Expediente: **458/25**
Carátula: **ROCHA LORENZO ANTONIO C/ GRUPO WIMA S.A. S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°1**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **24/02/2026 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
20258443080 - GRUPO WIMA S.A., -DEMANDADO
27413837850 - ROCHA, LORENZO ANTONIO-ACTOR
90000000000 - DIAZ GORDILLO, ERIKA LIHUEL-POR DERECHO PROPIO
90000000000 - VAZQUEZ, JOSE IGNACIO-POR DERECHO PROPIO
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -
20324124064 - MADRID, PEDRO G.-POR DERECHO PROPIO

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Juzgado del Trabajo VI° Nom.

ACTUACIONES N°: 458/25

H105016069937

JUICIO: ROCHA LORENZO ANTONIO c/ GRUPO WIMA S.A. s/ COBRO DE PESOS. EXPTE. N° 458/25

San Miguel de Tucumán, 23 de febrero de 2026.

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

RESULTA:

Por escrito del 04/08/25 Erika Lihuel Díaz Gordillo se apersonó en representación del sr. LORENZO ANTONIO ROCHA, DNI n° 46.053.248, domiciliado en pasaje Fray Manuel Pérez n° 1427 de esta ciudad y demás constancias personales que obran en poder ad litem. En tal carácter interpuso demanda en contra de GRUPO WIMA SA, ubicada en av. Mate de Luna 4695 de esta ciudad por la suma de $6.850.338,18 en concepto de indemnización por antigüedad, indemnización por falta de preaviso, SAC/preaviso, integración mes de despido, vacaciones no gozadas, SAC proporcional e indemnización del art. 213 de la LCT.

Detalló que el 05/01/22 comenzó a desempeñarse como técnico instalador bajo la categoría de “técnico de líneas” del CCT n° 223/75 en el local “Supercanal” ubicado en av. Mate de Luna n° 4695, de lunes a viernes de 9 a 17 h y que percibió una remuneración mensual de $669.431,63 aunque debió cobrar $946.249,28.

Denunció una registración fraudulenta y deficiente debido a que la vinculación se efectuó mediante varios y sucesivos contratos “a plazo fijo”, que finalmente se convirtieron en uno por tiempo indeterminado.

En este sentido, descalificó la virtualidad jurídica de los instrumentos en base a que sus tareas fueron permanentes y se vincularon con el giro empresario normal y habitual de la empresa siendo que ésta jamás especificó que fueran extraordinarias o transitorias, efectuando una valoración a la que me remito en honor a la brevedad y que será expuesta más adelante.

Puntualizó que la relación laboral se desarrolló con normalidad hasta que mediante telegrama laboral (TCL) del 06/02/25 el actor solicitó aclaración de su situación laboral en tanto la sucesión de contratos a plazo fijo minaba su estabilidad. Adujo que mediante carta documento (CD) del 11/02/25 la patronal proclamó una correcta registración y la finalización del contrato de trabajo en fecha 31/12/24, de la cual no tomó conocimiento.

En este marco, recalcó que el 08/10/24 sufrió fractura de tibia, que el 26/11/24 fue operado, por lo que estando impedido de prestar tareas solicitó licencia, lo que devela que la demandada incurrió en un error al invocar cese por finalización de contrato en fecha 31/12/24 pues cursaba una licencia laboral que vencía el 05/02/25 y la relación laboral se encontraba vigente.

Finalmente, practicó planilla de rubros y solicitó el apartamento de la tasa pasiva por afectar los créditos de los trabajadores, en base a una argumentación que será expuesta más adelante.

Corrido el traslado de demanda, por escrito del 08/05/25 la contestó José Ignacio Vázquez por GRUPO WIMA SA de av. Mate de Luna 4695 de esta ciudad, quien luego de efectuar a la negativa general de los hechos invocados proporcionó su versión.

Expresó que el accionante omitió citar el convenio que su representada suscribió con el sindicato de televisión mediante el cual se admitió -ante el incremento de ventas en la etapa post pandemia- la contratación bajo la figura ´a plazo fijo´. Agregó que el 01/02/24 el sr. Rocha firmó una nota aceptando las circunstancias que dieron lugar a esa modalidad contractual y la finalización de sus servicios el 31/12/24.

Por último, impugnó planilla liquidatoria.

Mediante decreto del 30/05/25 se dispuso la apertura de la causa a pruebas.

En fecha 25/07/25 se celebró la audiencia de conciliación a la que asistieron los letrados Díaz Gordillo y Pedro Madrid, quien invocó personería de urgencia en nombre de la empresa demandada. Surge de su contenido que se admitió la solicitud de este letrado, que se tuvo por intentado el acto conciliatorio y que se suspendieron los plazos hasta el 11/08/25 ante una posibilidad de acuerdo.

Concluida la etapa probatoria, en fecha 25/11/25 Secretaría actuaria informó a tenor del art. 102 del CPL y detalló: Parte actora ofreció 4 cuadernos: A1) Instrumental: producida. A2) Informativa: producida parcialmente. 1- Correo Argentino: informe de fecha 26/08/25. 2- SATTSAID: sin informe. 3- ARCA (ex AFIP): informe de fecha 25/08/25. 4- Centro Médico Laboral del NOA: informe de fecha 02/09/25. A3) Exhibición de documentación: producida (con apercibimiento del art. 61 CPL). A4) Testimonial-Reconocimiento: producida. Parte demandada ofreció 5 cuadernos: D1) Documental: producida. Reconocimiento: sin producir. D2) Informativa: rechazada. D3) Pericial contable: producida. D4) Confesional: producida. D5) Testimonial: producida parcialmente.

En nota del 10/12/25 se consignó que ambas partes presentaron alegatos y mediante disposición del 11/02/25 se ordenó el pase de la causa a despacho para el dictado de sentencia definitiva.

CONSIDERANDO:

I. Se tienen por reconocidos expresa o tácitamente por las partes (art. 60 CPL) y, por ende, exentos de pruebas los supuestos siguientes: 1) Existió una vinculación de empleo entre las partes litigantes que se extendió entre el 05/01/2022 y el 31/12/2024. 2) El sr. Rocha se desempeñó en el establecimiento “Supercanal” prestando servicios de instalación de internet y videocable en los domicilios de los clientes que la empresa le asignaba. 3) Trabajó de lunes a viernes de 9 a 17 h bajo la categoría de “técnico de líneas” según CCT 223/75 de SATSAID. 3) La vinculación se formalizó bajo la figura de sucesivos contratos a plazo fijo.

II. Conforme a los términos en que quedó trabada la litis, los puntos litigiosos sobre los que deberé pronunciarme, son: 1) Extremos de la relación laboral: naturaleza jurídica del contrato de trabajo; remuneración. 2) Causa y justificación de la desvinculación. 3) Procedencia de los rubros reclamados. 4) Costas y honorarios.

PRIMERA CUESTIÓN: Extremos de la relación laboral: naturaleza jurídica del contrato de trabajo; remuneración.

Naturaleza jurídica del contrato de trabajo:

1. En su escrito de demanda el actor expuso que fue registrado de forma deficiente bajo la figura de contrato a plazo fijo porque la realidad es que las sucesivas renovaciones lo convirtieron en uno por tiempo indeterminado. Dijo que con esta conducta fraudulenta la empresa lo colocó en una situación de desprotección de sus derechos, siendo que jamás le reconoció su verdadera antigüedad, su estabilidad laboral y el carácter continuo de la prestación. Expuso que los contratos se renovaban mes a mes y que la única copia que recibió fue la del primero de ellos, que se extendió entre enero y marzo del 22.

Recalcó que la parte accionada no especificó las necesidades extraordinarias o transitorias que justificarían ese tipo de contratación y que sus labores no fueron eventuales ni respondieron a un incremento operativo, sino que eran propias de una empresa dedicada a la instalación, ejecución y mantenimiento de instalaciones eléctricas, electromecánicas y electrónicas.

La firma demandada, en su escrito de responde sostuvo que el sr. Rocha omitió mencionar que en el convenio que su representada suscribió con el sindicato de televisión -que habría sido aportado como pruebas documental- se plasmó que el incremento de ventas motivado por la etapa post pandemia habilitó la contratación bajo la modalidad a plazo fijo, que los instrumentos siempre mencionaron la justificación dicha operatoria y que se realizaron las pertinentes anotaciones en AFIP.

Aclaró que mediante nota del 01/12/24 el accionante se notificó de las circunstancias que dieron lugar a la contratación de plazo fijo y del vencimiento del último en fecha el 31/12/24.

2. Es pertinente recalcar que el contrato de trabajo se entiende celebrado por tiempo indeterminado, salvo excepciones (art. 90 LCT) lo que revela que el derecho del trabajo excluye del ámbito de la autonomía de la voluntad lo atinente a su tiempo de duración. Esta afirmación no se desmerece por el hecho de que la propia ley ofrezca la celebración de acuerdos a plazo (cierto o incierto) para los casos en que existan circunstancias objetivas -ajenas a la mera discrecionalidad de los sujetos intervinientes- que justifiquen la negociación temporaria.

Si bien la contratación a plazo fijo puede resultar una herramienta efectiva en tanto permitiría a la patronal tomar por un tiempo determinada cantidad de personal para realizar tareas específicas sin incrementar su plantilla de dependientes evitando, entre otras cosas, el pago de las típicas indemnizaciones que fija la LCT para los casos de despido sin causa, su utilización abusiva hizo que en la justicia laboral se adoptara un criterio restrictivo sobre su validez. De esta forma, el objetivo de resguardar la hiposuficiencia de la parte contratante motivó fuertes condenas pecuniarias para los empleadores que no pudieran acreditar la validez o justificación de su adopción.

En este sentido, teniendo en cuenta que en materia laboral constituye una imposición del orden legal que el contrato se mantenga hasta que el trabajador se encuentre en condiciones de jubilarse -en tanto no se configure justa causa de extinción- el fundamento de la indeterminación del plazo está dada por la necesidad de que subordinado cuente -al menos en expectativa- con empleo permanente hasta el momento en que se reconozca su derecho a acceder a los beneficios del sistema de seguridad social. Es decir, si no existe una razón objetiva que habilite una contratación temporaria, la determinación del momento en que concluirá el vínculo está absolutamente excluida del poder decisorio de los contratantes.

En efecto, aunque la LCT no prohíbe esta excepcional modalidad de contratación, establece de manera taxativa los requisitos y características que inexorablemente deben verificarse al adoptarla y prescribe que su incumplimiento trae aparejadas consecuencias gravosas y contingentes para los patrones.

Establecido el principio general de ´indeterminación del plazo´, debo mencionar que aquella normativa permite la celebración de contrato a plazo pero sujeta a requisitos de carácter acumulativo y no alternativo, de orden formal (imposición de la forma escrita, de la cual surge el tiempo de duración del contrato) y sustancial objetivo (presencia de una causa objetiva) que justifique la temporalidad de la contratación que escapa a la voluntad de las partes.

Esta línea de pensamiento permite conjeturar que sobre el empleador que pretende alegar la existencia de la contratación temporaria, recae la carga de demostrar su real configuración, debiendo acreditar los presupuestos fácticos a los cuales el ordenamiento condiciona la admisibilidad de tal excepcional vinculación (forma escrita y exposición de la causa que justifique la razón de la contratación temporaria), debiéndose estar por el mantenimiento del contrato, en caso de presentarse alguna duda sobre la efectiva existencia o continuación del vínculo laboral. Así se pronunció en reiteradas oportunidades la Excma. Corte Local, cuando indicó: "*El ordenamiento normativo es perfectamente coherente en sus propósitos. Paralelamente a la intención de procurar que los contratos laborales sean por tiempo indeterminado, creando presunciones legales a su favor, limita las excepciones al principio y pone en cabeza del empleador, la carga probatoria tendiente a acreditar la existencia de un contrato a plazo fijo o eventual, mediante cualquier clase de prueba idónea que justifique razonablemente la modalidad adoptada. Al respecto se ha sostenido que "Corresponde descartar la existencia de un contrato a plazo fijo, debiéndose entender como de tiempo indeterminado, si la demandada que lo invoca no acreditó el requisito que establece el inciso "b" del artículo 90 de la L.C.T.*" (Cfr. C. Va., Trab. Córdoba, 12/09/78, JTA, I -105)" (CSJT, sent. n° 340 del 16/06/1994, "Toledo Mónica vs Antonio Salomón Dahud")

3. Explicado aquello, corresponde examinar las constancias de la causa y la prueba rendida a fin de decidir.

Toma relevancia la cláusula cuarta de los contratos de trabajo a plazo fijo aportados por las partes, que consignó lo siguiente: "*Las partes convienen y aceptan que el tiempo determinado de duración del presente contrato tiene su razón de ser en* ***necesidades extraordinarias y provisorias del empleador: tareas eventuales*** *por personal afectado a operación*".

En audiencia confesional (CPD n° 4) el sr. Rocha **negó que se lo contratara para realizar tareas determinadas** que una vez culminadas marcaban en fin del contrato. Agregó que tuvo contrato cada 3 meses y que **nunca dejó de ir a la empresa a prestar servicios**.

La prueba pericial contable producida en CPD n° 3 resultó conducente. Al punto de pericia n° 1 (Si el actor ha sido debidamente registrado laboralmente por Grupo Wima S.A.) lo contestó "*Según surge de las constancias de Sistema Registral de ARCAel actor Lorenzo Antonio Rocha CUIL 20460532486,* ***fue dado de alta de manera continua como empleado de la demandada****, entre 01/2022 al 31/01/2025*".

Este tópico fue impugnado por la parte demandada oferente, pues consideró que la conclusión resultó errónea y carente de precisión técnica ya que el legajo del trabajador y los contratos suscriptos acreditan que la relación laboral fue a plazo fijo, con sucesivos contratos debidamente celebrados y registrados y que la perito debió aclarar que la registración en ARCA no refleja una continuidad ininterrumpida sino una sucesión de contratos temporales, conforme lo autoriza el art. 93 de la LCT. Mediante informe de fecha 10/11/25 la CPN contestó "*Del análisis efectuado sobre el Sistema Registral de AFIP (ARCA) surge que el trabajador presenta sucesivas altas y bajas registrales durante el período comprendido entre enero de 2022 y enero de 2025. No obstante,* ***dichas bajas se producen típicamente el último día de un mes y las correspondientes altas el primer día del mes siguiente, sin que***

existan lapsos sin registración. *En tal sentido, la suscripta describió la situación como "continua" por cuanto no se verifican interrupciones temporales en la registración del vínculo laboral, siendo esa continuidad de hecho la que se reflejó en el informe pericial.Cabe destacar que la suscripta no calificó jurídicamente la naturaleza del vínculo laboral ni emitió opinión sobre la procedencia o legalidad de los contratos a plazo fijo celebrados entre las partes*".

En virtud de la explicación brindada por la contadora, entiendo que la impugnación formulada por la demandada debe ser rechazada pues la perito aseveró que el término utilizado ("continuidad") reflejaba de forma precisa los registros extraídos del sistema de aportes y contribuciones, altas y bajas, denunciados por la propia demandada ante los organismos recaudadores.

4. Estoy en condiciones de aseverar que en la especie no se encuentra acreditado el concurso de los extremos exigidos por la normativa de fondo (arts. 90, 93 y 94 LCT) para convalidar la contratación a plazo fijo celebrada entre las partes.

Si bien se ha demostrado que los instrumentos contractuales cumplieron con las exigencias formales de escrituración y que de sus cláusulas emerge la estipulación expresa del término de duración, lo cierto es que no se precisó la causa objetiva que justificaría la temporalidad del vínculo. En efecto, la invocada en la cláusula cuarta -por su carácter amplio y genérico- no satisfizo las exigencias del principio de causalidad que informa la contratación modal, impidiendo objetivar la naturaleza transitoria de la prestación e individualizar concretamente la supuesta necesidad temporal que se pretendía cubrir. Tal circunstancia conduce a descalificar la naturaleza provisoria del vínculo, evidenciándose, por el contrario, que la contratación respondió a una necesidad de carácter permanente del empleador.

En este sentido, no puedo soslayar que no existe controversia en la causa respecto de que el sr. Rocha prestó servicios de instalador de cable e internet para una empresa (Supercanal) dedicada a la instalación, ejecución y mantenimiento de instalaciones eléctricas, electromecánicas y electrónicas, lo que devela que sus tareas correspondieron con la actividad empresarial normal y regular de la prestataria. De hecho, así lo corroboraron las testigos ofrecidas por la parte accionada. La sra. Mariela Rafin se presentó como gerente de Supercanal y explicó que contrataron al Grupo Wima como empresa tercerizada para prestar servicios a su favor y que el actor trabajó en ésta. En el mismo sentido, la sra. Lourdes Medina dijo que fue empleada de Supercanal, empresa que contrató a la empleadora del actor, Grupo Wima. Vale recalcar que estas deponentes declararon en audiencia testimonial presenciada por los mandantes de ambas partes litigantes y que ni sus personas ni sus dichos fueron objeto de impugnación alguna.

Del mismo modo, en mérito de que el vínculo de empleo se prolongó por casi tres años es innegable que la prestación revistió el carácter de continua e ininterrumpida durante todo el período, tal como indició el perito contador en su dictamen.

A mayor abundamiento, la parte demandada no individualizó ni incorporó al proceso el instrumento convencional que denunció haber suscripto con el sindicato de televisión y que -según su postura- la habría habilitado a formalizar esta modalidad contractual, omisión que refuerza la conclusión adversa a la validez de los contratos cuestionados.

En mérito a lo expuesto, los contratos a plazo fijo suscriptos por las partes devienen ilegítimos, correspondiendo calificar a la relación laboral como de duración indeterminada desde su inicio, con los efectos jurídicos que de ello se derivan. Así lo declaro.

Remuneración:

1. La parte accionante indicó que la mejor remuneración que percibió fue de $669.431,63, aunque debió ascender a $946.249,28. Vale recalcar que éste fue el monto que empleó de base para confeccionar su planilla de cálculos en la que aclaró que para su cómputo tuvo en cuenta los rubros ´básico´, ´presentismo´, ´viático´, ´asignación no remunerativa´ de noviembre de 2024 por acuerdo del 25/10/2024 art. 3.1.4 y ´asignación no remunerativa´ de diciembre de 2024 por acuerdo del 25/10/2024 art. 3.1.5.

La contraria no se refirió a esta cuestión.

2. Estimo que la falta de pronunciamiento por parte de Grupo Wima me permite tener por cierta la remuneración percibida (art. 60 CPL).

Con respecto a la devengada, estaré a las pruebas rendidas en la causa.

Debo señalar que la parte accionante no produjo de manera completa la prueba informativa por la que se requirió que SATSAID remita las escalas salariales.

Al mismo tiempo, no puedo valorar lo dictaminado por el perito contable en el punto n° 4 de su informe "*Examinando los recibos de haberes de noviembre y diciembre 2024 y enero 2025, aportados en expediente y comparando con escala salarial, también aportada en expediente, la remuneración abonada al actor está acorde a convenio celebrado con el SATSAID*". Ello por cuanto el punto ofrecido refirió ´jornada parcial´ del sr. Rocha -en autos no se discute que la misma fue completa- y por cuanto no surge de la causa que se hubieran agregado las escalas salariales, ya que la oficiada SATSAID -como se anticipó- no contestó el oficio remitido.

Tampoco fue posible obtener los valores oficiales desde la página web del Ministerio de Capital Humano de la Nación, cuya publicación más cercana a la época del despido (diciembre de 2024) es de junio de 2024.

Por lo tanto recurriré a la información proporcionada por el sindicato respectivo SATSAID que informó que mediante acuerdo celebrado el 25/10/2024, en dicho período un trabajador con la categoría y antigüedad del accionante debió percibir un total de $1.261.770,83 (compuesto de un básico de $995.805,30; presentismo $99.580,53; viático $113.244,04; asig. no remunerativa oct. 24 Ac. 25/10/2024 art. 3.1.3: $26.717,92 y asig. no remunerativa nov. 24 Ac. 25/10/2024 art. 3.1.4: $26.423,04 (https://satsaid.com.ar/wp-content/uploads/2024/10/RE-2024-117339177-APN-DTD23JGM-ATVC-ACUERDO-JULIO-A-DICIEMBRE-2024.pdf). Así lo declaro.

SEGUNDA CUESTIÓN: Causa y justificación de la desvinculación.

1. De acuerdo a la postura asentada por el actor en su escrito de demanda y en las misivas que remitió a Grupo Wima advierto -con respecto a la última etapa a de vinculación- que por TCL del 06/02/24 alegó que lo hizo mediante una serie de contratos sucesivos creados como máscaras para quitar estabilidad a los trabajadores con buen desempeño con el trabajador y cuya sucesivas altas y bajas lo transformaron en uno por tiempo indeterminado. Invocó sus condiciones laborales y que fue un trabajador permanente que prestó regularmente labores propias del giro normal de la empresa por lo que no pueden ser absorbidas mediante contrato a plazo fijo. Acusó que la empresa intentó eludir ilegítimamente la regla de la indeterminación del plazo y sus efectos vulnerando sus derechos como trabajador y afectándolo a nivel económico y personal al colocarlo en una situación de inestabilidad laboral.

Señaló que mediante CD del 11/02/25 Grupo Wima negó que se tratara de una contratación indeterminada y que su objetivo fuera quitar estabilidad laboral, agregando que la contratación cesó el 31/12/24 y que el actor estaba debidamente notificado. Fue así que mediante TCL del 18/02/24 el

sr. Rocha denunció que la decisión de romper el vínculo laboral devino injustificada y arbitraria en detrimento de los arts. 242 y 243 de la LCT y representa una grave violación de los principios rectores de colaboración, solidaridad y conservación de la relación de trabajo.

Por su parte, la demandada coincidió en que la vinculación de empleo se ejecutó mediante la suscripción sucesiva de contratos de trabajo por tiempo determinado y que el actor tomó conocimiento expreso de que el 31/12/24 la vinculación cesaría, conforme surge de nota que suscribió el 01/12/24.

2. Corresponde señalar que se tiene por reconocida la autenticidad del contenido y firma del instrumento de fecha 01/12/2024, mediante el cual la accionada comunicó al actor el cese del vínculo laboral a partir del 31/12/24. Ello por cuanto la parte accionante, pese a encontrarse debidamente notificada, incumplió con la carga procesal de expedirse acerca de la documental atribuida acompañada por la contraria, dentro del plazo legal y bajo los apercibimientos previstos en el art. 87 inc. 3° del CPL.

Sin perjuicio de ello, y no obstante que las partes concuerdan en que el vínculo se instrumentó mediante la celebración de contratos de trabajo a plazo fijo, en el tratamiento de la "primera cuestión" del presente decisorio se resolvió que los mismos resultaron ilegítimos, correspondiendo calificar a la relación laboral como de duración indeterminada desde su origen.

En mérito a lo expuesto, y habiéndose acreditado que medió entre las partes un contrato de trabajo por tiempo indeterminado en los términos del art. 90 de la LCT, la causal extintiva invocada por la demandada -esto es, el vencimiento del plazo del último contrato- deviene injustificada. Así lo declaro.

TERCERA CUESTIÓN: Procedencia de los rubros reclamados.

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

Indemnización por antigüedad y preaviso: proceden estos rubros, atento al despido sin justa causa dispuesto por la empleadora (arts. 245, 232 LCT).

SAC/preaviso: corresponde que prospere este rubro. Tal el criterio sostenido por la CSJT en “Pesoa Alfredo y otros vs. SADAIC s/cobros” (sent. 840 del 13/11/1998).

Integración mes de despido: este concepto se rechaza por cuanto extinción del contrato de trabajo coincide con el último día del mes (art. 233 LCT).

SAC proporcional y vacaciones proporcionales: el actor es acreedor de estos rubros por cuanto no existe constancia de su pago (arts. 123 y 156 LCT).

Indemnización del art. 213 de la LCT:

1. El sr. Rocha explicó que a causa de una fractura de tobillo que sufrió el 08/10/25 tuvo que ser operado el 26/11/24 por lo que presentó certificado prescripto por su médico particular y se presentó a los controles designados por la empresa en el Centro médico laboral Del Noa, donde fue revisado por el Dr. Mario Kaplan. Así, que la licencia del 26/12/24 renovada el 22/01/25 fue presentada en tiempo y forma y reconocida por los facultativos de la empresa que lo sometieron al control médico laboral previsto en el art. 210 de la LCT.

Concluyó que por ello, invocar la finalización de contrato a plazo fijo es improcedente toda vez que la relación laboral se encontraba vigente bajo licencia médica que vencía el 05/02/25.

La demandada no se pronunció al respecto.

2. Esta norma establece que si el empleador despide al trabajador durante el plazo de las interrupciones pagas por accidente o enfermedad inculpable, deberá abonarle los salarios correspondientes a todo el tiempo que faltare para el vencimiento de aquélla o a la fecha del alta, además de las indemnizaciones por despido injustificado.

3. Puedo anticipar que la postura omisiva exteriorizada por la demandada (cfrme. art. 60 CPL) y la prueba producida en la causa permiten tener por acreditado que la desvinculación decidida por Grupo Wima se efectivizó dentro del plazo de licencia por enfermedad que atravesaba el actor, por lo que resultó acreedor de este reclamo.

Resultó conducente la prueba informativa rendida en CPA n° 2 mediante la cual se requirió que Centro Médico Laboral SRL informe fechas de controles, conclusiones, diagnósticos y profesional encargado de la atención del sr. Rocha por orden de la empresa Grupo Wima SA en los períodos noviembre y diciembre de 2024 y enero de 2025. En fecha 05/09/25 reveló "*Examen: 07/10/24. Diagnóstico: traumatismo de tobillo izquierdo. Se realizará Rx. Nuevo control: 08/10/24. Sin certificado médico. 2- Examen: 08/10/24. Diagnóstico: fractura de peroné del tobillo izquierdo. Reintegro: 22/10/24. Certificado por 15 días. 3- Examen: 21/10/24. Diagnóstico: fractura en 1/3 distal de peroné izquierdo, en proceso de osificación. Nuevo control: 11/11/24. Certificado por 30 días. 4- Examen: 11/11/24. Diagnóstico: fractura de peroné izquierda en proceso de osificación. Nuevo control: 25/11/24. Certificado por 30 días. 5- Examen: 02/12/24. Diagnóstico: postoperatorio de cirugía post fractura de peroné izquierdo. Nuevo control: 26/12/24. Certificado por 30 días. 6- Examen: 26/12/24. Diagnóstico: postoperatorio de cirugía de tobillo izquierdo, por fractura de peroné de un mes de evolución, comenzara con fisiatría. Nuevo control: 24/01/25. Certificado por 30 días. 7- Examen: 24/01/25. Diagnóstico: postoperatorio post fractura de peroné izquierdo, en rehabilitación con fisiatría. Reintegro: 06/02/25. Certificado por 15 días. Reintegro para el 06/02/2025. Medico laboral Dr. Mario Roben Kaplan*".

Este informe no sólo corroboró la versión proporcionada por el reclamante respecto de su estado de salud durante última etapa de vinculación, sino también que la extinción del vínculo se decidió en fecha 31/12/24, estando vigente la licencia que vencía el 05/02/2025, por lo que deviene admisible la indemnización reclamada.

BASE DE CÁLCULO:

Los rubros declarados procedentes se calcularán sobre la base de la remuneración devengada a un trabajador "técnico de línea" del CCT 223/75 de jornada completa, con inclusión de los rubros remunerativos y no remunerativos. 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 del Trabajo Sala II en la causa "Díaz Vázquez Francisco Alcides Jesús c/ Citytech S.A." expte. 416/17 por cuanto dispuso, por sentencia n° 225/2019 en lo pertinente: "*resulta preciso y necesario que a la persona trabajadora le sea reconocido, de manera tal plena como sincera, que se ha "ganado la vida" en buena ley siendo que toda ganancia que obtiene el empleador con motivo o a consecuencia del empleo resulta un salario. Dichos reconocimientos y contraprestación sólo pueden y deben ser llamados, jurídicamente, salario, remuneración o retribución*". Así lo declaro.

INTERESES:

1. La parte accionante sostuvo que la aplicación de tasa pasiva afectó los créditos de los trabajadores, provocándoles un abrupto descenso. Señaló que la determinación de los intereses constituye una facultad discrecional de los jueces de mérito y no un imperativo legal y la misma debe ser razonable y prudente, teniendo presentes las particularidades económicas del país. Por lo tanto, solicitó el apartamento del criterio de la tasa pasiva, según fórmula del Banco Central.

2. Los importes que progresan devengarán intereses desde que son debidos y hasta su efectivo pago (art. 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 DE CONDENA:

Ingreso05/01/22

Egreso31/12/24

Antigüedad2 años, 11 meses y 26 días

Categoria:técnico de líneasconforme CCT 223/75

Básico $ 995.805,30

Escalafón $ 21.036,49

Presentismo $ 99.580,53

Viáticos $ 113.244,04

asig. no remunerativa oct. 24 Ac. 25/10/2024 art. 3.1.3: $ 26.717,92

asig. no remunerativa nov. 24 Ac. 25/10/2024 art. 3.1.4: $ 26.423,04

Total **$ 1.282.807,32**

1) Indemnización por antigüedad

$ 1.282.807,32 X 3 años $ 3.848.421,97

2) Indemnización sustitutiva del preaviso

$ 1.282.807,32 x 1 mes $ 1.282.807,32

3) SAC s/ Preaviso

$ 1.282.807,32 /12 $ 106.900,61

4) Vacaciones proporcionales

$ 1.282.807,32 / 25 x (14*168/360) $ 335.240,31

5) SAC 2° proporcionales

$ 1.282.807,32 / 2 x 168/180 $ 598.643,42

6) Indemnización Art. 213 LCT

$ 1.282.807,32 / 30 x 35 dias (hasta 05/02/2025) $ 1.496.608,55

Total Rubros 1) al 6) $ al 08/01/2025 $ 7.668.622,19

Interés tasa activa BNA desde 08/01/2025 al 23/02/2026 46,78 % $ 3.587.381,46

Total Rubros 1) al 3) $ al 23/02/2026 **$ 11.256.003,64**

COSTAS:

Aun cuando se rechazó uno de los rubros reclamados, el mismo no tuvo incidencia cuantitativa en el monto de condena, por lo que estimo justo imponer la totalidad de las costas a la demandada vencida (art. 61 CPCC, art. 14 CPL). 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° de la Ley n° 6204. Atento al resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la misma es de aplicación el art. 50 inciso 1 de la citada ley, por lo que se toma como base regulatoria el monto condenado, el que según planilla precedente resulta al 23/02/2026 la suma de $11.256.003,64.

Habiéndose determinado la base regulatoria y teniendo en cuenta la calidad jurídica de la labor profesional desarrollada, 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 participó la Dra. Erika Lihuel Díaz Gordillo, quien asistió a audiencia de conciliación y, en la etapa probatoria, a las testimoniales y confesional del 05/09/25. Presentó alegatos.

Estimo de justicia regularle el 15% con más el 55% de la base regulatoria por su actuación en el doble carácter a lo largo de las tres etapas del proceso principal, lo que arroja la suma de **$2.617.020,85** (base x 15% -art.38 LH- + 55% -art. 14 LH-).

2) Por la empresa demandada se presentaron los Dres. José Ignacio Vázquez y Pedro Madrid. El Dr. Vázquez contestó demanda pero no asistió a audiencia de conciliación, en la que el Dr. Madrid solicitó personería de urgencia. Ninguno asistió a audiencia testimonial-reconocimiento del 05/09/25. El Dr. Vázquez fue quien asistió a audiencias testimoniales y confesional del 05/09/25 y presentó alegatos.

Al letrado Madrid lo tengo por no presentado y no se le regulan honorarios debido a que no presentó poder ni acreditó el pago de los recaudos legales exigidos para acreditar la personería invocada (arts. 4 y 5 CPCC).

Al Dr. Vázquez es justo regularle el 8% con más el 55% de la base regulatoria por su actuación en el doble carácter a lo largo de las tres etapas etapas del proceso, lo que arroja la suma total de **$1.395.744,45** (base x 8% -art.38 LH- + 55% -art. 14 LH-).

3) A la perito Movane Sandra Elizabeth le corresponde el 3% de la base, o sea, **$337.020,85**.

RESUELVO:

I. ADMITIR PARCIALMENTE LA DEMANDA promovida por el sr. LORENZO ANTONIO ROCHA, DNI n° 46.053.248, domiciliado en pasaje Fray Manuel Pérez n° 1427 de esta ciudad en contra de GRUPO WIMA SA, ubicada en av. Mate de Luna 4695 de esta ciudad. En consecuencia, se la condena al pago total de **$11.256.003,64 (pesos once millones doscientos cincuenta y seis mil tres con 64/100)** en concepto de indemnización por antigüedad, indemnización por falta de preaviso, SAC/preaviso, vacaciones no gozadas y SAC proporcional e indemnización del art. 213 de la LCT, que deberá abonarse en el plazo de cinco días, según lo valorado.

II. ABSOLVER A LA DEMANDADA del pago por integración mes de despido, de acuerdo a lo tratado.

III. COSTAS: a la demandada.

IV. HONORARIOS: 1) Dra. Erika Lihuel Díaz Gordillo: $2.617.020,85. 2) Dr. José Ignacio Vázquez: $1.395.744,45. 3) Perito Movane Sandra Elizabeth: $337.020,85, según lo considerado.

V. PLANILLA FISCAL: Oportunamente practíquese y repóngase (art. 13 del CPL).

VI. COMUNÍQUESE a la Caja de Previsión y Seguridad Social para Abogados y Procuradores de Tucumán.

ARCHÍVESE, REGÍSTRESE Y HÁGASE SABER.REL

LEONARDO ANDRES TOSCANO

Juez

Juzgado del Trabajo de VIª Nominación

Actuación firmada en fecha 23/02/2026

Certificado digital:
CN=TOSCANO Leonardo Andres, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20273642707

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