaron las partes en las misivas que remitieron a las accionantes antes del despido.

Por último, es imposible obviar la trascendencia del acta llevada a cabo el 07/07/22 por SET en las instalaciones de Embalajes, debido a que por ella se probó que a los trabajadores que la suscribieron se les impidió el ingreso a su lugar de trabajo, pese a que el empaque seguía funcionando.

5. En suma, de lo explicado se extrae que desde el 24/06/2022 las sras. Lobo, Cantero, Naranjo, Sánchez, Vázquez, Santucho y Jiménez no sólo prestaron labores en el empaque propiedad de la Sucesión bajo el argumento de que la temporada de citrus terminó, sino que tampoco percibieron los salarios correspondientes. A su vez, que dicho establecimiento no finalizó sus actividades en junio de 2022, sino que las mismas no solo continuaron, sino que además las labores que otrora eran cumplidas por las accionantes pasaron a ser desempeñadas por otros operarios.

Conviene recalcar que para la ley de contrato de trabajo, el contrato de trabajo tiene como principal objeto, la actividad productiva y creadora del hombre, para lo cual el empleador debe garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo a su calificación o categoría profesional, salvo que motivos fundados impidan la satisfacción de tal deber. Así, el trabajador tiene la obligación -pero también el derecho- de trabajar y el empleador sólo puede liberarse de la obligación de dar ocupación efectiva, aún cuando abone la remuneración, cuando existan motivos fundados que le impidan cumplir con ese deber. En esta inteligencia, estimo que el rechazo de la dación de tareas que la parte accionada practicó con las trabajadoras configuró un incumplimiento al deber de ocupación impuesto por el art. 78 de la LCT que por su gravedad justifica el desplazamiento del principio de conservación del contrato de trabajo por (art. 10 LCT) y hace procedentes las indemnizaciones legales (art. 246 LCT).

Por otro lado, no puedo soslayar que la falta de satisfacción -por parte del empleador- del pago de la remuneración en los plazos y condiciones previstos en la ley (art. 74 LCT) también constituye una injuria laboral con serias consecuencias patrimoniales y morales para aquel. Tratándose de un crédito de carácter alimentario no es posible admitir ningún tipo de excepción a esa obligación esencial del patrón quien, en caso de incumplimiento, incurre en un antijurídico contractual que debe reputarse grave, en el marco del art. 242 LCT. En este sentido, comparto el criterio asumido por nuestra Corte Suprema de Justicia local, respecto de que la persistencia del empleador en el incumplimiento del deber de abonar la remuneración

(arts. 74 y 128 de la LCT) “*configura un grave incumplimiento contractual que justifica la denuncia del contrato por parte del trabajador dada la naturaleza alimentaria de la obligación insatisfecha y, por ende, genera a su favor el derecho a percibir las indemnizaciones derivadas de la rescisión, máxime cuando la omisión se mantiene aún después de sucesivas intimaciones y emplazamientos al pago*” (Navarro, Marcelo J., “Artículo 74”, en AAVV, Régimen de Contrato de Trabajo Comentado, Dir. Miguel Ángel Maza, La Ley Buenos Aires, 2012, T. I, p. 889). (García Juan José vs. ABBSA s/ cobro de pesos-sent. n° 637 del 11/05/2018).

En suma, teniendo en cuenta estos antecedentes jurisprudenciales y doctrinarios y lo decidido en esta resolutive, puedo concluir de manera categórica que el despido indirecto dispuesto por las actoras resulta plenamente justificado, pues la parte demandada incumplió obligaciones principales del contrato de trabajo, siendo una injuria grave que justifica la ruptura del vínculo laboral. Así lo declaro.

A estos efectos se precisan las fechas de desvinculación: sras. Cantero y Jiménez, 22/07/22; sra. Lobo, 27/07/22; sras. Sánchez y Vázquez, 14/07/22; sra. Naranjo, 29/07/22 y sra. Santucho, 25/07/22.

#### Antigüedad de las trabajadoras:

1. Entre los expresos y tácitos reconocimientos exteriorizados por Embalajes con relación a este punto, estoy en condiciones de concluir que la antigüedad de la sra. Cantero fue 76 meses; de la sra. Naranjo, 49 meses; de la sra. Vázquez, 53 meses; y de la sra. Santucho, 48 meses.

Por lo tanto sólo resta definir la de las accionantes Jiménez, Sánchez y Lobo. En este sentido vale recalcar que en base a reconocimientos expresos y a lo resuelto en puntos anteriores, tengo por cierto que la sra. Jiménez prestó servicios entre el 24/08/10 y el 22/07/2022; la sra. Sánchez, entre el 17/04/2006 y el 14/07/22 y la sra. Lobo entre el 19/04/2006 y el 27/07/22.

2. Es pertinente destacar que la correcta determinación de la antigüedad de un trabajador tiene importancia tanto desde el punto de vista laboral como de la seguridad social, ya que le otorga ciertos derechos, como por ejemplo el cobro de adicionales, la determinación del plazo de algunas licencias, importes que se devengarán a su favor en caso de extinción del contrato de trabajo y el acceso a la jubilación ordinaria, por mencionar solo algunos.

En el ámbito laboral la antigüedad es el tiempo de servicio efectivo que un trabajador tiene en su lugar de trabajo, desde su ingreso o vinculación laboral. En la LCT este concepto se ve plasmado en su art. 18, que dispone “*Tiempo de servicio. Cuando se concedan derechos al trabajador en función de su antigüedad, se considerará tiempo de servicio el efectivamente trabajado desde el comienzo de la vinculación, el que corresponda a los sucesivos contratos a plazo que hubieren celebrado las partes y el tiempo de servicio anterior, cuando el trabajador, cesado en el trabajo por cualquier causa, reingrese a las órdenes del mismo empleador*”.

No hay discusión acerca de que las actoras fueron trabajadoras de temporada, o sea, que estuvieron vinculadas mediante un contrato de trabajo por tiempo indeterminado con prestaciones discontinuas, por lo que la relación sustancial quedó regulada por las normas de la LCT referidas al contrato de trabajo de temporada (arts. 96, 97 y 98 de la LCT).

3. Ahora bien, de acuerdo a lo reglado por el art. 18 citado, a que las temporadas se extendieron entre el 15 de marzo y el 20 de agosto de cada año -sin soslayar lo resuelto respecto a las fechas de extinción de la vinculación, que en 2022 fue en julio-, y a lo decidido respecto de la duración de las vinculaciones de las sras. Jiménez, Sánchez y Lobo, puedo concluir lo siguiente: a) la sra. Jiménez trabajó entre el 24/08/2010 y el 22/07/22, registró una antigüedad de 30 meses y 2 días; b) la sra. Lobo trabajó entre el 19/04/2006 y el 27/07/22, registró una antigüedad de 85 meses y 29 días; y c) la sra. Sánchez trabajó entre el 17/04/2006 y el 14/07/2022, registró una antigüedad de 85 meses y 18 días. Así lo declaro.

#### **CUARTA CUESTIÓN: Solidaridad entre Embalajes Brito SRL y sras. Calcerano.**

1. La parte accionante alegó que la empresa de empaque Sucesión Calcerano recibió en forma directa el servicio prestado por las sras. Jiménez, Cantero, Sánchez, Naranjo,

Santucho, Naranjo y Lobo y resulta responsable en forma solidaria con la empresa que las contrató a éstas, Embalajes, del cumplimiento de las normas laborales y de las obligaciones derivadas de la seguridad social y por ende, de las obligaciones que emergen de la relación laboral y de su extinción. Esta responsabilidad solidaria está expresamente contemplada en los arts. 29, 29 *bis* de la LCT.

Recalcó que Embalajes es la empresa contratista de mano de obra agrícola, quien figura como empleadora de las accionantes, mientras Sucesión es la propietaria del empaque donde prestaron sus servicios realizando tareas de selección de fruta y que por ello la ley la considera como un empleado directo (a Sucesión), debiendo en consecuencia responder solidariamente.

Ninguna de las demandadas se pronunció al respecto.

2. Si bien las actoras mencionan las situaciones descriptas por los arts. 29 y 29 bis de la LCT para justificar su pretensión de extensión de responsabilidad, interpreto que, tanto los hechos relatados en la demanda y en la contestación, como el material probatorio rendido en la causa, me permiten analizar la cuestión a través de una norma distinta (conf. art. 128 CPCC).

Al respecto, corresponde tener en cuenta lo reglado en el art. 30 de la LCT el que dispone, en lo pertinente, que quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o subcontraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social. Además, que el incumplimiento de alguno de los requisitos hará responsable solidariamente al principal por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social.

De demostrarse esta figura, Sucesión podría resultar solidariamente responsable de las resultas de esta causa con el empleador principal Embalajes.

El espíritu de esta norma se apoya en la generalización de un modelo de producción que tiende a tercerizar o descentralizar parte del ciclo de producción, situaciones que -sin ser fraudulentas ni ilícitas- fueron especialmente contempladas por el legislador a fin de salvaguardar el derecho del trabajador, procurando otorgarle una garantía adicional al empleado del subcontratista que consiste en responsabilizar solidariamente al empresario principal por los incumplimientos de aquel frente al empleado.

Se han levantado dos posturas doctrinarias que establecen un mayor o menor alcance a la solidaridad del empresario que contrata o subcontrata con otro para proveerse de mano de obra: Tesis estricta, que establece la solidaridad del contratante sólo sobre actividades normales y específicas. Tesis amplia (a la que adhiero), que considera que la solidaridad alcanza también la prestación de trabajos necesarios y normales en un determinado ciclo productivo. En efecto, Juan Carlos Fernández Madrid sostuvo en un reciente trabajo que: *"...por actividad 'normal y específica' debe entenderse toda aquella que haga posible el cumplimiento de la finalidad de la empresa y que puede ser relativa tanto al núcleo del giro empresario (por ej.: fabricación de cubiertas en una fábrica de cubiertas) como a los trabajos que coadyuvan al cumplimiento del objetivo correspondiente, pues la empresa es un todo y no puede ser fraccionada en partes a efectos de establecer la posible existencia de responsabilidad solidaria"* (Fernández Madrid, Juan C., "Contrataciones y subcontrataciones", Derecho del Trabajo, op. cit., p. 160). Para el desarrollo del análisis de esta cuestión examinaré los resultados del "Grupo de Análisis de Criterios dirigido por el Dr. Ricardo Guibourg LCT", publicado en el marco del proyecto de investigación D005 de la Universidad de Buenos Aires y financiado con el subsidio otorgado por la Secretaría de Ciencia y Técnica de la UBA (2004), por compartir dichas conclusiones.

En este sentido, el texto de la ley indica una serie de requisitos que el usuario de la norma (el intérprete) debe verificar antes de poder concluir la aplicabilidad de aquella

conclusión. Según aquel, para concluir que el principal es "(...) solidariamente responsable por las obligaciones de los cesionarios, contratistas o subcontratistas respecto del personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios y que fueren emergentes de la relación laboral incluyendo su extinción y de las obligaciones de la seguridad social" se debe verificar que exista un principal que ceda total o parcialmente a otro el establecimiento o explotación habilitado a su nombre o bien contrate o subcontrate, cualquier sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito.

El primer grupo de condiciones que aparece en el texto del art. 30 es la existencia de una cesión total o parcial del establecimiento o explotación habilitado a nombre del principal. Para dar cabal sentido a lo estipulado, es menester definir algunos términos. El establecimiento es un lugar físico, dotado de los instrumentos necesarios, dentro del cual la empresa ejerce su explotación. El establecimiento, como lugar, se distingue de los instrumentos de trabajo, que son los elementos materiales de los que se sirven el empresario y/o el trabajador para ejercer sus actividades. Sin embargo, los instrumentos pueden integrar el establecimiento si están fijados a él o están destinados a permanecer en su interior. Por su parte, por explotación se entiende el negocio continuado, la sucesión de actos mediante los cuales una misma empresa ejerce cierta actividad. No es relevante que los actos sean continuos o intermitentes, ni que la empresa tenga propósito de lucro u otro diferente. Ambos conceptos (establecimiento y explotación) se encuentran relacionados. La cesión se define como el acto por el cual una persona, el cedente, cesa todo acto de uso del establecimiento o de parte de él (o bien todo acto de ejercicio de la explotación o de parte de ella) y transfiere el derecho correspondiente a otra persona, llamada cesionario. Por su parte, la habilitación es el reconocimiento formal, emitido por quien tenga autoridad para hacerlo, de que cierta persona es responsable de determinado establecimiento o explotación.

La segunda condición es que los trabajos o servicios contratados sean ANEP: que el objeto de dicha contratación corresponda a una actividad normal y específica propia del establecimiento. El caso paradigmático de ANEP es la actividad principal del establecimiento o de la explotación del contratista principal; pero se admite también como ANEP una actividad que no sea estrictamente la principal, siempre que resulte inescindible de ella. Sin embargo, en vista de que dichos términos son las condiciones que determinan el concepto "ANEP", es necesario establecer qué se entiende por "actividad principal" y por "actividad inescindible de la actividad principal del contratista principal".

Para definir "actividad principal" se considera relevante la apreciación de los consumidores antes que la definición formulada por el propio empresario o una decisión fundada en proporciones económicas eventualmente cambiantes. Así, actividad principal es la que conduce a producir el bien o servicio que la mayoría de las personas que integran su mercado identifican con la empresa. Normalmente hay una sola actividad principal, pero en algunos casos puede haber más de una. Por ejemplo, un ingenio puede ser identificado por el mercado con su producción de azúcar y a la vez con su producción de papel.

Por su parte, una actividad es considerada inescindible de la actividad principal si cumple alguna de las siguientes características: 1) la actividad en cuestión integra la definición del producto (bien o servicio) ofrecido o esperado, según las expectativas del mercado (como la vigilancia en un banco o la limpieza en la elaboración de alimentos); 2) la actividad subcontratada es técnicamente indispensable para la organización interna de la empresa (como la tesorería o el control de asistencia del personal); 3) la actividad subcontratada es técnicamente indispensable para la adquisición de los insumos de la empresa (como la oficina de compras) o 4) la actividad subcontratada es indispensable, técnicamente o según las expectativas generales del mercado, para la primera venta de los productos de la empresa (como la oficina de ventas de una fábrica o - actualmente - la distribución a domicilio en una pizzería).



Respecto de estas características, cabe hacer dos precisiones. Por un lado, integran la definición del producto principal, según las expectativas generales del mercado, aquellos adicionales del producto, modos de prestación del servicio o características del producto o servicio que, en una época y en un lugar determinados, son exigidos por el mercado de tal manera que el bien o servicio ofrecido es juzgado incompleto si no cuenta con ellos.

Por otra parte, la primera venta es la actividad por la cual la empresa concierta con terceros la entrega de los bienes que produce o la prestación de los servicios que ejerce, con independencia de que el adquirente guarde para sí o transfiera a otros los bienes o servicios adquiridos.

De lo anterior se colige, pues, que se contratan trabajos o servicios ANEP cuando la actividad subcontratada es la principal del establecimiento o explotación o bien es inescindible de la actividad principal del contratista principal. Sin embargo, no es suficiente verificar la hipótesis de que la actividad en cuestión es ANEP para concluir la solidaridad del principal.

Adicionalmente, es necesario determinar que, dentro de la actividad subcontratada, el trabajador (no ya la actividad) cumple su tarea en beneficio directo del principal. Esta condición aparece en el cuarto párrafo del art. 30, donde la solidaridad generada por las condiciones anteriores queda limitada al grupo de beneficiarios conformado por el “personal que ocuparen en la prestación de dichos trabajos o servicios”. Así, aun cuando la empresa subcontratista lleve a cabo una tarea ANEP respecto del contratista principal, la solidaridad no podría ser invocada por un trabajador del subcontratista cuyos servicios personales no hubieran aprovechado directamente al principal (tal sería el caso de los empleados administrativos de una empresa de seguridad cuyos vigiladores prestaran servicios en entidades bancarias).

Se dice que el trabajador cumple su tarea en beneficio directo del principal si se da alguna de las siguientes hipótesis: 1) la tarea se presta dentro del establecimiento del principal o 2) La actividad del trabajador integra la definición del producto (bien o servicio) ofrecido por el subcontratista o esperado de él según las expectativas del principal. Si la tarea se presta dentro del establecimiento del principal (caso del vigilador dentro del banco), se considera que la tarea es cumplida en beneficio directo del principal. Si la tarea no se presta dentro del establecimiento del principal, pero la segunda condición está presente, también se concluye que la tarea es cumplida en beneficio directo del principal (en un caso parecido, el vigilador que controla la seguridad del banco desde una pantalla situada dentro de la empresa subcontratista). Si ninguna de las dos condiciones se cumple, se estima que la tarea no se lleva a cabo en beneficio directo del principal.

3. El marco fáctico que rodea la causa -fundamentalmente los expresos reconocimientos de los litigantes- y el doctrinario recientemente reseñado, me permiten considerar acreditado que -según el objeto empresarial de Sucesión (propietario de un Packing o empaque destinado a la selección y embalaje de citrus)- las tareas desempeñadas por las sras. Naranjo, Cantero, Lobo, Vázquez, Jiménez, Sánchez y Santucho (seleccionadoras de citrus) contribuyeron esencialmente al logro de sus finalidades comerciales. Estas actividades desarrolladas en beneficio de Sucesión no solo resultan coadyuvantes a sus fines, sino además indispensables e inescindibles para el desarrollo y éxito de su actividad principal, tomándose en cuenta, también, que fueron llevadas a cabo en un establecimiento de su propiedad (empaque ubicado en ruta 305 k. 4.5).

A su vez, debe estar demostrado que el cedente no realizó las tareas de control de cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social del cesionario respecto de sus empleados afectados a las tareas de la ANEP. Si bien la norma establece de modo taxativo en qué consiste ese control, nada dice sobre cuándo debe considerarse que el principal ha cumplido con su obligación, es decir, si cumple con la mera exigencia de cumplimiento y exhibición de la documentación enumerada en el propio art. 30 o si, por el contrario, se requiere el efectivo cumplimiento por parte de su agente.

Si bien es cierto que la exigencia de controlar a su co-contratante podría aparentar ser una regla, lo cierto es que la indeterminación respecto de cuándo debe tenérsela por cumplida

obliga a someterla a la actividad interpretativa de los jueces para completarlo. Pero a pesar de que la norma contiene disposiciones y previsiones debatibles, este es uno de los temas sobre los cuales pareciera existir un cierto consenso, ya que tanto la jurisprudencia mayoritaria, como la doctrina en la cual se basa, consideran que se trata de una obligación de resultados, interpretación que la ha convertido en la norma vigente.

Respecto de este particular caso en estudio, los jueces parten desde las consecuencias hasta el hecho consumado, en este caso desde el incumplimiento a las normas laborales y de seguridad social hacia la obligación de control, perspectiva desde la cual su solución aparenta ser la más eficiente: no parece lógico que, existiendo incumplimientos a las normas, el principal se exima de responsabilidad por el mero hecho de haber exigido a su co-contratante que cumpliera con sus obligaciones laborales y previsionales.

De lo expuesto se desprende que para que se torne operativa la extensión de responsabilidad es necesario que se acredite, por un lado, la subcontratación (demostrada), pero también, que el cedente no hubiera controlado el cumplimiento de las normas laborales o de seguridad social respecto de los dependientes del cesionario. A lo que cabe agregar que, en caso de que el cedente haya cumplido con esa obligación de control, luego que no hubiera permanecido en una actitud pasiva ante el incumplimiento del cesionario de aquellas obligaciones con respecto a los trabajadores que prestaban servicio a su favor.

4. Entonces, en mérito de lo resuelto en acápites anteriores, se acreditó la cesión del contrato de trabajo de las actoras por parte de su empleador Embalajes en favor de las herederas de Sucesión Calcerano. Es decir, se demostró que Calcerano hizo uso en su beneficio para llevar adelante su tarea de packing de fruta de los servicios de las accionantes (para el empaquetado de la fruta), cediendo su actividad a otra empresa.

De la causa no surge prueba alguna para acreditar el cumplimiento del deber de control a su cargo. En efecto, reafirmo que comparto el criterio más amplio pues sostengo un alcance de mayor protección tuitiva a un sujeto de preferente tutela constitucional como es el trabajador (conf. CSJN, *in re* “Vizzoti”, cit., ps. 3689 y 3690; “Aquino”, cit., ps. 3770 y 3797) para la noción de solidaridad regulada en el art. 30 de la LCT.

En su mérito, cabe admitir la responsabilidad solidaria de las resultas del presente proceso a Embalajes y a las codemandadas Nancy Karina Calcerano, Violeta Inés Calcerano y Lucila Verónica Calcerano, conforme fuera pretendido por la parte actora. Así lo declaro.

#### **QUINTA CUESTIÓN: Procedencia de los rubros y montos reclamados.**

De conformidad a lo establecido en el art. 214 inc. 5 del CPCC, corresponde tratar lo concerniente a los rubros y montos reclamados.

Corresponde recalcar que todas las accionantes reclamaron por los conceptos daños y perjuicios, indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC s/preaviso, sueldo mes de despido, haberes adeudados Julio y 1° quincena de agosto, indemnización art. 2 de la Ley n° 25323, siendo que las sras. Cantero y Lobo exigieron, además, el rubro art. 52 de la Ley n° 23551 (temporadas 2023, 2024 y 2025).

**Indemnización por antigüedad, integración mes despido:** se admiten estos rubros atentos a lo tratado en esta resolutive (arts. 245, 246 y 233 LCT).

#### **Daños y perjuicios, preaviso, SAC/preaviso y haberes adeudados:**

1. Teniendo en cuenta la modalidad de contratación adoptada por la empleadora, la manera en que se extinguieron los contratos de trabajo y el sistema de compensaciones y pago de estos rubros establecidos por la normativa de rito, estimo adecuado valorar conjuntamente el reclamo de estos cuatro ítems.

A su vez -y a diferencia de los demás conceptos tarifados reclamados-, debido a que el reclamo por el concepto “daños y perjuicios” se deriva de la apreciación del reclamante, quien debe probar las consecuencias resarcitorias de la frustración de aquella expectativa de completar el ciclo y cuantificar el daño provocado, corresponde recalcar que las actoras requirieron el pago del monto equivalente a las remuneraciones que dejaron de percibir hasta

la conclusión de la temporada del empaque, como mínimo hasta el 20/08/2022, incluyendo vacaciones y SAC.

2. Con relación al reclamo de daños y perjuicios, debo señalar que el mismo está regulado, en lo pertinente al caso que nos ocupa- por el último párrafo del art. 95 de la LCT que dispone *“En los contratos a plazo fijo, el despido injustificado dispuesto **antes del vencimiento del plazo, dará derecho al trabajador, además de las indemnizaciones que correspondan por extinción del contrato en tales condiciones, a la de daños y perjuicios** provenientes del derecho común, la que se fijará en función directa de los que justifique haber sufrido quien los alegue o los que, a falta de demostración, fije el juez o tribunal prudencialmente, por la sola ruptura anticipada del contrato...”*.

Como se dijo anteriormente, el contrato de temporada es un contrato de trabajo por tiempo indeterminado en el que las prestaciones de las partes se cumplen en un periodo determinado del año al que sucede un periodo de inactividad donde las prestaciones se interrumpen, pero su cumplimiento se repite en el próximo año, lo que revela que es un contrato permanente pero discontinuo que no afecta la subsistencia de la relación laboral. La ley regula los deberes de las partes al comienzo de cada temporada, en relación a la continuación del vínculo, luego del periodo de receso (art. 98 LCT).

En este marco, debe distinguirse la situación que se presenta cuando el despido es dispuesto durante el periodo de receso o cuando el mismo se deriva de la falta de notificación del empleador de la voluntad de reiterar la relación en los términos del ciclo anterior, de la otra hipótesis -que se presenta en este caso concreto- del despido que se produce durante el ciclo de la actividad, siendo que la responsabilidad indemnizatoria se equipara al supuesto del despido injustificado en el contrato a plazo fijo. De esta forma, la ley estableció un beneficio en favor del trabajador, una garantía de ocupación durante el plazo previsto o previsible del ciclo o temporada, adoptando el régimen indemnizatorio que dispone para el contrato a plazo fijo, por lo que al dependiente le corresponderán, además de las indemnizaciones por despido, la de daños y perjuicios del derecho común.

*“...La situación que se presenta en autos resulta asimilable a la de la causa “Flores Antonio Nicolás y otros vs. Las Pirguas S.R.L. s/ Cobro de pesos”, por lo que los fundamentos expuestos por esta Corte en dicha causa mediante sentencia n° 89 del 02/3/2010 resultan aplicables en autos. En aquel fallo, se dijo que “Esta Corte, siguiendo la opinión de autorizada doctrina, expresó que **'una vez iniciada la temporada asiste al trabajador la expectativa de cumplimiento completo, es decir que las prestaciones continuarán hasta la fecha de su culminación'** (cfrme. A. Vázquez Vialard y Raúl H. Ojeda, en Ley de Contrato de Trabajo comentada, Tomo II, Ed. Rubinzal-Culzoni, Bs. As. 2005, pág. 34)”...el art. 97 LCT regula las **consecuencias resarcitorias de la frustración de aquella expectativa de completar el ciclo, y por lo tanto es dable requerir que el despido tenga lugar durante el transcurso de la prestación de servicios**, no asistiéndole al trabajador el derecho al cobro del resarcimiento previsto para la ruptura ante tempus de los contratos a plazo fijo, cuando el empleador se ha negado a reanudar el vínculo' (CSJT, sent. 59 del 16/02/2006, 'Luna, Adolfo Antonio vs. Arcor S.A.I.C. s/ Cobro de pesos')...A la luz de las consideraciones precedentemente transcriptas, resulta claro que para que proceda la indemnización por daños y perjuicios reclamada por los actores, el distracto debió producirse durante el transcurso de la prestación de servicios...”* (Corte Suprema de Justicia - sala laboral y contencioso administrativo causa “Barraza Pedro Eleodoro y otros vs. Las Pirguas SRL y otro s/ cobro de pesos” sent. n° 661 del 08/09/2010).

3. Por otro lado, a los fines de definir la admisibilidad del “preaviso”, deberé valorar el último párrafo del art. 95 LCT referido a que **si el tiempo que faltase para cumplir el plazo del contrato fuese igual o superior al que corresponda el de preaviso, el reconocimiento de la indemnización por daño suplirá al que corresponde por omisión de éste**, si el monto reconocido fuese también igual o superior a los salarios.

Ello por cuanto ambas indemnizaciones desempeñan el mismo rol, siendo que así se evita superponer dos indemnizaciones por una misma causa, lo que resulta inadmisibile.

4. En suma, de lo planteado y examinado se desprende que las accionantes reclaman los salarios correspondientes a la parte de la temporada 2022 que no pudieron trabajar, conforme lo prevé el art. 97, 1º parr., LCT, junto con el preaviso y los haberes adeudados.

En mérito de la normativa de rigor, puedo aseverar que los daños y perjuicios proceden puesto que no acaece en este proceso la plataforma fáctica en mérito de la cual nuestra Corte provincial rechaza el reclamo (“Barraza Pedro...”), sino que la extinción del contrato de trabajo de temporada tuvo lugar durante el transcurso del ciclo. En efecto, el alto Tribunal expresó que *“una vez iniciada la temporada asiste al trabajador la expectativa de cumplimiento completo, es decir que las prestaciones continuarán hasta la fecha de su culminación”* (cfrme. A. Vázquez Vialard y Raúl H. Ojeda, en *Ley de Contrato de Trabajo comentada, Tomo II, Ed. Rubinzal-Culzoni, Bs. As. 2005, pág. 34*).

Es por ello que se advierte que las reclamantes vieron frustrada la posibilidad de cubrir la totalidad de la temporada 2022 por una causa imputable a la empresa demandada.

De esta forma, puedo anticipar que, de manera general, corresponde admitir el reclamo de estos tres conceptos (daños y perjuicios, preaviso y haberes adeudados). Sin embargo, en estricta aplicación de la normativa reseñada, teniendo en cuenta que el plazo legal de preaviso en este caso es de 1 mes y de acuerdo a las distintas fechas de desvinculación de las actoras y de finalización de la temporada (20/08/2022), imputaré los rubros reclamados según les resulte más favorable (conf. art 9 LCT).

Dado que las sras. Vázquez y Sánchez se desvincularon el día 14/07/22, son acreedoras del rubro “daños y perjuicios”, que incluye su específico reclamo de remuneraciones que dejaron de percibir (haberes adeudados) hasta la conclusión de la temporada del empaque (hasta el 20/08/2022), ‘vacaciones’ y ‘SAC’ y se rechaza su reclamo por preaviso y SAC s/ preaviso.

Por su lado, siendo que las sras. Cantero, Jiménez, Lobo, Santucho y Naranjo cesaron en sus labores en fecha 22/07/22, 22/07/22, 27/07/22 y 25/07/22, respectivamente, les corresponde percibir el rubro “preaviso” y “SAC/preaviso”, rechazándose a su respecto el reclamo por daños y perjuicios. Así lo declaro.

**Sueldo mes de despido:** no existe constancia del pago del sueldo de julio de 2022, por lo que las accionantes son acreedoras de este rubro.

**Indemnización art. 2 de la Ley n° 25323:** esta norma, en lo pertinente, dispone que cuando el empleador, fehacientemente intimado por el trabajador, no le abonare las indemnizaciones previstas en los arts. 232, 233 y 245 de la Ley n° 20744 (texto ordenado en 1976) y los artículos 6º y 7º de la Ley n° 25013, o las que en el futuro las reemplacen, y, consecuentemente, lo obligare a iniciar acciones judiciales o de cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibir las, éstas serán incrementadas en un 50%.

Para la procedencia de este incremento indemnizatorio es preciso que el trabajador curse una intimación fehaciente al empleador moroso, a los efectos de otorgarle una última oportunidad para que éste adecue su conducta a las disposiciones legales, bajo apercibimiento de lo dispuesto en la norma analizada, vencido el plazo de cuatro días desde la extinción de la relación laboral (cfr. criterio sostenido por la CSJT, sent.1433 del 21/11/2016 en “Gómez Pablo Daniel vs. Tiburcio Sanz S.A.”). Asimismo, debe tenerse presente que la mora del empleador en el pago de las indemnizaciones se produce luego de transcurridos los cuatro días hábiles de producida la extinción del vínculo laboral, según se desprende del juego armónico de los arts. 128, 149 y 255 bis de la LCT.

Así entonces, la intimación exigida por la norma para que proceda el incremento indemnizatorio establecido en el art. 2º de la Ley N° 25323, debe ser efectuada luego de vencido el plazo de cuatro días hábiles de producida la extinción del vínculo, oportunidad en que recién el empleador se encuentra en mora.

Vale recalcar que las accionantes aportaron copias simples de TCL por los cuales habrían efectuado la intimación requerida por la ley en tiempo y forma, pero resulta que la autenticidad y recepción fue expresamente negada por la demandada Embalajes en su escrito de responde. Sin embargo, la única misiva respecto de la cual se expidió favorablemente el Correo Oficial en CPA2 fue a la remitida por la sra. Lobo el 25/10/2022, por lo cual para ella prospera este reclamo.

**Art. 52 de la Ley N° 23551:**

1. Las sra. Alicia Graciela Cantero y María José Lobo reclamaron esta multa debido a que al momento del despido detentaban cargos gremiales de Delegada Interna del personal de empaque y Vocal 2°, respectivamente.

Especificaron que el mandato de la sra. Cantero era por 2 años, desde el 11/07/22 hasta el 11/07/24 y que notificaron su nombramiento a Embalajes Brito SRL por CD de fecha 06/07/22 remitida por la seccional 651 de UATRE (notificando los candidatos electos para el cargo de Delegado Interno) y por Nota de fecha 12/07/22 firmada por el Secretario General de la seccional 651 de UATRE, Jorge Luis Jerez notificando el resultado del comicio donde resultó electa, la que fuera recibida por personal de la misma. Reclamó temporadas 2023, 2024 y 2025.

Por su parte, el mandato de María José Lobo era por 4 años, desde el 16/10/19 hasta el 16/10/23, cuyo nombramiento le fuera notificado a Embalajes a través de nota de fecha 18/10/19 firmada por el Delegado Regional de UATRE Tucumán Ricardo Ferreyra y recibida el 28/10/19. Reclamó temporadas 2023 y 2024. En consecuencia, según los términos del art. 52 de la Ley n° 23551, estas trabajadoras, por su condición gremial, se encontraban amparadas por la garantía sindical que les otorgaba dicha normativa, por lo que no podía modificarse sus condiciones de trabajo si no mediante resolución judicial previa que las excluya de dicha garantía.

Vale recalcar que ninguna de las demandadas se expidió sobre este postulado.

2. Al respecto el art. 52 de la Ley 23551 de Asociaciones sindicales, prevé una forma especial de protección a la estabilidad, en sentido amplio, que conlleva la imposibilidad de afectar los contratos de trabajo de los representantes sindicales si no media resolución judicial que los excluya de la garantía, así como autoriza al tribunal, a pedido del empleador -siendo facultativo solicitarlo-, a disponer la suspensión de la prestación laboral con el carácter de medida cautelar, cuando la permanencia del cuestionado en su puesto o el mantenimiento de las condiciones de trabajo, pudiere ocasionar peligro para la seguridad de las personas o bienes de la empresa. No es admisible afirmar la eficacia del ejercicio de la potestad de sancionar más allá de sus alcances, así como resulta improcedente todo intento de deducir un importe del ingreso del trabajador "per se". Lo expuesto no implica privar a la empleadora de sus facultades sino sostener que éstas deben ser sometidas a la consideración del órgano jurisdiccional en el proceso de exclusión de tutela.

Teniendo en cuenta que la exclusión de la tutela sindical consiste en una autorización judicial previa que debe requerir el empleador a fin de ejercer las facultades legales de organización, dirección, control disciplinario y ius variandi respecto de aquellos trabajadores que cumplen funciones de carácter gremial, cuya promoción no importa la automática privación de prestar servicios al delegado, y mucho menos, de ejercer sus atribuciones gremiales durante el desenvolvimiento del trámite ante la justicia, en mérito a lo decidido en la tercera cuestión, debió Aegis Argentina implementar este procedimiento previo al despido.

En este sentido, todo intento de afectar el contrato de trabajo, por parte del empleador -durante el lapso al que alude el art. 48 de la Ley N° 23551- debe ser encausado por la vía dispuesta en el art. 52 del mencionado dispositivo legal. La pretensión de efectuar cualquier tipo de modificación a la relación debe transitar forzosamente por el diseño de exclusión de tutela. Lo expuesto no implica privar a la empleadora de sus facultades, sino sostener que éstas deben ser sometidas a la consideración del órgano jurisdiccional en el proceso de exclusión de tutela.

3. Retomando el estudio del caso que nos ocupa, puedo aseverar que no existe oposición alguna las comunicaciones de sus nombramientos que las sras. Cantero y Lobo trasladaron a la contraria mediante TCL y notas, razón por la cual corresponde tener por legítimos los nombramientos y cargos gremiales que detentaron. Por esta razón se colocaron dentro del ámbito de aplicación personal de aplicación de la Ley n° 23551 y cabía su protección sindical y no resultaba posible modificar sus condiciones laborales sin un proceso judicial previo, conforme se explicó.

En virtud de ello, al no haberse acreditado que se hubiera obtenido una autorización judicial de exclusión de tutela (art. 52 LAS), sus despidos resultaron un acto prohibido por las normas antes mencionadas de la LAS y, en su mérito, corresponde la procedencia de la indemnización agravada prevista por la ley.

Por lo que corresponde abonarles una suma equivalente al importe de las remuneraciones que le hubieren correspondido durante el tiempo faltante del mandato y el año de estabilidad posterior (art. 52, 4to párrafo, de la Ley N° 23.551): sra. Cantero temporadas 2023, 2024 y 2025; sra. Lobo temporadas 2023 y 2024, conforme los meses de temporada que fueron antes decididos como habituales.

#### **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 “2.b operario de selección o clasificador” del CCT N° 271/96, según lo decidido respecto de la remuneración devengada, conforme surge de escalas salariales remitidas por el sindicato respectivo en CPD3. 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. N° 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 de Apelaciones del Trabajo -Sala II- en la causa “Díaz Vázquez Francisco Alcides Jesús c/ Citytech S.A.” (expte. N° 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.

#### **INTERESES:**

Los importes que progresan devengarán intereses desde que son debidos y hasta su efectivo pago (arts. 128 y 149 LCT). Para su cómputo se aplicará la doctrina judicial establecida por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán en la causa “Juárez Héctor Ángel vs. Banco del Tucumán S.A. s/ Indemnizaciones (sentencia N° 1422 de fecha 23/12/15) donde ratifica su decisión de abandonar el criterio anterior de la aplicación de la tasa pasiva promedio del B.N.A. y más recientemente, en la causa “Bravo José Armando vs. Los Pumas S.R.L. s/ Indemnizaciones” (sentencia n° 686 de fecha 01/06/17) en la que sostuvo: “En el contexto de las singularidades del crédito laboral objeto del proceso judicial deducido por el trabajador y de las circunstancias económicas actuales, el mantenimiento incólume del contenido económico de la sentencia conduce a liquidar los intereses que se deben a la tasa que percibe el Banco de la Nación Argentina en sus operaciones ordinarias de descuento a treinta días desde la fecha de la mora y hasta su efectivo pago”.

Para así decidir el Máximo Tribunal Provincial tuvo en consideración que el trabajador es sujeto de preferente tutela constitucional (art. 14 bis de la C.N.) y su crédito reviste naturaleza alimentaria; además de ello tuvo en cuenta la función resarcitoria de los intereses moratorios y la profunda vinculación entre la tasa de interés y la depreciación monetaria en las circunstancias económicas actuales.

Asimismo, en este pronunciamiento destacó la función relevante de la casación como unificadora de la jurisprudencia aclarando que “El cambio de la tasa de interés aplicable a los créditos laborales lejos está de configurar una solución “única”, “universal” o “permanente” ya que el criterio propiciado “no resulta portador de una verdad absoluta y eterna, sino que por el contrario , conlleva la realización de un juicio histórico, basado en circunstancias económicas, sociales, sociológicas y jurídicas que se verifican en este momento, dejando a salvo que no es imposible, sino probable, que en otro momento a tenor de un cambio sustancial de las actuales circunstancias, esta Corte podrá revisar el criterio que hoy se establece en materia de intereses moratorios en los créditos laborales en ejercicio de la relevante función nomofiláctica que es privativa de la casación”.

Por lo expuesto, teniendo en cuenta que corresponde a los tribunales inferiores adaptar sus decisiones a los precedentes dictados por la C.S.J.T como Máximo Tribunal Provincial, en orden a que pudieren prevalecer criterios de igualdad ante la ley y seguridad jurídica, y en función de lo previsto en el art. 768 del CCN, a los efectos del cálculo de intereses de los montos de condena se aplicará la tasa activa para descuento de documentos a treinta días del Banco de la Nación Argentina. Así lo declaro.

**PLANILLA**  
**ALICIA GRACIELA CANTERO**

Ingreso	15/03/06
Egreso	22/07/22
Antigüedad	6 años y 4 meses

<u>Categoría:</u>	2.B. Operario de selección o clasificador	conforme	271/96
		CCT	

Jornal	\$ 7.130,5624 jornales	\$
		171.133,44
Antigüedad		\$ 10.268,01
Total		<div><div>\$</div><div>181.401,45</div></div>

<u>1) Indemnización por antigüedad</u>	
\$ 181.401,45X 7 años	\$ 1.269.810,12

<u>2) Indemnización sustitutiva del preaviso</u>	
\$ 181.401,45x 1 mes	\$ 181.401,45

<u>3) Integración mes de despido</u>	
\$ 181.401,45/ 30 x 8 días	\$ 48.373,72

<u>4) SAC s/ Preaviso</u>	
\$ 181.401,45/12	\$ 15.116,79

<u>5) Art. 52 de la Ley N° 23551:</u>	
\$ 181.401,45x 18 meses	\$
	3.265.226,04

Total Rubros 1) al 5) \$ al 27/07/2022	\$ 4.779.928,11
Interés tasa pasiva BCRA desde 27/07/2022 al 12/06/2025	342,29 % \$ 16.361.215,94
Total Rubros 1) al 5) \$ al 12/06/2025	<div><div>\$</div><div>21.141.144,05</div></div>

**Lobo Maria Jose**

Ingreso 19/04/06  
Egreso 27/07/22  
Antigüedad 6 años y 10 meses

Categoría: 2.B. Operario de selección o clasificador conforme 271/96  
CCT

Jornal \$ 7.130,5624 jornales \$  
171.133,44  
Antigüedad \$ 10.268,01  
Total 

\$
181.401,45

1) Indemnización por antigüedad  
\$ 181.401,45X 7 años \$ 1.269.810,12

2) Indemnización sustitutiva del preaviso  
\$ 181.401,45x 1 mes \$ 181.401,45

3) Integración mes de despido  
\$ 181.401,45/ 30 x 3 días \$ 18.140,14

4) SAC s/ Preaviso  
\$ 181.401,45/12 \$ 15.116,79

5) Art. 52 de la Ley N° 23551:  
\$ 181.401,45x 12 meses \$  
2.176.817,36

6) Art. 2 Ley 25.323  
(\$620184,53+177195,58+8859,78)x50% \$734.675,86

Total Rubros 1) al 6) \$ al 01/08/2022 \$ 4.395.961,72  
Interés tasa pasiva BCRA desde 01/08/2022 al 12/06/2025 340,06 % 

\$ 14.948.907,42
\$ 19.344.869,14

  
Total Rubros 1) al 6) \$ al 12/06/2025

**Jimenez Yanina Soledad**

Ingreso 19/04/06  
Egreso 22/07/22  
Antigüedad 4 años

Categoría: 2.B. Operario de selección o clasificador conforme CCT 86.113,74

Jornal \$ 7.130,5624 jornales \$  
171.133,44  
Antigüedad \$ 6.845,34  
Total 

\$
177.978,78

1) Indemnización por antigüedad  
\$ 177.978,78X 4 años \$ 711.915,11

2) Indemnización sustitutiva del preaviso  
\$ 177.978,78x 1 mes \$ 177.978,78

3) Integración mes de despido  
\$ 177.978,78/ 30 x 8 días \$ 47.461,01

4) SAC s/ Preaviso  
\$ 177.978,78/12 \$ 14.831,56



Total Rubros 1) al 4) \$ al 27/07/2022		\$ 952.186,46
Interés tasa pasiva BCRA desde 27/07/2022 al 12/06/2025	342,29 %	\$ 3.259.239,03
Total Rubros 1) al 4) \$ al 12/06/2025		<b>\$ 4.211.425,49</b>

Santucho Cainzo Ruth Debora

Ingreso	15/10/10
Egreso	25/07/22
Antigüedad	4 años

Categoría:	2.B. Operario de selección o clasificador	conforme CCT	271/96
------------	---	--------------	--------

Jornal	\$ 7.130,56x 24 jornales	\$ 171.133,44
Antigüedad		\$ 6.845,34
Total		<b>\$ 177.978,78</b>

1) Indemnización por antigüedad		
\$ 177.978,78X 4 años		\$ 711.915,11
2) Indemnización sustitutiva del preaviso		
\$ 177.978,78x 1 mes		\$ 177.978,78
3) Integración mes de despido		
\$ 177.978,78/ 30 x 5 días		\$ 29.663,13
4) SAC s/ Preaviso		
\$ 177.978,78/12		\$ 14.831,56

Total Rubros 1) al 4) \$ al 30/07/2022		\$ 934.388,58
Interés tasa pasiva BCRA desde 30/07/2022 al 12/06/2025	340,90 %	\$ 3.185.330,68
Total Rubros 1) al 4) \$ al 12/06/2025		<b>\$ 4.119.719,26</b>

Naranjo Isabela Viviana

Ingreso	13/06/12
Egreso	29/07/22
Antigüedad	4 años y 5 meses

Categoría:	2.B. Operario de selección o clasificador	conforme CCT	271/966
------------	---	--------------	---------

Jornal	\$ 7.130,56x 24 jornales	\$ 171.133,44
Antigüedad		\$ 6.845,34
Total		<b>\$ 177.978,78</b>

1) Indemnización por antigüedad		
\$ 177.978,78X 4 años		\$ 889.893,89
2) Indemnización sustitutiva del preaviso		
\$ 177.978,78x 1 mes		\$ 177.978,78
3) Integración mes de despido		
\$ 177.978,78/ 30 x 1 días		\$ 5.932,63
4) SAC s/ Preaviso		
\$ 177.978,78/12		\$ 14.831,56

Total Rubros 1) al 4) \$ al 03/08/2022		\$ 1.088.636,86
--	--	-----------------

Interés tasa pasiva BCRA desde 03/08/2022 al 12/06/2025	339,13 %	\$ 3.691.894,17
Total Rubros 1) al 4) \$ al 12/06/2025		\$ 4.780.531,03

Vazquez Maria Cristina

Ingreso	09/04/11
Egreso	14/07/22
Antigüedad	4 años y 5 meses

Categoría:	2.B. Operario de selección o clasificador	conforme CCT	271/96
------------	---	--------------	--------

Jornal	\$ 7.130,56x 24 jornales	\$ 171.133,44
Antigüedad		\$ 6.845,34
Total		\$ 177.978,78

1) Indemnización por antigüedad	
\$ 177.978,78X 4 años	\$ 711.915,11

2) Integración mes de despido	
\$ 177.978,78/ 30 x 16 días	\$ 94.922,01

3) Haberes mes de julio y agosto	
\$ 177.978,78/ 30 x 34 días	\$ 201.709,28

4) Vacaciones proporcionales 2019	
\$ 177.978,78/ 25 x (14*230/360)	\$ 63.676,85

5) SAC prop	
\$ 177.978,78/ 2 x 50/180	\$ 24.719,27

Total Rubros 1) al 4) \$ al 19/07/2022		\$ 1.096.942,53
Interés tasa pasiva BCRA desde 19/07/2022 al 12/06/2025	345,88 %	\$ 3.794.104,83
Total Rubros 1) al 4) \$ al 12/06/2025		\$ 4.891.047,36

Sanchez Mirta Dolores

Ingreso	17/04/06
Egreso	14/07/22
Antigüedad	7 años

Categoría:	2.B. Operario de selección o clasificador	conforme CCT	271/96
------------	---	--------------	--------

Jornal	\$ 7.130,56x 24 jornales	\$ 171.133,44
Antigüedad		\$ 11.979,34
Total		\$ 183.112,78

1) Indemnización por antigüedad	
\$ 183.112,78X 7 años	\$ 1.281.789,47

2) Integración mes de despido	
\$ 183.112,78/ 30 x 16 días	\$ 97.660,15

3) Haberes mes de julio y agosto	
\$ 183.112,78/ 30 x 34 días	\$ 207.527,82

4) Vacaciones proporcionales	
\$ 183.112,78/ 25 x (21*230/360)	\$ 98.270,53

5) SAC prop

\$ 183.112,78/ 2 x 50/180

\$ 25.432,33

Total Rubros 1) al 5) \$ al 19/07/2022

\$ 1.710.680,29

Interés tasa pasiva BCRA desde 19/07/2022 al 12/06/2025

345,88 %

\$ 5.916.900,99

Total Rubros 1) al 5) \$ al 12/06/2025

\$ 7.627.581,28

Resumen de condena

ALICIA GRACIELA CANTERO

\$

21.141.144,05

Lobo Maria Jose

\$

19.344.869,14

Jimenez Yanina Soledad

\$

4.211.425,49

Santucho Cainzo Ruth Debora

\$

4.119.719,26

Naranjo Isabela Viviana

\$

4.780.531,03

Vazquez Maria Cristina

\$

4.891.047,36

Sanchez Mirta Dolores

\$

7.627.581,28

Resumen de condena

\$

66.116.317,61

**COSTAS:**

En mérito de lo resuelto y de las reglas que al respecto imperan en el fuero laboral, cada una de las demandadas (Embalajes Brito SRL y Sras. Calcerano) soportará la totalidad de las costas propias generadas por cada una de ellas y, en forma solidaria, asumirán la totalidad de las costas de la parte actora. Así lo declaro.

**HONORARIOS:**

Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa, conforme lo prescribe el art. 46 inc. 2 CPL.

Atento al resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la acción, es de aplicación el art. 50 inc. 1 de la citada normativa, por lo que se toma como base regulatoria el monto del capital de condena actualizado, el que según planilla precedente resulta al 13/06/25 en la suma de \$66.116.317,61.

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 N°5480, con los topes y demás pautas impuestas por la Ley N° 24432, ratificada por la Ley Provincial N° 6715, se regulan los siguientes honorarios:

1. Por la parte actora intervino el letrado José Rodolfo Carabajal, quien no asistió a la audiencia de conciliación aunque presentó alegatos. Por su actuación en el doble carácter durante las tres etapas del proceso le corresponde la suma de **\$15.372.043,84** (base x 15% - art. 38 LH- + 55% -art. 14 LH-).

2. Por la empresa Embalajes se apersonó el Dr. Martín Ezequiel Carranza, quien asistió a la audiencia de conciliación y presentó alegatos.

También actuó en el doble carácter durante las tres etapas del proceso por lo que es acreedor de **\$10.248.029,23** (base x 10% -art. 38 LH- + 55% -art. 14 LH).

3. En nombre de las sras. Calcerano intervino la letrada María José Torres, quien concurrió a la audiencia de conciliación y presentó alegatos.

Por su desempeño en el doble carácter durante las tres etapas del proceso es justo regularle **\$9.223.226,31** (base x 9% -art. 38 LH- + 55% -art. 14 LH).

4. A la perito CPN Olga del Valle Rodríguez estimo adecuado regularle el 2% de la base, o sea, **\$1.322.326,35**.

Por ello,

**RESUELVO:**

**I. ADMITIR PARCIALMENTE LA DEMANDA** promovida por sras. ALICIA GRACIELA CANTERO, DNI n° 28.480.866, con domicilio en calle 13 n° 1044 Villa Mariano Moreno

(\$21.141.144,05); MARÍA JOSÉ LOBO, DNI n° 27.364.579 domiciliada en manzana K lote 5 Barrio Pinar de Roca, Las Talitas (\$19.344.869,14); ISABELA VIVIANA NARANJO, DNI n° 32.009.742, domiciliada en manzana 1 lote 10 Barrio Las Tipas, El Colmenar, Las Talitas (\$4.780.531,03); MARÍA CRISTINA VÁZQUEZ, DNI n° 21.336.319, con domicilio en manzana E lote 6 Barrio APEM (\$4.891.047,36); YANINA SOLEDAD JIMÉNEZ, DNI n° 36.042.650, domiciliada en calle 37 casa 669, Villa Mariano Moreno, todas vecinas del departamento Tafí Viejo de esta provincia (\$4.211.425,49); MIRTHA DOLORES SANCHEZ, DNI n° 14.463.123, con domicilio en ruta 305 km 18,5 El Timbó Viejo, departamento Burruyacú, Tucumán (\$7.627.581,28) y RUTH DEVORAH YANINA SANTUCHO, DNI n° 37.655.885, domiciliada en calle Warner 450 manzana 2 casa 37, Barrio Progreso de esta ciudad (\$4.119.719,26) en contra de EMBALAJES BRITO SRL, CUIT 30-7108008705-1, ubicada en calle La Rioja 453 de esta ciudad y de las sras. NANCY KARINA CALCERANO, VIOLETA INES CALCERANO Y LUCILA VERÓNICA CALCERANO, domiciliadas en Pje. Cervantes 57 de esta ciudad. En consecuencia, se las condena de manera solidaria a abonar en el plazo de cinco (5) días la suma total de **\$ 66.116.317,61 (pesos sesenta y seis millones cientos dieciséis mil trescientos diecisiete con 61/100)** en concepto de indemnización por antigüedad, integración mes despido, preaviso (parcialmente), SAC sobre preaviso (parcialmente), haberes adeudados (parcialmente), indemnización art. 2 de la Ley n° 25323 (parcialmente), daños y perjuicios (parcialmente), e indemnización del art. 52 Ley N° 23551 (esta última sólo a favor de las actrices Cantero y Lobo), conforme lo considerado.

**II. COSTAS:** a las demandadas, conforme lo considerado.

**III. REGULAR HONORARIOS:** 1) Dr. José Rodolfo Carabajal: \$15.372.043,84. 2) Dr. Martín Ezequiel Carranza: \$10.248.029,23. 3) Dra. María José Torres: \$9.223.226,31. 4) Perito CPN Olga del Valle Rodríguez: \$1.322.326,35, según lo tratado.

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

**VI. COMUNÍQUESE** a la Caja de Previsión para Abogados y Procuradores.  
**REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HÁGASE SABER.**

LEONARDO ANDRES TOSCANO  
Juez  
Juzgado del Trabajo de VIª Nominación