Expediente: **3123/23**
Carátula: **GOMEZ VICTOR MARTIN C/ SERVICIOS AGROINDUSTRIALES DEL NOA S.R.L. S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°3**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **18/04/2026 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
27303578493 - GOMEZ, VICTOR MARTIN-ACTOR
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -
90000000000 - SERVICIOS AGROINDUSTRIALES DEL NOA S.R.L., -DEMANDADO

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Oficina de Gestión Asociada del Trabajo N°3

ACTUACIONES N°: 3123/23

H105036018276

JUICIO: GOMEZ VICTOR MARTIN c/ SERVICIOS AGROINDUSTRIALES DEL NOA S.R.L. s/ COBRO DE PESOS - EXPTE. N°: 3123/23. Juzgado del Trabajo IX nom

San Miguel de Tucumán, Diciembre del 2025.

VISTO: viene a conocimiento para el dictado de sentencia definitiva el expediente digital, cuyo reglamento fue aprobado por Acordadas n° 1357/21 del 14/10/2021 y 1562/22 del 28/10/2022 de la CSJT, caratulado "GOMEZ VICTOR MARTIN c/ SERVICIOS AGROINDUSTRIALES DEL NOA S.R.L. s/ COBRO DE PESOS - Expte. n° 3123/23" que tramita ante este Juzgado del Trabajo de la 9° Nominación,

A fin de facilitar la lectura de la sentencia se adjunta un archivo adjunto en formato .pdf que incluye un índice con hipervínculos a partir de los cuales se puede navegar de forma fácil y rápida por la misma.

RESULTA

Mediante presentación ingresada en fecha 19/12/2023 se apersonó ella letrada Adriana Andrea Nuñez como apoderada del Sr. Victor Martin Gomez, DNI 13.861.385, con domicilio en calle S/N B° El Cruce, Famaillá, Tucumán, en virtud del poder ad litem acompañado, e interpuso demanda en contra de Servicios Agroindustriales del NOA S.R.L, CUIT: 30-68002419-3, por la suma de $4.578.382,67.

Como relato de los hechos indicó que el actor se desempeñó para la demandada desde el 15/11/2011 como Peón General de Cosecha "Calificación Profesional: Peón Sección: Cuadrilla: 069", bajo la contratación de trabajo de temporada. Además, denunció una jornada de lunes a sábado de 9 a 16hs,

En relación al distracto detalló que en fecha 16/05/2022 el actor sufrió un accidente de trabajo, y que al recibir el alta médica, se presentó a trabajar en la temporada en curso, en el mes de Junio del

2023. No obstante ello, cuando el actor concurrió a prestar tareas para la temporada en curso, de acuerdo al art. 98 LCT, personal de la demandada le negó asignación de tareas sin brindarle el motivo de tal negativa, y pese a los reiterados reclamos efectuados por el actor mediante telegramas, los mismos no fueron contestados por la demandada. Explicó que en razón, el actor se dió por despedido de manera indirecta por exclusiva culpa y responsabilidad del empleador, en fecha 29/08/2023.

Por último, practicó planilla y solicitó se corra traslado de la demanda.

Corrido el mismo, y en virtud del silencio guardado por la demandada, mediante decreto de fecha 26/06/2024 se ordenó tener por incontestada la demanda por parte de Servicios Agroindustriales del NOA S.R.L.

En fecha 10/04/2025 se llevó a cabo la audiencia que prescribe el art. 69 CPL, a donde se ordenó diferir el plazo de producción de pruebas para el día 30/04/2025.

Por Secretaría Actuaria, se produjo el informe del art. 101 CPL en fecha 06/08/2025, informando que las partes ofrecieron los siguientes cuadernos de pruebas: Parte Actora: 1) Prueba Documental: Producida. 2) Prueba Informativa: Producida.

Mediante presentación de fecha 04/09/2025 alegó parte actora y por decreto de fecha 20/10/2025 se ordenó pasar autos a despacho para dictar sentencia.

No obstante ello, por proveído del 26/12/2025, este juzgador consideró que se libre oficio a ARCA, en virtud de la falta de elementos necesarios para el dictado de la sentencia definitiva. Ingresado el informe de ARCA en fecha 09/02/2026, se ordenó el pase de autos a despacho para dictar sentencia definitiva en fecha 12/02/2026.

CONSIDERANDO

En este caso concreto, en lugar de la determinación de los puntos admitidos y los controvertidos, corresponde destacar que, de acuerdo a las constancias de autos la parte demandada Servicios Agroindustriales del NOA S.R.L. incurrió en incontestación de la demanda, según providencia de fecha 26/04/2024.

En tal caso el art. 58 CPL prevé que se presumirán como ciertos los hechos invocados y como auténticos y recepcionados los documentos acompañados a la demanda, salvo prueba en contrario. Esta presunción en contra del demandado cobra operatividad relativa a partir de la acreditación del hecho principal, esto es, la prestación de servicios laborales. Este es el criterio seguido por el Máximo Tribunal Provincial, según el cual la conducta omisiva y silente del demandado, en modo alguno exime al accionante de la carga probatoria relativa al hecho principal (sentencia nro. 1020 del 30/10/2006 Díaz Carlos Gustavo vs. Refinería de Maíz SAIF s/ Despido; sentencia nro. 58 del 20/02/08 López Miguel Alejandro vs. Pintos Ramón Lino s/Despido; sentencia nro. 793 del 22/08/2008 Salcedo René César vs. Azucarera La Trinidad S.A. s/ Acción de reagravación y otros).

En tal sentido, observo que los hechos sobre los que debo expedirme conforme lo prescripto por el art. 214 inc. 5 del Código Procesal Civil y Comercial, supletorio, son: **1)** Existencia de la relación laboral invocada, y en su caso, extremos. **2)** Distracto: justificación, tipo y fecha de extinción del contrato de trabajo. **3)** Procedencia de los rubros y montos reclamados. **4)** Intereses. Planilla de condena. **5)** Costas. **6)** Honorarios.

A fin de resolver los puntos materia de debate, de acuerdo con el principio de pertinencia analizaré la prueba producida a la luz de la sana crítica racional y de lo prescripto por los arts. 32, 33, 40, 214

inc. 4, y concordantes del CPCC, supletorio, es decir aquellas que resulten conducentes y atendibles para la resolución del litigio.

A efectos de resolver cada cuestión, se pone en conocimiento que preliminarmente se realizará un análisis respecto de cada postura invocada por las partes. Posteriormente se precisará el encuadre jurídico de la cuestión a tratar, y por último se examinarán las pruebas admitidas y conducentes que determinarán la valoración y la conclusión correspondiente.

1. Primera cuestión: Existencia de la relación laboral invocada, y en su caso, extremos.

El actor denunció que ingresó a trabajar para la demanda en fecha 15/11/2011 como Peón General de Cosecha, siendo trabajador de temporada, y cumpliendo jornadas de lunes a sábado de 9 a 16 horas.

1.1. En primer lugar, cabe destacar que si bien la demanda se encuentra incontestada, la presunción prevista en el art. 58 del CPL no opera de modo automático ni absoluto, sino que su eficacia se encuentra condicionada a la previa acreditación del hecho principal invocado por el actor, esto es, la efectiva prestación de servicios en favor del demandado, extremo que no puede tenerse por probado por la sola incomparecencia de la accionada.

En otras palabras, al denunciar la parte actora una relación laboral, pesa sobre ella la carga de la prueba de la prestación de servicios, al ser éste el hecho que constituye el presupuesto fáctico de su pretensión. En tal sentido, deberá aportar al proceso todos los elementos necesarios, suficientes y pertinentes que puedan acreditar que los hechos sucedieron de la forma descripta en la demanda (Art. 302 CPCCT y lo dispuesto como doctrina legal de nuestro Supremo Tribunal en “Serrano Héctor Orlando vs. Soria Rene Ramón Lucas s/ Cobro, 06.06.18, sent. 792).

Asimismo, resulta importante recordar que el art. 50 de la LCT prescribe que la existencia del contrato de trabajo se acredita por todos los medios de prueba que admite la legislación adjetiva, y por la presunción establecida en el art. 23 de la LCT, el que consagra la presunción “iuris tantum” de la existencia de un contrato de trabajo para la acreditación de la prestación de servicios.

1.2. Efectuadas dichas aclaraciones, corresponde analizar la prueba rendida en autos, a fin de valorar si de la misma surge que el actor fue empleado de Servicios Agroindustriales del NOA S.R.L., y si lo fue bajo los términos por éste denunciados: fecha de ingreso: 15/11/2011; trabajador de temporada; categoría: peón de cosecha; jornada: lunes a sábado de 9 a 16 horas.

Analizada la prueba producida en autos, advierto que el actor acompañó como prueba documental sus recibos de haberes. Si bien se trata de la única prueba que aportó del contrato de trabajo, considero que éstos resultan idóneos y suficientes en el caso concreto para tener por acreditada la existencia de una relación laboral y, por ende, la prestación de servicios denunciada en autos. Ello, por cuanto los recibos de haberes constituyen prueba objetiva de la existencia de dicha prestación, en tanto documentan el pago de una remuneración en los términos del art. 103 de la LCT, es decir, la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo.

Asimismo, entiendo que constituyen prueba objetiva por tratarse de documentos contienen parámetros formales y sustanciales propios de una relación laboral dependiente, de conformidad con lo normado en el art. 140 LCT. El mentado artículo dispone: “El recibo de pago deberá necesariamente contener, como mínimo, las siguientes enunciaciones:

a) Nombre íntegro o razón social del empleador y su domicilio y su Clave Única de Identificación Tributaria (C.U.I.T);

b) Nombre y apellido del trabajador y su calificación profesional y su Código Único de Identificación Laboral (C.U.I.L.);

c) Total de remuneración que perciba, con indicación substancial de su determinación. Si se tratase de porcentajes o comisiones de ventas, se indicarán los importes totales de estas últimas, y el porcentaje o comisión asignada al trabajador.

d) Los requisitos del artículo 12 del Decreto-Ley N° 17.250/67.

e) Total bruto de la remuneración básica o fija y porcentual devengado y tiempo que corresponda. En los trabajos remunerados a jornal o por hora, el número de jornadas u horas trabajadas, y si se tratase de remuneración por pieza o medida, número de estas, importe por unidad adoptado y monto global correspondiente al lapso liquidado.

f) Importe de las deducciones que se efectúan por aportes jubilatorios u otras autorizadas por esta ley; embargos y demás descuentos que legalmente correspondan.

g) Importe neto percibido, expresado en números y letras.

h) En el caso de los artículos 124 y 129 de esta ley, firma y sello de los funcionarios o agentes dependientes de la autoridad, la que podrá ser electrónica y supervisión de los pagos.

i) Fecha de ingreso o antigüedad reconocida y tarea cumplida o categoría en que efectivamente se desempeñó durante el período de pago.

j) Total de contribuciones abonadas por el empleador por disposición legal".

En razón, los recibos de haberes se tratan de documentos laborales formales, que contienen parámetros objetivos y estandarizados, propios de un vínculo de trabajo dependiente, y que difícilmente puedan ser explicados fuera del marco de un contrato de trabajo.

De conformidad con lo expuesto, considero que los recibos que tengo a la vista no sólo cumplen con los requisitos legales descriptos, sino que además aportan a la causa información concordante con la postura denunciada por el actor en la demanda.

En primer término, el membrete identificatorio del empleador, consignando la razón social "Servicios Agroindustriales del NOA S.R.L.", junto con su CUIT (30-68002419-3) y domicilio (Av. Sarmiento 933, SM), lo que permite individualizar de manera precisa al empleador demandado. Asimismo, de un rápido cotejo realizado por este Juzgador en internet, corroboré que los datos que consignan los recibos de haberes guardan correspondencia con los informados en línea.

Asimismo, los recibos analizados contienen los datos personales del actor, tales como nombre y apellido, legajo y CUIL, lo que refuerza la correspondencia entre el documento y la persona del accionante. Del mismo modo, los recibos consignan datos propios de la relación laboral, tales como la fecha de ingreso (que coincide con la denunciada por el actor), la categoría profesional (que también coincide con lo postulado en la demanda), la remuneración abonada, entre otros; extremos que responden a obligaciones legales impuestas al empleador y que resultan característicos de un vínculo de trabajo subordinado. Tales menciones no sólo evidencian el pago de una contraprestación salarial, sino que también revelan la existencia de una organización empresaria que liquida haberes conforme a pautas propias del derecho del trabajo.

Por último, no resulta menor que los recibos acompañados cuentan con firma del empleador (" *Antonio Marengo, socio gerente de la empresa demandada"*), lo que otorga autenticidad al instrumento y comporta un reconocimiento expreso, por parte de la demandada, de la existencia del vínculo y del

pago de remuneraciones.

En consecuencia, la existencia de recibos de haberes regularmente emitidos, con los recaudos formales exigidos por la ley laboral, constituye un gran indicio de la existencia de una relación laboral, en tanto reflejan el cumplimiento de obligaciones típicas del empleador (liquidación salarial, registración de conceptos remunerativos y no remunerativos, retenciones legales, entre otras), que sólo encuentran explicación razonable en la vigencia de un contrato de trabajo. En otras palabras, los recibos acompañados no sólo acreditan el pago de una suma de dinero, sino que revelan la concurrencia de los elementos típicos del contrato de trabajo: prestación personal de servicios, ajenidad, subordinación y remuneración, en los términos de los arts. 21 y 22 de la LCT.

Por lo expuesto, corresponde concluir que, aun cuando la prueba producida se limita a los recibos de haberes acompañados por el actor, y al encontrarse incontestada la demanda, los mismos resultan suficientes para tener por acreditada la prestación de servicios laborales, en los términos denunciados por el actor, habilitando de este modo la operatividad de la presunción prevista en el art. 58 del CPL respecto de los restantes hechos invocados en la demanda, en tanto no ha sido producida prueba alguna en contrario.

Por consiguiente, corresponde tener por cierto que el actor ingresó a trabajar para la demandada en fecha 15/11/2011 como Peón de cosecha en jornada completa, siendo trabajador de temporada. Así lo declaro.

1.3. Por último, resulta útil aclarar que, no habiendo denunciado el trabajador el convenio colectivo aplicable al vínculo, este juzgador ordenó que previo al dictado de la presente sentencia, se libre oficio a ARCA a fin de que informe respecto del actor, historial de altas y bajas, historial de aportes y contribuciones, y toda información obrante en sus registros relacionados con su empleador Servicios Agroindustriales del NOA S.R.L.,CUIT: 30-68002419-3.

La mencionada entidad fiscalizadora contestó mediante informe ingresado en los autos principales en fecha 12/02/2026, remitiendo historial de altas y bajas del actor, como así tambien su historial de aportes y contribuciones. Del mencionado informe surge que el demandado registró al Sr. Gomez como Peon General del CCT 271/96, por lo que, no existiendo prueba en contrario, se tendrá al Sr. Gomez como trabajador de la mencionada categoría y convenio. Así lo declaro.

2. Segunda cuestión: Distracto: justificación, tipo y fecha de extinción del contrato de trabajo.

El actor relató que cuando se presentó a trabajar en Junio/2023 se le negó asignación de tareas sin brindarle el motivo alguno, por lo que remitió telegramas intimando a aclarar su situación laboral, sin recibir respuesta de su empleador, por lo que se dió por despedido en fecha 29/08/2023.

2.1. De la prueba documental aportada por el actor, consistente en los telegramas remitidos a su empleador observo que: 1- En fecha 26/06/2023 el Sr. Gómez denunció mediante telegrama que se presentó a trabajar en sede de la empresa se le impidió la prestación de servicios, no permitiéndole el fichado y sin brindarle tareas, por lo que intimó al empleador a que en el término de 48 horas aclare su situación laboral bajo apercibimiento. 2- En fecha 28/07/2023 reiteró la intimación mediante telegrama de que se aclare su situación laboral, bajo apercibimiento de darse por despedido. 3- En fecha 29/08/2023 procedió a hacer efectivo los apercibimientos consignados en las epístolas previamente relatadas, dándose por despedido por exclusiva responsabilidad y culpa de su empleador.

2.2. Sobre la extinción del vínculo, el art. 242 de la LCT establece que: “Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las

obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación. La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso".

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

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

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

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

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

2.3. De los telegramas laborales descriptos en el punto 2.1 relatado, observo que el actor intimó debidamente a su empleador, en dos oportunidades a que aclare su situación laboral, bajo apercibimiento de darse por despedido, y que ante el silencio de Servicios Agroindustriales del NOA S.RL., se dió por despedido en fecha 29/08/2023.

Al respecto, vale destacar que el art. 78 LCT impone que el empleador deberá garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo a su calificación o categoría profesional, salvo que el incumplimiento responda a motivos fundados que impidan la satisfacción de tal deber.

Siendo, así, acreditada alguna de las diferentes causales invocadas como fundamento del distracto -en este caso, la falta de dación de tareas y aclarar su situación laboral- tal decisión del trabajador se considera justificada en la medida en que la inconducta asumida por la empleadora asume gravedad suficiente en los términos del art. 242 de la ley de contrato de trabajo, lo que impide la prosecución del vínculo, desplazando el principio de conservación del contrato, previsto en el art. 10 LCT. Ello, por cuanto el silencio del empleador en la intimación del trabajador a la aclaración de su situación laboral constituye una injuria gravísima, y una falta grave al art. 78 LCT mentado. En este sentido, al haber optado su empleador por guardar silencio y no cumplir con su obligación de dación de tareas consignada en el art. 78 LCT, considero que existen causales suficientes para la configuración y

justificación del despido indirecto. Por lo expuesto considero que el vínculo entre las partes se extinguió por despido indirecto justificado, el día 29/08/2023. Así lo declaro.

3. Tercera cuestión: rubros y montos indemnizatorios.

Corresponde en este punto analizar por separado la procedencia de los rubros reclamados por la parte actora, de acuerdo a lo previsto por el art. 265 inc. 6 CPCC, los cuales deberán liquidarse teniendo en cuenta que la relación de trabajo entre las partes inició el 15/11/2011, se extinguió el 29/08/2023 y la mejor remuneración mensual y habitual que debía percibir un trabajador de temporada que se desempeñó como Peon General del CCT 271/96 en jornada completa, conforme escala salarial vigente.

Tratándose de un trabajador de temporada, corresponde efectuar ciertas precisiones. En cuanto a la antigüedad, si bien la relación laboral se extendió en el tiempo de manera continua, la prestación de servicios se desarrolló en forma discontinua, limitada a los períodos propios de la actividad. Por consiguiente, a los fines del cálculo de la antigüedad, se deja constancia que del historial de aportes y contribuciones remitido por ARCA surge que el actor registra remuneraciones y aportes por parte de la demandada en los siguiente períodos: Año 2011: Diciembre. Año 2012: Enero, Marzo a Septiembre. Año 2013: Abril a Septiembre. Año 2014: Abril a Diciembre. Año 2015: Marzo a Noviembre. Año 2016: Abril a Octubre. Año 2018: Mayo a Octubre. Año 2019: De Enero a Septiembre. Año 2020: Marzo a Agosto. Año 2021: De Marzo a Julio, y Septiembre. En consecuencia, computa un total de 67 meses, que arriba a la antigüedad de 5 años y 7 meses.

3.1.Rubros derivados del contrato de trabajo existente entre las partes: Tratándose de una cuestión no discutida la extinción del contrato de trabajo, surge por tal circunstancia la obligación legal de abonar las sumas devengadas hasta ese momento. Aún más, incluso ante la interrupción justificada del vínculo estos créditos se adeudan al dependiente. Al respecto, la accionante reclama:

A) SAC proporcional 2° semestre 2023: atento a que constituye un verdadero derecho de los trabajadores y a lo expresamente previsto en el art. 123 de la LCT, surge como consecuencia del contrato de trabajo cualquiera fuera la causal de extinción. Por consiguiente, el mismo deviene procedente por no encontrarse probado su pago, debiendo así tenerse presente para el cálculo del mismo el tiempo de trabajo computable en el semestre y la mejor remuneración devengada durante dicho período. Así lo declaro.

B) Vacaciones proporcionales año 2023: atento lo expresamente previsto en el art. 156 de la LCT, las vacaciones proporcionales al último año de despido se deben pagar sea cual fuere la causal de extinción del contrato de trabajo. Por su parte, tratandose de un trabajador de temporada, en razón de que el actor no prestó servicios durante la totalidad del año calendario, el derecho a las mismas debe determinarse de manera proporcional al tiempo efectivamente trabajado conforme el cálculo realizado respecto de la antigüedad. Por consiguiente, y conforme las pautas del art. 150 inc b) de la LCT, le corresponden 21 días. Así lo declaro.

C) Salario proporcional: siendo este un rubro de pago obligatorio, la parte actora tiene derecho al cobro de los días en que se produjo el despido, por lo que tiene derecho a este concepto por 29 días del mes de agosto del 2023. Así lo declaro.

D) Haberes pendientes: el trabajador reclama sus haberes impagos por los meses de junio y julio del año 2023. No encontrándose acreditado en autos que los mismos hayan sido abonados, y correspondiéndole los mismos al trabajador, considero el reclamo procedente. Así lo declaro.

3.2. Rubros indemnizatorios: habiendo determinado que el despido se encuentra injustificado, se tornan operativas una serie de indemnizaciones que derivan directamente de esta causa.

E) Integración del mes de despido: Respecto de la suma reclamada bajo el concepto de integración del mes de despido, entiendo que se refiere a la indemnización del art. 233 de la LCT. Esta norma, interpretada en el contexto de la causa, implica la responsabilidad del empleador de indemnizar al trabajador por los días restantes del mes en el que ocurre el despido, cuando no mediare preaviso y siempre que la extinción no hubiere operado el último día del mes. Así lo declaro.

F) Indemnización sustitutiva de preaviso: entiendo que se refiere a la indemnización del art. 232 de la LCT, y en virtud de que el despido fue dispuesto de modo inmediato sin que medie plazo alguno antes de la finalización del vínculo, corresponde el pago de este rubro. Así lo declaro.

G) Indemnización por antigüedad: teniendo en cuenta que, conforme fuera considerado a lo largo de la sentencia, la extinción del vínculo laboral se produjo de manera injustificada, la indemnización por antigüedad del art. 245 de la LCT resulta procedente. Su cuantía se determinará en la planilla que forma parte de la presente sentencia, tomando como base de cálculo la remuneración que correspondía a la trabajadora conforme escala salarial vigente a la fecha de distracto. Así lo declaro.

3.3. Rubros sancionatorios

H) Multa Art 80 LCT: El artículo prescribe que el empleador deberá dar al trabajador, cuando éste lo requiriese a la época de la extinción de la relación, constancia documentada de ello; y que en caso de incumplimiento, será sancionado con una indemnización a favor del trabajador equivalente a 3 veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor. Ahora bien, para la procedencia de esta indemnización resulta imprescindible que el trabajador intime de modo fehaciente al empleador a la entrega de dichos certificados, en el plazo establecido por el decreto reglamentario de Ley 25.345 (dec. 146/2001 - BO del 13/02/2001) el cual es, dentro de los 30 días corridos de extinguido por cualquier causa el contrato de trabajo. No surge en los presentes autos prueba documentada de que el trabajador haya intimado correctamente al empleador mediante telegrama, por lo que no se encuentran acreditados los requisitos para la procedencia de la multa reclamada, correspondiendo su rechazo. Así lo declaro.

I) Daño moral: El daño moral importa una lesión a afecciones legítimas como la paz, la tranquilidad de espíritu, la libertad individual, el honor, la integridad física, los afectos familiares pero no comprende cualquier inquietud o perturbación del ánimo derivadas de la privación de bienes materiales. Lo trascendente es determinar si el reclamo tiene su causa fuente en un ilícito ajeno al contrato de trabajo o, dicho de otro modo, si hubiese resultado indemnizable aun cuando la relación laboral no existiera. Por ello, se debe independizar el concepto y el alcance del despido como grave ilícito contractual del agravio “extra” sufrido por el trabajador. (Grisolía, J. A., Op. Cit., pág. 705-706)

En el caso concreto, el actor reclamó el presente rubro por considerar que fue víctima por el accionar indebido e ilegítimo de su empleador, sin embargo, no especifica los motivos por los cuáles reclama el mismo. Se limitó a explicar “*el origen del daño moral”,* destacando que se configura como un perjuicio o agravio sufrido por una persona en su dignidad, honorabilidad e integridad física; y a posterior, se explayó respecto de la Declaración Universal de Derechos Humanos y de la forma de medir el daño moral en las relaciones laborales

En este sentido, vale resaltar que si bien la ruptura de un contrato laboral produce por lo general un daño moral al trabajador, las leyes que fijan cualitativamente los extremos de la indemnización toman en consideración el conjunto de todos estos posibles daños y no corresponde indemnización

por daño moral, a menos que la decisión de romper el vínculo fuera precedida de imputaciones desdorosas, cargos infamantes o cualquier actitud del empleador causante de perjuicios morales mayores que los comunes que afecten a cualquier trabajador despedido (CSJT, “Perez Beatriz Mercedes c/ Banco del Tucumán S.A. s/ Daños y Perjuicios”, Sent.544, 26/06/2006).

Considero que la indemnización prevista en el art. 245 de la LCT, fue implementada con el fin de compensar los daños generados por la violación contractual del principio de continuidad, y si bien se pudo haber reglamentado un régimen libre de reparación integral y concreta, lo cierto es que el legislador optó por un sistema tarifado o de indemnización forfataria, en pos de determinados objetivos, entre otros, la celeridad, certeza y previsibilidad en la cuantía de aquéllas (CSJN “Vizzoti Carlos Alberto c/Amsa S.A. s/Despido”, 14/09/2004).

Por consiguiente, las alegaciones realizadas por el trabajador no tienen virtualidad suficiente para dar lugar al rubro que reclama. A más, no surge de las constancias de autos que haya sido demostrada la existencia de un acto del empleador que se pueda configurar como un hecho distinto, independiente y ajeno a la relación de trabajo que diera lugar a un agravio por parte del trabajador. Conforme a lo señalado, no advierto configurados elementos objetivos que habiliten la procedencia del reclamo en cuestión, correspondiendo su consecuente rechazo. Así lo declaro.

4. Cuarta cuestión: intereses.

En relación a los intereses considero debe aplicarse lo dispuesto por el art. 55 de la ley n° 27.802, por tratarse de un juicio en trámite a la fecha de entrada en vigencia de la citada ley.

En consecuencia, a cada rubro adeudado se le aplicará, desde la fecha en que es debido, la tasa pasiva determinada por el Banco Central de la República Argentina (BCRA) a estos fines, en tanto el resultado no sea superior al que surja de aplicar sobre el capital histórico el Índice de Precios al Consumidor elaborado por el INDEC, con más una tasa de interés del 3% anual; ni inferior al 67% de éste último. El cálculo será realizado utilizando la herramienta creada por el BCRA a la cual se accede a traves del enlace https://www.bcra.gob.ar/calculadora-intereses-creditos-laborales-judicializados/

Sentada la tasa de interés aplicable, se establece que conforme al precedente sentado por la Corte Suprema de Justicia de la Provincia en los autos "Vellido Ramón Rodolfo c/ Química Montpellier SA s/cobro de pesos", sentencia n° 162 del 07/03/23, y a los efectos de la capitalización de los intereses generados con posterioridad a la fecha consignada en la planilla de condena que forma parte integrante de este pronunciamiento, estos se liquidarán en forma independiente sobre el capital histórico hasta que la sentencia sea notificada y quede firme y consentida, empleando para ello el mismo procedimiento. A partir de los diez días hábiles establecidos para el pago, la accionada será considerada en mora en el pago de la condena y los intereses devengados hasta dicha fecha se capitalizarán en virtud de lo dispuesto por el art. 770 del CCyCN. Así lo declaro

PLANILLA

Fecha de Ingreso: 15/11/2011

Fecha de Egreso: 29/08/2023

Antigüedad art. 245: 6

Antigüedad real: 67 meses - 5 años y 7 meses (trabajador por temporada)

Categoría: CCT 271/96 - Peón general

Mejor Remuneración Mínima devengada

08/2023 06 y 07/2023

Básico $ 196.263,92 $ 136.745,58

Antigüedad $ 9.813,20 $ 6.837,28

Total $ 206.077,12 $ 143.582,86

PLANILLA DE CAPITAL E INTERESES DE RUBROS CONDENADOS

Rubros derivados del contrato de trabajo

1- Salario proporcional

($ 206.077,12 / 30 x 29) $ 199.207,88

2- SAC proporcional

($ 206.077,12 / 360 x 59) $ 33.773,75

3- Vacaciones proporcionales

($ 206.077,12 / 25 x 21/360*239) 14 $ 8.243,08 $ 115.403,18

Rubros indemnizatorios

4- Indemnización por Antigüedad

($ 206.077,12 x 6) $ 1.236.462,70

5- Indemnización Sustitutiva Preaviso

($ 206.077,12 x 2) $ 412.154,23

6- Indemnización Integración mes de despido

($ 206.077,12 / 30 x 1) $ 6.869,24

Total Rubro 1 a 6 en $ $ 2.003.870,98

Intereses Tasa Pasiva a partir

del 04/09/2023 al 16/04/2026 $ 5.519.914,00

Intereses CER + 3 $ 11.058.632,00

Intereses 67% CER + 3 $ 7.409.284,00

Total Rubros 1 a 6 actualizado $ 9.413.154,98

7- Haberes pendientes

Período Debió Percibir Tasa Pasiva CER + 3 67% CER + 3

06/23 $ 143.582,86 $ 534.877,00 $ 1.004.336,00 $672.905,00

07/23 $ 143.582,86 $ 486.822,00 $ 9.179.650,00 $614.825,00

$ 287.165,72 $1.287.730,00

Total Rubro 8 actualizado $ 1.574.895,72

RESUMEN DE LA CONDENA

Total Rubro 1 a 6 actualizado $ 9.413.154,98

Total Rubro 7 actualizado $ 1.574.895,72

Total Condena actualizada $ 10.988.050,70

5. Quinta cuestión: costas.

En relación a las costas procesales, atento al resultado arribado y al principio objetivo de la derrota que impera en nuestro sistema procesal, las mismas se imponen a la parte demandada en un 100% por ser ley expresa (art. 105 CPCC, de aplicación supletoria al fuero). Así lo declaro.

6. Sexta cuestión: honorarios.

Atento a lo que establece el Código Procesal del fuero (art.46 Ley 6204), corresponde pronunciarme sobre los aranceles de los profesionales que intervinieron en la presente causa, teniendo en cuenta la eficacia de los escritos presentados, etapas cumplidas, resultado final del litigio, etc. Por el resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la acción, es de aplicación el art. 50 inc. 1 de la ley citada, por lo que se toma como base regulatoria el monto del capital de condena actualizado.

Habiéndose determinado la base regulatoria y teniendo en cuenta la calidad jurídica de la labor profesional desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido y lo dispuesto por los arts. 15, 39, 42 y concordantes de la Ley 5.480, con los topes y demás pautas impuestas por la Ley 24.432, ratificada por la ley provincial N° 6715, se regula a la letrada Adriana Andrea Nuñez como apoderada del Sr. Victor Martin Gomez, durante tres etapas del proceso principal, la suma de $2.043.777,43 (base x 12% más 55% por el doble carácter).

Por las consideraciones expresadas,

RESUELVO

1. ADMITIR LA DEMANDA promovida por el **Sr. Victor Martin Gomez,** DNI 13.861.385, con domicilio en calle S/N B° El Cruce, Famaillá, Tucumán, **en contra de** Servicios Agroindustriales del NOA S.R.L, CUIT: 30-68002419-3 **por la suma de $10.988.050,70 (pesos diez millones novecientos ochenta y ocho mil cincuenta con 70/100)** en concepto de SAC proporcional, vacaciones proporcionales, salario proporcional, haberes pendientes de cobro, integración del mes de despido, indemnización sustitutiva de preaviso, indemnización por antigüedad.

En consecuencia, se condena a la demandada a que proceda a pagar en el término de 10 (diez) días de ejecutoriada la presente mediante depósito bancario en el Banco Macro S.A. a la orden del juzgado y como pertenecientes a los autos del título, por lo considerado.

2. ABSOLVER a la demandada al pago de los rubros de multa art. 80 LCT y daño moral, conforme lo tratado.

3. COSTAS: conforme lo considerado.

4. HONORARIOS: regular, conforme a lo considerado a la letrada Adriana Andrea Nuñez como apoderada del actor, durante tres etapas del proceso principal, la suma de $2.043.777,43.

Una vez firme la presente sentencia, los honorarios regulados deberán ser abonados en el término de 10 (diez) días conforme lo dispone el art. 23 de la Ley 5480. Vencido dicho plazo, operarán las prescripciones de los arts. 601 y 608 del CPCC, supletorio, convirtiendo el crédito en ejecutorio, en cuyo caso el acreedor podrá solicitar las medidas correspondientes para su cobro.

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

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

REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HÁGASE SABER.MJG Juzgado del Trabajo IX nom

DR. HORACIO JAVIER REY

JUEZ

JUZGADO DEL TRABAJO 9° NOMINACIÓN

Actuación firmada en fecha 17/04/2026

Certificado digital:
CN=REY Horacio Javier, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20224140860

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