

Expediente: 1732/21

Carátula: **GIMENEZ LUIS ALBERTO Y VERA MIGUEL JOSE C/ VARELA JOSE OSCAR Y GUAYAL S.A. S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DE CÁMARA DE APELACIONES DEL TRABAJO N° 1**

Tipo Actuación: **FONDO (A PARTIR DE LA LEY 8988 CAMARA DE APELACION DEL TRABAJO)**

Fecha Depósito: **12/09/2025 - 00:00**

Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:

23322026994 - GIMENEZ, LUIS ALBERTO-ACTOR

90000000000 - VARELA, JOSE OSCAR-DEMANDADO

27170416959 - GUAYAL S.A., -DEMANDADO

23322026994 - VERA, MIGUEL JOSE-ACTOR

30715572318715 - FISCALIA DE CAMARA CIVIL COM. Y LABORAL

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Oficina de Gestión Asociada de Cámara de Apelaciones del Trabajo N° 1

EXCMA. CÁMARA DE APELACIONES DEL TRABAJO -SALA 5-

ACTUACIONES N°: 1732/21



H106005845862

JUICIO: " GIMENEZ LUIS ALBERTO Y VERA MIGUEL JOSE c/ VARELA JOSE OSCAR Y GUAYAL S.A. s/ COBRO DE PESOS " EXPTE N°: 1732/21

San Miguel de Tucumán, septiembre 2025

(En la fecha y numero de registro consignado al final de la sentencia)

AUTOS Y VISTOS: El recurso de apelación interpuesto por los actores, contra la sentencia definitiva recaída en fecha 27/10/2024, dictada por el Juzgado del Trabajo de la XI° Nominación, perteneciente a la OGAT N° 1, en estos autos caratulados "GIMÉNEZ LUIS ALBERTO Y VERA MIGUEL JOSE c/ VARELA JOSE OSCAR Y GUAYAL S.A. s/ COBRO DE PESOS" y

RESULTA:

Que, en fecha 18/03/2024, la letrada apoderada de la parte actora, Melina S. Leguizamon, interpone recurso de apelación en contra de la sentencia definitiva de fecha 27/10/2024, dictada por la Sra. jueza del Trabajo de la Onceava nominación, que ordena: "1) **RECHAZAR** la demanda promovida por los Sres. **Luis Alberto Giménez**, DNI N° 22.682.320, con domicilio en Belisario Roldan, 6ta cuadra, Barrio Osoros departamento Famaillá, y **Miguel José Vera**, DNI N° 25.632.624, con domicilio en Barrio Fronterita Mza C casa 2, departamento Famaillá, en contra de **José Oscar Varela** con domicilio en Sauce Huacho s/n,

Famaillá, y en contra de Guayal S.A. CUIT 30-52138489-8, con domicilio en ruta provincial 356 - km 14 - Sauce Huacho, Famaillá, todos de esta Provincia, a quienes se absuelve de pagar los rubros y montos reclamados, en mérito a lo valorado. II) COSTAS: Como se consideran. III) HONORARIOS: ”.

Concedido el recurso de apelación -mediante decreto del 07/04/2024- el 15/04/2024 expresan agravios los recurrentes. Y, corrido traslado de los mismos, mediante proveído de fecha 15/04/2024, la parte demandada, el 28/04/2024, contesta la vista conferida mediante su letrada apoderada Carolina Armesto Bustos Moron.

Que, elevados los autos a esta Sala V de la Cámara de Apelación del Trabajo y resuelta la integración del tribunal, el 21/05/2025 se ordena pasar los autos a conocimiento y resolución del tribunal, providencia que notificada a las partes y firme deja la causa en estado de ser resuelta.

CONSIDERANDO:

VOTO DEL VOCAL PREOPINANTE ADOLFO J. CASTELLANOS MURGA:

I. Debiendo está vocalía expedirse en relación al recurso de apelación deducido por la parte actora, analizada la cuestión traída a estudio, los fundamentos del recurso y considerando el estado de autos, soy de opinión de que debe admitirse. Ello, por las siguientes razones.

I.a. En primer lugar, agravia a los actores que el aquo haya considerado injustificados los despidos indirectos, rechazándose así los rubros indemnizatorios, al no haber expresado, en su primer telegrama de intimación, la frase “bajo apercibimiento de darme por despedido”.

Menciona que todas las injurias se encuentran acreditadas y son lo suficientemente graves para justificar el despido, dando lugar al crédito indemnizatorio, por lo que la sentencia recurrida se torna arbitraria por haber omitido hacer una valoración íntegra de todas las pruebas producidas.

Expresa que, conforme al principio protectorio del derecho del trabajo, debe interpretarse la voluntad del trabajador en un sentido favorable a sus derechos, evitando rigorismos formales que obstaculicen el ejercicio y la protección de sus derechos. Puntualiza que en autos existe una incorrecta aplicación de los principios procesales, como así también del derecho, en cuanto se está perjudicando a los trabajadores, quienes ven vulnerado su crédito.

Considera que estamos ante un excesivo rigor en la aplicación de la norma laboral, donde en definitiva lo que obtenemos es una legitimación de un obrar fraudulento por parte de la patronal, quienes a pesar de no haber abonado los salarios que efectivamente correspondían a los actores, se ven sumamente favorecidos por una interpretación estricta y rigurosa de la ley.

En segundo lugar, agravia a los accionantes que el aquo haya omitido pronunciarse sobre la solidaridad del codemandado EL GUAYAL S.A., al encontrarse probado la existencia del contrato de locación de servicios entre Varela y el Guayal, en donde este último requiere los servicios del contratista para que provea servicios de poda, vigilancia, tareas de empaque, cosecha y plantación, y la necesidad de contratar terceras personas para cumplir esas funciones, de allí surge el contrato de Varela con Giménez y Vera; siendo GUAYAL S.A. el beneficiario directo de la tarea contratada y en definitiva ejecutada en su beneficio. (art. 12 Ley 26.727). Agrega que está acreditado que el lugar de prestación de tareas de los trabajadores fue en la finca de propiedad de EL GUAYAL S.A.; que los beneficiarios directos de los servicios prestados por los actores en autos (vigilancia de campo, desmalezamiento y pulverización de plantaciones), es el codemandado. En consecuencia, el caso de marras es un claro ejemplo de lo legislado en el art. 12 de la Ley 26.727.

En tercer lugar, agravia a los actores el rechazo de los rubros indemnizatorios, por considerar que los despidos devinieron en injustificados.

I.b. Adentrándonos al análisis de los agravios vertidos por los actores, en primer lugar, los agravia que se haya declarado injustificado el despido indirecto dispuesto por ellos.

Primeramente, cabe recordar que de las postulaciones de la demanda surge que el actor Giménez Luis Alberto, en fecha 15/11/2018, mediante TCL 618362797 notifica su enfermedad inculpable, por negarse el empleador a recepcionar el certificado médico emitido por el Dr. Félix Arévalo, en donde le indica cinco días de reposo por picos constantes de arritmia cardíaca y taquicardia. Explica que, vencido el plazo de licencias médicas otorgados al Sr. Giménez, dispuesto a retomar sus tareas, no fue buscado en su domicilio para trasladarlo a su lugar de trabajo, no se le permitió ingresar al mismo, ni tampoco se le respondieron sus mensajes y llamadas. Lo que llevo al trabajador a intimar al empleador, mediante TCL 960180162 en fecha 22/11/2018, a que aclararan su situación laboral, intimando le abonaran salarios adeudados, diferencias salariales por periodos no prescriptos, SAC y vacaciones no prescriptos y horas extras. Dichas intimaciones fueron rechazadas, mediante CD 963930015, mediante excusas infundadas por el empleador, como ser que la temporada 2018 ya había finalizado en noviembre de 2018, cuando la realidad de los hechos es que, las tareas de vigilancia que el actor cumplía, eran realizadas antes, durante y después de la temporada de cosecha y empaque de paltas.

Sostiene que en el mes de abril de 2019, iniciada la temporada y sin ser el trabajador notificado a retomar su puesto de trabajo, el Sr. Giménez remite al Sr. Varela José Oscar y al Guayal S.A., TCL de fecha 10/04/2019 a fin de que procedan a aclarar su situación laboral, corrijan registración deficiente y abonen diferencias salariales. Lo que fuera negado por el Sr. Varela, en su carácter de contratista de los servicios del trabajador y por Guayal S.A.. Dichas negativas constituyeron injurias graves a la persona e intereses del Sr. Giménez, motivando a que se diera por despedido el 20/05/2019.

Con relación al actor Vera, mediante TCL 952856146 y 952856393 intimo a los empleadores a que aclaren su situación laboral, en virtud de no habersele permitido el ingreso a su lugar de trabajo; a que corrijan su registración, por encontrarse registrado con menos horas que las efectivamente laboradas; a que procedan a abonarle las diferencias de haberes y el pago de diferencias de SAC, vacaciones y horas extras durante el periodo no prescripto. Todo ello, bajo apercibimiento de considerar su silencio, negativa o respuestas ambiguas o evasivas, una injuria grave a sus intereses.

Dichas intimaciones efectuadas por el trabajador, fueron negadas en todos sus términos por el Guayal S.A. (mediante CD 974692674 en fecha 23 de abril de 2019) y por Varela José Oscar (mediante CD 991220621 de fecha 6 de mayo de 2019).

La negativa de los empleadores a brindarle tareas y a reconocer los derechos del trabajador, lo llevaron a que en fecha 21/05/2019, remitiera mediante TCL 991220860 de despido.

Preliminarmente, cabe tener presente que los hechos que se encuentran reconocidos por sentencia de fecha 27/10/2024 y que no fueron objeto de agravios por ninguna de las partes, llegando firme a esta instancia, son: 1) La relación laboral que vinculó a cada uno de los actores con el codemandado José Oscar Varela, como trabajadores agrarios permanentes con prestaciones discontinuas, con fecha de inicio el 06/04/2013, el Sr Giménez, y 22/07/2015 el Sr. Vera; 2) Que las relaciones laborales se extinguieron por despidos indirectos, configurados por cada uno de los accionantes, mediante telegramas ley cursados al empleador Varela; 3) Las tareas realizadas, categorías, remuneración, jornada y lugar de prestación de servicios denunciadas por los actores en

su demanda.

La aquo, en sentencia recurrida, al tratar la primera cuestión controvertida referida al distracto, dijo que: *“Conforme dan cuenta los TCL remitidos en fechas 15/04/2019 por el Sr. Vera y 10/04/2019 por el Sr. Giménez, recepcionados por el Sr. Varela el 24/04/2019 y 15/04/2019, respectivamente, los trabajadores intimaron a su empleador a aclarar la situación laboral y a que registre correctamente los vínculos, efectuando ciertas manifestaciones y explicitando que en caso de silencio, negativa o respuestas ambiguas o evasivas considerarían dicho accionar como injuria a sus personas, o bien, que en caso de incumplimiento serían acreedores de la sanción prevista en el art 10 de la ley 24.013. Como puede observarse, en ningún lado manifestaron como apercibimiento la rescisión del contrato de trabajo.”*

Luego, expuso la sentenciante que: *“Seguido a ello, luego de recibir las cartas documento enviadas por el Sr. Varela en fecha 06/05/2019 - recepcionadas el 08/05/2019 - a cada uno de los actores, en las que el empleador precisó que al ser trabajadores permanentes de prestaciones cíclicas o no continuas y que la temporada correspondiente al año 2019 aún no había dado inicio, debiendo estarse a las previsiones del art 97 LCT, negando a la vez la existencia de algún tipo de deuda o falla en la registración, optaron por rescindir las relaciones manifestando “siendo su negativa a reconocer mis derechos una injuria grave a mi persona e intereses, me doy por despedido, por su exclusiva culpa y responsabilidad, con derecho al cobro de la indemnización integral que por ley corresponde...” .*

Puntualizo la sentenciante que: *“Conforme lo prevén los artículos 242 y 243 de la LCT, para poder efectuar la ruptura del vínculo contractual, los trabajadores debían realizar su intimación previa en términos claros, esto en relación no solo a la situación que les ocasionaba la injuria, sino también cual sería la consecuencia de ello”.*

“Luego de citar jurisprudencia, sostiene que “En efecto, en los TCL de intimación enviados por los accionantes, estos omitieron individualizar cuál sería su proceder en caso de que el empleador no cumpliera con sus reclamos. No basta la expresión de considerar la negativa (o el silencio, o respuestas ambiguas o evasivas) como injuria, sino que debía contener una clara manifestación de su voluntad de rescindir el vínculo laboral. El requerimiento en los términos utilizados implica una ambigüedad por falta de precisión acerca de cuál sería el temperamento que adoptarían los requirentes en caso de que sus pedidos no sean atendidos”.

“No se advierte cumplida la exigencia derivada del principio de buena fe - contenido en el art 63 de la LCT - en el sentido de que los trabajadores que se consideran injuriados frente a determinados incumplimientos patronales, deben hacer saber a su empleador, mediante interpelación previa, que en caso de no accederse a sus reclamos, no continuarán tolerando dichos incumplimiento y, por ende, se considerarían injuriados y consecuentemente despedidos”.

“Resulta fundamental que la interpelación previa exprese el apercibimiento de considerarse despedido si no se da cumplimiento a lo requerido, extremo que en los presentes casos, no se advierte cumplido, lo que me permite concluir que los despidos decididos por los accionantes devinieron en injustificados”.

Ademas, sostiene que: “es necesario destacar a su vez, que en las cartas documento enviadas por el Sr. Varela a los accionantes en fechas 06/05/2019 y 03/06/2019, este informó - en la primera- que publicaría la convocatoria en los próximos días y - en la segunda - las fechas de la efectiva publicación (13 al 16 de mayo) y del inicio de la temporada (21/06/2019), dando así cumplimiento con la obligación impuesta por el art 98 LCT.”.

Concluyo la Jueza de grado sentenciante que: *“Los despidos indirectos en los que se colocaron los actores, fueron notificados mediante telegramas de fechas 21/05/20210 (recepcionados el 30/05/2019), es decir, cuando se encontraba abierta la convocatoria mencionada en el párrafo anterior. De ello se puede colegir que - además de la falta de claridad necesaria en relación al apercibimiento en sus misivas de intimación - los Sres. Gimenez y Vera dieron por finalizados sus vínculos en forma prematura. Esto refuerza la conclusión arribada con anterioridad, de que los despidos indirectos no encuentran justificación en la presente causa. Así lo declaro”.*

Pues bien, y en primer lugar, considero que asiste razón a los apelantes en cuanto a que la aquo incurrió en excesivo rigorismo formal a la hora de analizar el intercambio epistolar producido entre los hoy litigantes.

Así, y respecto al Sr. Vera, cabe tener presente que el 15/04/2019 remitió TCL a su empleador Varela en los siguientes términos: *“En mi carácter de empleado en relación de dependencia de su*

empresa, con carácter permanente, fecha de ingreso 22/07/15, categoría Puestero, prestando servicios para la empresa Guayal S.A. y/o SACIIFYA, en la finca del mismo nombre, ubicada en Sauce Huacho, Famaillá, Tucumán, realizando tareas de vigilancia y tractorista en horario de 7:30 a 17:00 hs. de lunes a domingos y feriados, intimo a Ud. aclare mi situación laboral, atento no se me ha permitido ingresar a mi lugar habitual de trabajo, desde el día 23/03/19, bajo apercibimiento de considerar su silencio, o respuestas ambiguas o evasivas, injurias a mi persona e intereses. Asimismo INTIMO plazo 30 días corridos -Art. 11 ley 24013-, proceda a registrar de manera correcta en la AFIP-DGI, y en documentación laboral, sistema de Registro Único, con mi real categoría de Puestero, y mi real horario de trabajo, arriba denunciados, atento me encuentro registrado en otra categoría y muchas menos horas de las que trabajo realmente, y me registre con la remuneración según escala salarial vigente de \$18.259,20.- para el año 2019, bajo apercibimiento, en caso de incumplimiento, de ser acreedor a la sanción prevista en el art.10 de la ley 24013, y haga efectivo el pago de los aportes previsionales de acuerdo a mi real categoría y horario de trabajo, durante toda la relación laboral y ponga a mi disposición los recibos de sueldo, desde el inicio de la relación laboral, con todos los requisitos de la LCT. Dada la exigencia Art. 47 inc. b de la ley 25.345, notificare a AFIP-DGI. Asimismo, intimo plazo 48 hs. abonarme las diferencias de haberes, entre la remuneración que me corresponde percibir según escala salarial, en función de las horas trabajadas, y la abonada por Ud. que siempre fue inferior, intimo el pago de diferencias de SAC, vacaciones, y horas extras, durante el periodo no prescripto, bajo apercibimiento de considerar su silencio, negativa o respuestas ambiguas o evasivas, una injuria grave a mis intereses. Hago reserva de iniciar acciones que asistan a mis derechos”.

El Sr. Varela contesta dicha intimación, mediante CD de fecha 02/05/20219, en los siguientes términos: “Rechazo su telegrama ley 23789 recepcionado el día 2 de mayo de 2019 por improcedente. Usted es trabajador permanente de prestaciones cíclicas o no continuas y la temporada correspondiente al año 2019 no ha dado comienzo, Ud deberá estarse a las previsiones del art 97 LCT, ya que en poco tiempo se va a publicar en el diario La Gaceta el aviso que cada año se publica y fija el comienzo de la temporada correspondiente, como la obligación legal lo establece. Niego que existan diferencias de haberes, mala registración. Niego el horario de trabajo que indica, niego tener la obligación de aportar diferencias previsionales o del cualquier otro tipo, niego que Ud revista categoría distinta a la que efectivamente presta, le animo y pido que proceda a acercarse a la sede de la empresa a fin de aclarar lo que considero un malentendido al respecto, ya que de la verdad real surge que no es cierto lo que ud reclama, según el buen entender de esta parte y la buena fe laboral, como así también el principio de conservación del contrato. a los fines me pongo a su disposición como así también el departamento contable, con la convicción que se trata de un malentendido, reitero.”

Así las cosas, el Sr. Vera contesta mediante TCL del 21/05/2019 haciendo saber al empleador que: “Por el presente, rechazo su CD 991220621, por improcedente y falsa. Ratifico anterior CD 952856416. Ratifico que existen diferencias de haberes, SAC y vacaciones a mi favor, y que mi registración en su empresa es incorrecta, respecto de mi real categoría de Puestero, y mi real horario de trabajo de 7:30 a 17:00 hs, las que ratifico en éste acto. Ratifico asimismo, mi derecho a ser registrado correctamente en la documentación laboral y organismos de la seguridad social y la aplicación de la ley 24.013 y su obligación de hacer efectivo el pago de los aportes previsionales de acuerdo a mi real categoría y horas de trabajo, no existiendo ningún mal entendido al respecto, en cuanto Ud. me tiene registrado por muchas menos horas de las que trabajo, en tal sentido, haciendo efectivo el apercibimiento, siendo su negativa a reconocer mis derechos una injuria grave a mi persona e intereses me doy por despedido, por su exclusiva culpa y responsabilidad, con derecho al cobro de la indemnización integral que por ley corresponde. Intimo a Ud. plazo legal, a entregar la certificación de servicios y remuneraciones y el certificado de trabajo, bajo apercibimiento de lo

normado en el art. 80 de la LCT”.

Con relación al Sr. Giménez, mediante TCL de fecha 10/04/2019 intima a su empleador en los siguientes términos: “En mi carácter de empleado en relación de dependencia, de la empresa Varela José Oscar, Cuit 20-20571749-9, con carácter permanente, fecha de ingreso 06/04/13, prestando servicios para su empresa. Guayal S.A., en la finca del mismo nombre, ubicada en Sauce Huacho, Famaillá, Tucumán, realizando tareas de vigilancia en su empresa, en horario de 16 a 24 hs y de 00 a 8 hs, lunes a domingos y feriados, intimo a Ud. por su responsabilidad solidaria, aclare mi situación laboral, atento ha comenzado la temporada y no he sido notificado a tomar mi puesto de trabajo, bajo apercibimiento de considerar su silencio, o respuestas ambiguas o evasivas, injurias graves a mi persona e intereses. Asimismo INTIMO plazo 30 días corridos-Art. 11 ley 24013-, a registrarme de manera correcta en la AFIP-DGI, y en documentación laboral, sistema de Registro Único, mi real categoría y real horario de trabajo, arriba denunciados, atento me encuentro registrado en otra categoría y con menos horas de las que trabajo realmente, y me registre con la remuneración según escala salarial vigente \$17.545,95.- para noviembre de 2018, y \$18.259,20.- año 2019, bajo apercibimiento, en caso de incumplimiento, a hacerme acreedor a la sanción prevista art. 10 de la ley 24013, y haga efectivo el pago de los aportes previsionales de acuerdo a mi categoría, y horario de trabajo, durante toda la relación laboral y poner a mi disposición los recibos de sueldo, desde el inicio de la relación laboral, que deberán cumplir con los requisitos de la LCT. Dada la exigencia Art. 47 inc. b de la ley 25.345, notificare a AFIP-DGI de la presente intimación. Asimismo, intimo plazo 48 hs. abonarme las diferencias de haberes, entre remuneración que me corresponde percibir según escala salarial vigente, en función de las horas realmente trabajadas, y la efectivamente abonada por Ud. que siempre fue inferior, intimo el pago de diferencias de SAC, vacaciones, y horas extras, durante el periodo no prescripto, bajo apercibimiento de considerar su silencio, negativa o respuestas ambiguas o evasivas, una injuria grave a mis intereses. Las intimaciones se formalizan en el marco del art. 12 de la ley 26.727, por su responsabilidad solidaria. Hago reserva de iniciar acciones que asistan a mis derechos”.

El empleador Varela responde al actor mediante CD de fecha 06/05/2019 en los siguientes términos: “Rechazo su telegrama ley 23789 recepcionado el día 2 de mayo de 2019 por improcedente. Usted es trabajador permanente de prestaciones cíclicas o no continuas y la temporada correspondiente al año 2019 no ha dado comienzo, Ud deberá estarse a las previsiones del art 97 LCT, ya que en poco tiempo se va a publicar en el diario La Gaceta el aviso que cada año se publica y fija el comienzo de la temporada correspondiente, como la obligación legal lo establece. Niego que existan diferencias de haberes, mala registración. Niego el horario de trabajo que indica, niego tener la obligación de aportar diferencias previsionales o del cualquier otro tipo, niego que Ud revista categoría distinta a la que efectivamente presta, le animo y pido que proceda a acercarse a la sede de la empresa a fin de aclarar lo que considero un malentendido al respecto, ya que de la verdad real surge que no es cierto lo que Ud reclama, según el buen entender de esta parte y la buena fe laboral, como así también el principio de conservación del contrato. a los fines me pongo a su disposición como así también el departamento contable, con la convicción que se trata de un malentendido, reitero”.

El accionante responde dicha epistolar mediante TCL de fecha 20/05/2019 en los siguientes términos: “Por el presente, rechazo su CD 991220635, por improcedente y falsa. Ratifico anterior CD 97906064 3. Ratifico que existen diferencias de haberes, SAC y vacaciones a mi favor, y que mi registración en su empresa es incorrecta, respecto de mi real categoría de Puestero, y mi real horario de trabajo de 8 hora diarias, las que ratifico en éste acto. Ratifico asimismo, mi derecho a ser registrado correctamente en la documentación laboral y organismos de la seguridad social y la aplicación de la ley 24.013, y su obligación de hacer efectivo el pago de los aportes previsionales de acuerdo a mi real categoría y horas de trabajo, no existiendo ningún mal entendido al respecto, en

cuanto Ud. me tiene registrado por muchas menos horas de las que trabajo, en tal sentido. haciendo efectivo el apercibimiento, siendo su negativa a reconocer mis derechos una injuria grave a mi persona e intereses, me doy por despedido, por su exclusiva culpa y responsabilidad, con derecho al cobro de la indemnización integral que por ley corresponde. Intimo a Ud. plazo legal, a entregar la certificación de servicios y remuneraciones y el certificado de trabajo, bajo apercibimiento de lo normado en el art. 80 de la LCT.”.

Se agravan los actores en cuanto la sentencia considera injustificado el despido indirecto, rechazándose los rubros indemnizatorios pretendidos. Manifiestan que yerra la sentencia en cuanto se circunscribe a un excesivo rigorismo por el cual no hace lugar a los rubros indemnizatorios, concretamente que no habrían expresado en su primer telegrama de intimación “bajo apercibimiento de darme por despedido”. Ello tendría como argumento que el empleador debe tener la posibilidad de subsanar las irregularidades de registración, y en este caso concretamente el pago de las diferencias salariales debidas.

A fin de tomar una decisión respecto de la cuestión debatida, resulta oportuno tener en cuenta algunos conceptos a los fines de la valoración de la conducta de las partes y del caso particular.

Se ha dicho que “...Si bien la regla general del art. 243 LCT agota su exigencia formal esencial con la forma escrita con un contenido al que se impone claridad suficiente e invariabilidad, la práctica muestra que, sobre todo en el caso del despido indirecto, la comunicación formal de la injuria y la decisión extintiva están precedidas de un intercambio postal con intimaciones y réplicas a éstas...” . “...En rigor, y como queda dicho, no es una exigencia formal expresa la de producir la intimación previa, pero el deber de obrar de buena fe de las partes al extinguir la relación de trabajo -art. 63 de la LCT- y la necesidad de actuar con prudencia con vista a la conservación del vínculo laboral -art. 10 LCT-, implícitamente, la imponen...” . “...La regla general debería ser, así, la de la intimación previa, y su omisión la excepción...” . “...Dicho en otros términos, cuando la injuria laboral imputada a la otra parte puede quedar sin efecto con una acción correctiva o explicativa del actuar previo o actual de ésta o, como en general se reclama, con una aclaración sobre la situación laboral, lo razonable, precisamente por el indicado deber recíproco de buena fe y la también obligación común de velar por la conservación del contrato, el trabajador o el empleador, según el caso, deberían dar una oportunidad al otro para evitar la grave decisión que supone terminar -conflictivamente- el vínculo laboral...” . “...Simétricamente, ella no debe producirse cuando no vale la pena, esto es, cuando la injuria laboral imputada a la otra parte no sólo es grave, sino, además, irreversible y ya nada puede hacerse para salvar la relación de trabajo...” . “...En el caso del despido indirecto, en cambio, amén de las ya varias veces señalada imposibilidad jurídica del trabajador de graduar su reacción y el contexto del régimen de estabilidad relativa impropia -lo que, amén de la imposibilidad de producir reacciones previas, leva que también resulte dificultoso y riesgoso a aquél hacer advertencias que precedan a la decisión extintiva-, la intimación previa al empleador le dará a éste la posibilidad de corregir o explicar su conducta y enmendar el eventual error, para salvar así el vínculo laboral...” . “...En ese contexto, asume especial importancia -en favor del trabajador- la obligación de respuesta que el artículo 57 de la LCT pone en cabeza del empleador y la consecuente presunción en su contra de su silencio...” (Ackerman, Mario E. El Despido, Despido sin justa causa, disciplinario, indirecto, por falta o disminución del trabajo y por fuerza mayor, Ed. Rubinzal Culzoni, p. 191/192).

En primer término, tomándose en consideración lo manifestado, en cuanto a las formalidades requeridas expresamente por la ley al momento de comunicar la extinción de la relación, surge del análisis de la sentencia cuestionada, que el juez aquo, al hacer mención a lo previsto por los art. 242 y 243 de la LCT, se circunscribió a que los trabajadores, para poder efectuar la ruptura del vínculo contractual, debían realizar su intimación previa en términos claros, esto en relación no solo a la situación que les ocasionaba la injuria, sino también cual sería la consecuencia de ello, no habiendo

individualizado, y mucho menos analizado, las causales mencionadas por Vera y Gimenez como injurias. A saber, la incorrecta registracion de sus reales categorías y horarios de trabajo y la negativa a proveerles tareas. Habiendo concluido el sentenciante que: *“En efecto, en los TCL de intimación enviados por los accionantes, estos omitieron individualizar cuál sería su proceder en caso de que el empleador no cumpliera con sus reclamos. No basta la expresión de considerar la negativa (o el silencio, o respuestas ambiguas o evasivas) como injuria, sino que debía contener una clara manifestación de su voluntad de rescindir el vínculo laboral. El requerimiento en los términos utilizados implica una ambigüedad por falta de precisión acerca de cuál sería el temperamento que adoptarían los requirentes en caso de que sus pedidos no sean atendidos. No se advierte cumplida la exigencia derivada del principio de buena fe - contenido en el art 63 de la LCT - en el sentido de que los trabajadores que se consideran injuriados frente a determinados incumplimientos patronales, deben hacer saber a su empleador, mediante interpelación previa, que en caso de no accederse a sus reclamos, no continuaran tolerando dichos incumplimiento y, por ende, se considerarían injuriados y consecuentemente despedidos. Resulta fundamental que la interpelación previa exprese el apercibimiento de considerarse despedido si no se da cumplimiento a lo requerido, extremo que en los presentes casos, no se advierte cumplido, lo que me permite concluir que los despidos decididos por los accionantes devinieron en injustificados”*.

Resulta de gran importancia tener en cuenta que lo que la sentenciante considera es la buena fe en la relación de trabajo, a fin de tener un panorama completo en pos de la resolución de la cuestión controvertida.

Tomándose en consideración lo expuesto, en particular las especiales circunstancias de hecho que se ventilan en estos autos y la aplicación de principios generales del derecho laboral, puede decirse que:

a) Conforme la doctrina ut supra mencionada (Ackerman), y tal como se desprende de la propia Ley de Contrato de Trabajo, no existe norma expresa que imponga una exigencia formal de producir una intimación previa (aunque puede ser considerada como una regla general en virtud del deber de obrar de buena fe), de lo que se concluye que pese a la necesidad de efectuarla, la ley no impone al trabajador otro requisito para la misma que proporcionar al empleador la oportunidad de evitar el conflicto laboral y en consecuencia no puede darse igual solución a todos los casos que se presentan sino que debe analizarse el contexto dentro del cual se desarrolla la relación laboral, tomándose además en cuenta que la imposición de utilizar fórmulas específicas deriva de una creación doctrinaria receptada por la jurisprudencia y expresa una generalidad reñida con el verdadero valor del art. 63 de la LCT en relación al respeto recíproco del principio de buena fe de las partes en un determinado contrato de trabajo;

b) En este contexto entiende esta Vocalía que la fórmula utilizada para manifestar el apercibimiento ante la negativa del empleador de reconocer los derechos peticionados por el trabajador, no condiciona la actitud de éste a la hora de responder los reclamos formulados, y de ninguna manera menoscaba su derecho de defensa ni su obligación de denunciar la real situación laboral conforme los términos de la intimación realización, debiendo actuar conforme a derecho sin importar el apercibimiento que su negativa o desconocimiento del derecho de manera injustificada generaría; el actuar de buena fe no puede de ninguna manera estar condicionado a un resultado (despido o cobro judicial), sino a actitud de “ buen empleador” debe tener. Entiende este Tribunal que en este sentido, el formalismo requerido al trabajador en la intimación (en tanto cumpla con la finalidad para la cual fue concebida) implica un exceso, por lo que no resulta ajustado con los principios del derecho laboral.

c) Si bien es cierto que tanto la jurisprudencia como alguna doctrina imponen al trabajador la carga manifestar su voluntad de extinguir el vínculo de manera expresa, en virtud del deber de buena fe, no es menos cierto que su valoración no puede efectuarse como un análisis de una mera formalidad, sino que, conforme lo expuesto precedentemente, ello va de la mano del análisis de las circunstancias particulares de cada caso y del comportamiento demostrado por las dos partes en la

relación laboral a los fines de valorar su actitud en la relación de trabajo.

Ello así, en el entendimiento que el fin que se busca con la intimación, tal como lo expresa la misma CSJT en diferentes fallos cuando invoca la doctrina del Ojeda Raúl Horacio, no es otro que otorgarle al empleador la oportunidad de rectificar su error, y en este sentido dice: "...en tal sentido, destaca Ojeda que "así como al empleador le es exigible que, en vez de despedir con justa causa, utilice sus facultades disciplinarias -siempre que ello sea posible- para corregir al dependiente incumplidor, al trabajador también le es requerido que brinde una oportunidad al empleador de adecuar sus prestaciones...", lo que fue garantizado en autos, habiendo tenido el empleador la posibilidad de contestar el reclamo, cumpliéndose así con el fin asignado a la intimación.

d) Como ya se dijo, carece de fundamentación la afirmación en sentido que, para que se cumpla el objetivo mencionado, se requiera que el trabajador manifieste en ese momento su voluntad recisoria utilizando palabras específicas, como requisito *sine qua nom* para la procedencia eventual de su reclamo, lo que se realiza por el Juez aquo sin tomar en consideración el supuesto en que el empleador niegue injustificadamente el reconocimiento de su derecho, lo que implicaría un avasallamiento de los mismos por la aplicación de una formalidad no prevista en la ley, sin haber realizado un análisis previo de la conducta de ambas partes durante el transcurso de la relación laboral.

La buena fe debe ser entendida como el cumplimiento honesto y escrupuloso de las obligaciones contractuales tanto por parte del trabajador como del empleador y que, conforme lo establece el art. 63 de la LCT, se extiende no sólo a la conducta que debe desplegarse durante el transcurso de la relación laboral sino también al tiempo de su extinción, debiendo valorarse la actuación de las dos partes.

e) Conforme lo expuesto estimo apresurada y parcial la decisión de la jueza aquo de rechazar el despido luego de efectuar una valoración fundada en un formalismo impuesto al trabajador por una supuesta aplicación del principio de buena fe, sin tomar en consideración ni ahondar en la investigación de la actitud de la empleadora que habría llevado a los trabajadores a tomar la decisión de extinguir el vínculo, lo que denota un excesivo rigor formal reñido con las especiales características del derecho laboral, y tomándose en consideración además que la intimación ha cumplido con la finalidad para la cual fue concebida y que, en el caso de autos, condujo al rechazo de la misma de manera injustificada.

No deben perderse de vista las disposiciones del art. 9 2º párrafo de la LCT: "...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 sentido más favorable al trabajador..." Asimismo, el art. 11 LCT (Principios de interpretación y aplicación de la ley) establece: "...Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principio de la justicia social, a los generales del derecho de trabajo, la equidad y la buena fe"

En consecuencia, puede concluirse que, en el caso no existe ninguna norma legal expresa que imponga a los trabajadores la obligación de intimar al empleador previo a considerarse despedido, lo cual deviene de una creación doctrinaria y jurisprudencia en tanto, como ya se dijo, no existe norma expresa al respecto.

No obstante ello, conforme lo expuesto, la misma doctrina determina que la obligación de la intimación previa por parte de los trabajadores se deriva del principio de buena fe, fundada en la necesidad de conferirle al empleador la posibilidad, en su caso, de adecuar las prestaciones. Cumplido este requisito con la concreta determinación e individualización del reclamo, no existe

fundamento alguno que permita justificar que para que la intimación sea procedente, se requiera que expresamente el trabajador manifieste su voluntad rescisoria con términos específicos.

No se considera ajustado a derecho ni a los principios generales que rigen esta materia laboral el rechazo del reclamo fundado únicamente en un formalismo no previsto en la ley y carente de razonabilidad y ajena incluso al sentido que se le pretendió dar a la intimación del trabajador conforme lo ya expuesto precedentemente, que violenta el derecho del trabajador a obtener una respuesta a sus reclamos sobre la base de un análisis exhaustivo de la realidad y que tenga en cuenta el comportamiento de todas las partes intervinientes en la relación laboral, como ya se dijo el fin de la intimación se agota en la determinación clara y precisa del reclamo efectuado al empleador a fin que proceda a la regularización de la relación laboral que considera violentada, dándole así la posibilidad de fijar su posición al respecto, lo que fue cumplido por el actor en su telegrama de intimación. Las consecuencias de la respuesta no pueden de ninguna manera, como ya se dijo, condicionar el accionar del buen empleador y por lo tanto ninguna incidencia debería tener a la hora de efectuar la intimación como requisito excluyente para el análisis de las causas de despido invocadas.

En razón de ello, le asiste razón a la parte actora conforme lo considerado por lo que el agravio resulta procedente, debiendo analizarse nuevamente la extinción de la relación laboral, conforme facultades conferidas por el art. 782 CPCyC, tomándose en cuenta estos parámetros. ASÍ LO DECLARO.

I.c. Cabe dilucidar en el caso de autos si la actitud asumida por los actores conforme lo expresaron en sus intimaciones de fechas 10/04/2019 Y 15/05/2019 y la posición de la empleadora, justifico la decisión de rescindir los contratos de trabajo.

El análisis de la justificación del despido con causa exige, preliminarmente, la constatación de la inobservancia, por parte del empleador, de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, y que es el presupuesto objetivo de la injuria.

Al respecto, nuestra Suprema Corte de Justicia local, en los autos caratulados "CORIA JOAQUÍN ALEJANDRO Vs. LIBERTAD S.A. S/COBRO DE PESOS" (SENT N° 468 del 21.06.12), sostuvo respecto del art. 242 de la LCT que "Interpretando la citada preceptiva legal, esta Corte ha expresado que tratándose de una situación de despido con justa causa "el último párrafo del artículo le otorga a los jueces la facultad de apreciar la existencia de la injuria" (Carlos Alberto Etala, "Contrato de Trabajo", Ed. Astrea, 2da. edición actualizada, pág. 559) por lo que "el magistrado deberá valorar el carácter de las relaciones que resulta del contrato de trabajo y las modalidades y circunstancias personales del caso" (CSJT, sent. 372 del 02/5/2006, "Pérez, Juan Ramón y otro vs. Cruz Alta S.A. s/ Cobro de pesos"). A ello cabe añadir que "recién luego de este examen que prudencialmente deberá realizar el juzgador, podrá estimar si la causa invocada es justa" (CSJT, sent. 946 del 28/10/2002, "Figueroa, Mario Roberto vs. Cafés La Virginia S.A. s/Indemnizaciones")...".

De allí que compete a los jueces valorar prudencialmente la injuria invocada como causal de extinción del vínculo conforme las pautas que tanto la doctrina como la jurisprudencia han dejado establecidas, esto es, gravedad del hecho injurioso, proporcionalidad de la sanción, contemporaneidad y principio non bis in ídem (cfr. CSJT, sent. 372 del 02/5/2006, "Pérez, Juan Ramón y otro vs. Cruz Alta S.A. s/ Cobro de pesos").

Las relaciones laborales que vincularon a Luis Alberto Giménez y Miguel Jose Vera con el empleador Jose Oscar Varela se extinguieron por despidos indirectos dispuestos por aquellos mediante telegramas de fechas 20/05/2019. En ellos, los trabajadores hicieron efectivo el

apercibimiento contenido en sus anteriores despachos de fechas 15/04/2019 (Vera) y 10/04/2019 (Giménez), los cuales fueron transcritos en párrafos precedentes, por lo que en honor a la brevedad allí me remito.

Como respuesta a los requerimientos de los trabajadores, Jose Oscar Varela envió los despachos del 06/05/2019, del siguiente tenor: *“usted es trabajador permanente de prestaciones cíclicas o no continuas y la temporada correspondiente al año 2019 no ha dado comienzo, ud deberá estarse a las previsiones del art 97 LCT, ya que en poco tiempo se va a publicar en el diario La Gaceta el aviso que cada año se publica y fija el comienzo de la temporada correspondiente, como la obligación legal lo establece. Niego que existan diferencias de haberes, mala registración. Niego el horario de trabajo que indica, niego tener obligación de aportar diferencias previsionales o de cualquier otro tipo, niego que ud revista categoría distinta a la que efectivamente presta, le animo y pido que proceda a acercarse a la sede de la empresa a fin de aclarar lo que considero un malentendido al respecto, ya que de la verdad real surge que no es cierto lo que ud. reclama, según el buen entender de esta parte y la buena fe laboral, como así también el principio de conservación del contrato”*.

A esa misiva le siguió las respuestas de los trabajadores, mediante TCL de fecha 21/05/2019 (Vera) y 20/05/2019 (Giménez) dirigido al Sr. Varela -ambas recepcionadas el 30/05/2019, misivas mediante las cuales el Sr. Vera y Giménez rechazan la CD y ratifican las circunstancias alegadas en sus TCL anteriores. A su vez, expresaron que: “no existiendo ningún mal entendido al respecto, en cuanto Ud. me tiene registrado por muchas menos horas de las que trabajo, en tal sentido, haciendo efectivo el apercibimiento, siendo su negativa a reconocer mis derechos una injuria grave a mi persona e intereses, me doy por despedido, por su exclusiva culpa y responsabilidad, con derecho al cobro de la indemnización integral que por ley corresponde”.

De la lectura y análisis de los telegramas remitidos por los actores a fin de comunicar el despido indirecto invocado, luce acreditado el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el art. 243 de la LCT, respecto de la forma de comunicación de las decisiones de extinguir la relación laboral en términos claros y precisos.

En ese contexto, entiendo que queda claro que la causa invocada por los dependientes para decidir el despido indirecto fue la incorrecta registración en cuanto a la horas de trabajo de los Sres. Vera y Giménez, como así también la negativa del empleador de proveerles tareas.

Cabe destacar que -como principio general- quien decide la ruptura del vínculo laboral tiene la carga de probar la justa causa del distracto; es decir, la existencia de la conducta injuriosa invocada como justificación de dicho acto rescisorio, debiendo el juez valorar dicha causal a la luz de las reglas de la sana crítica, tomando en consideración el carácter de las relaciones laborales, sus modalidades y circunstancias personales del caso. Esto significa que quien invoca una justa causa de despido, debe probar la existencia de un obrar contrario a derecho o un incumplimiento con magnitud injuriosa suficiente como para desplazar el principio de conservación del contrato de trabajo (Confr. Art. 302 CPCC y Art. 10 de la LCT).

Ingresando en el análisis de la justificación del despido indirecto, cabe tener presente que los actores declararon en su demanda: 1) El Sr. Giménez, que realizaba tareas de vigilancia, desde el 06/04/2013, siendo un trabajador permanente con prestaciones discontinuas, prestando tareas de lunes a domingos de 16:00 a 24:00 hs o de 00.00 a 08:00 hs, siendo aplicable la ley del trabajador agrario; 2) El Sr. Vera, que realizaba tareas de vigilancia de campo, desmalezamiento y pulverizaciones de plantaciones, en jornadas que se extendían de lunes a domingos de 07:30 a 17:00 hs, también aplicable la ley del trabajador agrario.

Adelanto mi posición en el sentido que la incorrecta registración de los trabajadores en cuanto a las horas trabajadas, se encuentra probada. Ello, por las siguientes consideraciones.

Cabe recordar, que los trabajadores manifestaron que cumplieron tareas de vigilancia (Giménez Luis Alberto); y de vigilancia, desmalezamiento y pulverización de plantaciones (Vera José Miguel), y que dichas tareas eran llevadas a cabo antes, durante y después de la temporada de cosecha de palta en la Quinta "El Guayal", desde sus ingresos, debiendo estar registrados bajo la categoría de "Trabajadores Permanentes con prestaciones discontinuas". Por su parte, el demandado Varela ha incurrido en incontestación de la demanda, conforme proveído de fecha 09/06/2022. Sin embargo, de las cartas documentos remitidas por el Sr. Varela observamos que en dicha oportunidad el empleador alego que los actores laboraban únicamente una vez iniciada la temporada de cosecha de Palta, es decir luego de publicados los avisos prescriptos por el art. 97 LCT.

Ahora bien, la aquo, en sentencia recurrida, ha puntualizado que entre los actores y el accionado José Oscar Varela existió un contrato de trabajo agrario de carácter permanente y de prestaciones discontinuas, habiendo concluido que: *"no caben dudas de que los Sres. Giménez y Vera prestaban sus servicios en determinados meses del año conocidos como "periodos de actividad", dejando de realizar sus funciones en los "periodos de receso", durante los cuales el vínculo se mantenía en forma latente. De esta forma, pese a que en los recibos de haberes aportados por las partes, en la categoría se observa la denominación "temporarios", la registración en AFIP bajo la modalidad n° 112 "trabajo permanente discontinuo - Ley N.° 26.727", era la correcta para los trabajadores en cuestión"*. Dicha conclusión sentencial llega firme a esta instancia al no haber sido motivo de agravios.

En cuanto a la injuria referida a que el empleador abonaba a los actores menos horas de las que realmente trabajaban, la considero acreditada.

De la documental acompañada por la firma codemandada Guayal S.A. con su responde, surgen las planillas de ingresos y egresos, surgiendo de dicha documental, inconsistencias entre los datos que surgen de los recibos de sueldo acompañados por los accionantes y los datos contenidos en dichas planillas.

Así, al Sr. Giménez, por ejemplo, en el periodo liquidado Julio 2017, en el recibo acompañado por el junto con su demanda surge que el empleador abono al empleado por 120 horas trabajadas. Sin embargo, en las planillas supra descriptas, se observa que el accionante trabajo mas de 224 horas. Lo mismo ocurre en el periodo Agosto 2017, en donde en el recibo emitido por el empleador se registran 120 horas trabajadas mientras que de las planillas surge 191 horas; y en el periodo octubre 2018, en donde en los recibos se observan 120 horas trabajadas mientras que en las planillas surge que el actor trabajo 202 horas.

Situación similar acontece con el accionante Vera, observándose que, en el periodo Agosto 2016, en el recibo de sueldo registra 100 hs trabajadas, mientras que en las planillas acompañadas por el codemandado se observa que en dicho periodo el actor trabajó más de 181 hs. Las mismas inconsistencias observamos en el periodo Noviembre 2016, surgiendo del recibo que el actor registra 130 hs trabajadas, mientras que de la planilla de ingreso y egreso, surge que el actor trabajó más de 191 hs.; y del periodo Septiembre 2018, observándose que el recibo de sueldo registra 80 hs. trabajadas mientras que en las planillas se registra que en dicho periodo el actor trabajó más de 161 hs.

Por lo que se concluye que, de la comparación de ambos documentos, es manifiesta la incorrecta registración en cuanto a las horas efectivamente trabajadas por los Sres. Giménez y Vera. En consecuencia, se encuentra probado que el Sr. Varela abonaba a los trabajadores una jornada inferior a la efectivamente trabajada por aquellos.

Sumado a ello, debemos agregar la operatividad de la presunción dispuesta en el art. 58 del CPL ante la falta de contestación de la demanda del Sr. Varela, habiendo concluido la sentenciante que el Sr. Giménez realizaba tareas de vigilancia, desde el 06/04/2013, siendo un trabajador permanente

con prestaciones discontinuas, prestando tareas de lunes a domingos de 16:00 a 24:00 hs o de 00.00 a 08:00 hs, siendo aplicable la ley del trabajador agrario; y que el Sr. Vera realizaba tareas de vigilancia de campo, desmalezamiento y pulverizaciones de plantaciones, en jornadas que se extendían de lunes a domingos de 07:30 a 17:00 hs, también aplicable la ley del trabajador agrario.

Cabe tener presente que si bien se tuvo por probada, ante la incontestación de la demanda por el demandado, la jornada invocada por los accionantes en su demanda, la cual excede a la jornada laboral normal contemplada en la Ley 26.727, a los fines del cálculo de los rubros por los que progresara la demanda, se tendrá en cuenta la jornada dispuesta en el art. 40 de la Ley 26.727. Ello, atento a que los actores no reclamaron en planilla ni en su demanda el pago de horas extras.

Continuando con el análisis de las injurias invocadas por los accionantes, el Sr. Vera y Giménez alegaron la negativa del empleador Varela a asignarles a los trabajadores tareas, bajo el argumento expuesto en las cartas documentos de fechas 02/05/2019 (Vera) y 06/05/2019 (Giménez) consistente en que la temporada de palta aun no había iniciado. Injuria que también considero ha sido acreditada por los accionantes.

Así, del informe remitido por AFIP en el cuaderno de pruebas N° 2 del demandado, es posible concluir, respecto al actor Vera, que en el año 2019 – año en que intima la provisión de tareas y el demandado le responde que no había iniciado la temporada – el actor presto servicios en marzo. Es decir, antes del supuesto inicio de temporada reconocido por el empleador en el intercambio epistolar. Lo mismo se observa en los años 2018, en donde el Sr. Vera laboro desde febrero a noviembre; en el año 2017, cuando laboro desde marzo a julio; y en el año 2016, cuando lo hizo desde enero a noviembre.

Dicha prueba debe ser analizada junto con lo informado por La Gaceta en el cuaderno de pruebas N° 6 de los actores. En dicha oportunidad, los oferentes solicitaron se libre oficio al diario La Gaceta a fin de que remitan publicaciones realizadas por el Sr. José Oscar Varela, CUIT 20-20571749-9, de los años 2013 al 2019, en donde convoca a los trabajadores a la apertura de las temporadas de cosecha de palta. Si bien, al momento de remitir la información solicitada – en fecha 29/09/2023 – acompaña copia de las publicaciones efectuadas por el Sr. Varela, las que la aquo ha desestimado por considerarlas ilegibles – lo cierto es que luego de cada copia, La Gaceta ha acompañado detalle de cuando se han producido las publicaciones sobre las que los actores requirieron información, surgiendo que dichas publicaciones acontecieron el 14/05/2019, 10 y 11 de mayo del 2016, 05/05/2018, 06/04/2015 06/05/2018 y 07/05/2018, 07/04/2015 y 08/04/2015, 09/05/2016, 16/05/2019 y 15/05/2019.

Como se observa del informe acompañado por AFIP con los datos que surgen del informe remitido por La Gaceta, salvo en el año 2015, en el 2016, 2017, 2018 y 2019 el Sr. Vera laboro en periodos anteriores al inicio de las temporadas.

En cuanto al Sr. Giménez, por el informe de AFIP se observa que en el periodo 2015 laboro desde abril a julio y desde setiembre a octubre; en el 2016, desde abril a octubre; en el 2017, desde junio a diciembre; en el 2018, enero a abril y setiembre a noviembre, no contando con detalle en el 2019. Como se observa del informe remitido por La Gaceta, también el Sr. Giménez laboro, durante el periodo 2016 y 2018 en periodos anteriores al inicio de la cosecha de palta..

La prueba supra analizada acredita que los trabajadores recibieron aportes y contribuciones ingresados al sistema por el accionado en meses anteriores a las publicaciones del inicio de las cosechas.

Lo analizado me lleva, necesariamente, a la conclusión de que, tal como lo denuncian los actores y surge de las constancias de autos, su temporada de trabajo en el establecimiento de Guayal S.A. excedía la temporada de cosecha y empaque de palta (actividades en las que, dicho sea de paso, los actores no intervenían de forma directa, ya que se encargaban de la vigilancia el Sr. Giménez, y de Vigilancia, desmalezamiento y pulverizaciones de plantaciones el Sr. Vera). En consecuencia, considero prudente tener por cierto que las temporadas de trabajo de los actores se cumplieron en los periodos que constan en el oficio de AFIP agregado en el cuaderno de pruebas N° 2 del demandado, siendo las antigüedades de los actores la declarada en su demanda. Así lo declaro.

Atento a lo expuesto, habiéndose establecido que la temporada de trabajo de los actores normalmente comprendía la época del año en la que cursaron las intimaciones, concluyo que el argumento invocado por el Sr. Varela para negar la asignación de tareas a los trabajadores carece de basamento, y no pudo tener otro motivo que su propia voluntad. El accionado incumplió así con el deber de ocupación instituido por el art. 78 de la LCT, hecho que constituye una injuria que por su gravedad no consiente la continuidad del vínculo laboral en los términos del art. 242 de la LCT. A lo que cabe agregar, la falta de pago del salario conforme las verdaderas horas trabajadas. Injurias que constituyen causa suficiente para que los trabajadores se consideren con derecho a extinguir el vínculo laboral.

Por ello, concluyo que los despidos indirectos dispuesto por los trabajadores por medio de telegramas de fecha 20/05/2019 y 21/05/2019, como reacción frente a las reiteradas respuestas infundadas de su empleadora a sus intimaciones, se encuentra debidamente justificado. Así lo declaro.

I.f. Cabe adentrarnos al análisis de la responsabilidad solidaria de la codemandada Guayal y a la Excepción de falta de legitimación pasiva opuesta por ella al contestar demanda.

No es objeto de discusión en esta instancia, la existencia de la relación laboral entre los actores y Varela y que aquellos prestaron sus servicios de vigilancia, desmalezamiento y pulverizaciones de plantaciones en el establecimiento de la firma Guayal SA.

Por consiguiente, y teniendo en cuenta los parámetros dados por la CSJ local, sólo cabe determinar aquí la procedencia o no de responsabilidad solidaria de Guayal S.A., la cual peticionan los actores en la demanda, con fundamento en las prescripciones del art. 12 de la Ley 26.727, por haber sido Guayal S.A. la beneficiaria directa de los servicios prestados por ellos, hechos éstos que son negados por Guayal SA en su responde, sosteniendo que era totalmente ajena a la eventual relación que el empleador Varela hubiera tenido con los actores.

Pues bien, el art. 30 de la LCT regula uno de los supuestos de relación triangular en el cual se contrata o subcontrata trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito. Dicha norma impone al contratante principal el deber de exigir al contratista o subcontratista el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo contraídas por este último respecto de los trabajadores y también ante los organismos de la seguridad social y sindical, determinando en caso de incumplimiento, la responsabilidad solidaria del contratante principal y del contratista. Igualmente, el artículo 12 primer párrafo del Régimen de Trabajo Agrario –ley 26.727- prevé la hipótesis de relación triangular regulada por el citado artículo 30 de la L.C.T., imponiendo también al principal la carga de exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y de las obligaciones derivadas de los sistemas de la seguridad social, siendo en todos los casos solidariamente responsables de las obligaciones emergentes de la relación laboral y de su extinción, cualquiera sea el acto o estipulación que al efecto hayan concertado.

La parte actora, en su demanda, solicita se extienda la responsabilidad de la empresa demandada por los créditos reclamados, en forma solidaria a Guayal S.A. en los términos del artículo 12 de la Ley 26.727. Expresan que los accionantes desarrollaban sus tareas en la vigilancia del campo y de la fruta, específicamente de paltas, como ser el caso del Sr. Vera, también cumplía funciones de tractorista, desmalezamiento y pulverizaciones de las plantaciones, ambos cumplían sus funciones en ruta provincial 356 – km 14- Sauce Huacho- Famaillá- Tucumán- de propiedad del GUAYAL S.A., labores que fueron cumplidas acabadamente hasta el día en que se configuraron los despidos. Explica que el Sr. Varela José Oscar contrata a los trabajadores Giménez y Vera a fin de que se desempeñen como vigilantes en la finca El Guayal, para el cuidado del campo y de la fruta (palta) objeto de explotación de la finca de referencia. Por lo tanto, siendo el GUAYAL S.A. los titulares de la finca, donde los trabajadores cumplían sus tareas de vigilancia y tareas varias, y siendo los beneficiarios directos del servicio prestado por los mismos, es que es procedente su responsabilidad solidaria. Existe una relación directa entre los trabajadores y quien utiliza su prestación, y en consecuencia tanto el tercero intermediario (Sr. Varela), como quien utilice la prestación (Guayal S.A.), son solidariamente responsables por las obligaciones derivadas del contrato.

Por su parte Guayal S.A. en su responde dijo que el Sr. Giménez y el Sr Vera, nunca fueron trabajadores dependientes de Guayal, que su único empleador era el Sr. Varela. Razón por la cual plantea una falta de legitimación pasiva, ya que no es la persona que deben denunciar y reclamar.

Esto nos lleva a analizar la solidaridad prevista en el art. 30 LCT y 12 de la Ley 26.727 , en atención a qué debe entenderse por actividad normal y específica de una empresa, y por coadyuvante.

Recordemos el texto de la norma en cuestión: “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. ”Los cedentes, contratistas o subcontratistas deberán exigir además a sus cesionarios o subcontratistas el número del Código Único de Identificación Laboral de cada uno de los trabajadores que presten servicios y la constancia de pago de las remuneraciones, copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de la seguridad social, una cuenta corriente bancaria de la cual sea titular y una cobertura por riesgos del trabajo. Esta responsabilidad del principal de ejercer el control sobre el cumplimiento de las obligaciones que tienen los cesionarios o subcontratistas respecto de cada uno de los trabajadores que presten servicios, no podrá delegarse en terceros y deberá ser exhibido cada uno de los comprobantes y constancias a pedido del trabajador y/o de la autoridad administrativa. El incumplimiento de alguno de los requisitos harán 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”. Las disposiciones insertas en este artículo resultan aplicables al régimen de solidaridad específico previsto en el artículo 32 de la Ley 22.250”.

Cabe tener presente que la actividad de Guayal S.A. consiste en la siembra, cosecha, empaque, exportación y comercialización de palta. Es decir, la producción de paltas en forma integral, surgiendo de informes remitidos por AFIP que la actividad declarada por Varela es “servicios de contratistas de mano de obra agrícola”, mientras que la de Guayal es “Cultivo de frutas tropicales y subtropicales. Venta al por mayor en comisión o consignación de productos agrícolas”.

Así también, cabe tener presente el contrato de locación adjuntado por la firma codemandada y del que surge que fue celebrado el 01/03/2016; que el locatario (Guayal SACIFyA) contrata al locador

(Sr. Varela) para que brinde servicio de mano de obra de poda, vigilancia, tareas de empaque, cosecha y plantación, servicios que se llevarían a cabo en el inmueble de propiedad del locatario, ubicado en la localidad de Sauce Huacho, Famaillá, Tucumán (cláusula primera). En la cláusula n° 6, el Sr. Varela manifestó que para la prestación del servicio necesita de terceras personas, para cumplir con la obligación asumida en el contrato, siendo que estas últimas han de tener relación directa con el prestador, ya sea laboral, civil, económica, tributaria y demás, deslindando de total responsabilidad a Guayal SACIIFyA de cuestiones laborales, daños y perjuicios, fiscales y/o tributarias; ante la presencia de estas terceras personas, el Sr. Varela deberá comunicar por escrito a Guayal SACIIFyA la totalidad de los datos personales que individualicen a cada uno a fin de permitirse el ingreso al predio, como así también acercar la documentación que acredite dicho vínculo laboral entre ellos.

En orden a la dilucidación de esta cuestión resulta fundamental determinar si las tareas cumplidas por los actores pueden ser comprendidas en la definición de la norma comentada; esto es, si puede entenderse que forman parte de la actividad normal y específica propia del establecimiento puesto que, en caso afirmativo, existiría solidaridad. En caso contrario, no la habría.

Pues bien, y respecto al actor Giménez, considero que las tareas de vigilancia no involucran los trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento demandado. En definitiva, los servicios de vigilancia sólo influyen en la posibilidad del desarrollo adecuado de la actividad de Guayal S.A., pero no son notas que determinen la índole, naturaleza o esencia propia, específica de esta última. Por lo que, respecto al accionante Giménez, se rechaza la extensión de solidaridad, absolviéndose a la codemandada Guayal S.A. del pago de los rubros por los que progresa la demanda respecto al Sr. Giménez. Así lo declaro.

La situación del Sr. Vera es distinta a la del Sr. Giménez ya que, además de las tareas de vigilancia, realizaba las tareas de desmalezamiento y pulverizaciones de las plantaciones de Guayal S.A.. Por lo que el núcleo del análisis es determinar si el desmalezamiento y las pulverizaciones constituyen actividades normales y habituales de la explotación agrícola dedicada a la producción de paltas de Guayal S.A.

Cabe tener presente que cuando hablamos de “actividad normal y específica propia”, la jurisprudencia de la Corte Suprema y de las Cámaras Laborales han sostenido que no se trata únicamente de las tareas que el principal realiza con personal propio, sino de aquellas indispensables, complementarias o integradas de manera directa al proceso productivo habitual; siendo el criterio funcional: si la tarea es necesaria para que el establecimiento cumpla su finalidad económica o de servicios, se considera comprendida. Asimismo, la habitualidad no requiere que sea continua, sino que se repita periódicamente conforme al ciclo productivo.

Ahora bien, estimo que el desmalezamiento, en cultivos permanentes como la palta, es decir, el control de malezas, es necesario para preservar la sanidad de las plantas y optimizar el riego, y aunque pueda ser una tarea estacional, integra el manejo productivo de la finca. En cuanto a las tareas de pulverizaciones, considero que en plantaciones comerciales, como los de la codemandada, el control de plagas y enfermedades mediante pulverizaciones es una práctica agrícola esencial. Su omisión comprometería la calidad y rendimiento del fruto, siendo una tarea directamente vinculada al proceso de producción.

Todo ello, me lleva a concluir que las tareas de desmalezamiento y pulverización efectuadas por el Sr. Vera son propias del giro productivo, formando parte del ciclo agrícola normal (preparación, mantenimiento y protección del cultivo), siendo tareas habituales y coadyuvantes, aunque se realicen en determinados momentos del año, porque responden a prácticas recurrentes y necesarias

para la obtención del producto final.

Por tanto, bajo el criterio del art. 30 LCT y del art. 12 de la Ley 26.727, no pueden ser consideradas ajenas o accesorias, como podría suceder con actividades meramente complementarias administrativas o de infraestructura (por ejemplo, la construcción de un galpón).

Habiéndose establecido que el Sr. Vera efectuaba tareas que hacen al desarrollo normal y habitual de las actividades de Guayal S.A. corresponde determinar si en el presente caso se dan los presupuestos del art.30 de la LCT, para responsabilizar solidariamente a la codemandada Guayal S.A.

Las pruebas producidas demuestran –según se dijo precedentemente- que entre Guayal S.A. y Varela existe una cesión, contratación o subcontratación de trabajos o servicios correspondientes a la 'actividad normal y específica" del establecimiento. Sin embargo, no está demostrado que la codemandada Guayal S.A. cumpliera con el deber impuesto por el Art. 30 LCT de exigir al subcontratista la exhibición del número de identificación laboral de cada uno de los trabajadores que prestan servicios, ni la constancia de pago de las remuneraciones, ni la copia firmada de los comprobantes de pago mensuales al sistema de seguridad social, ni la cuenta corriente bancaria de la cual es titular y la cobertura de riesgos del trabajo.

La circunstancia que Varela como el empleador abonara las remuneraciones de los trabajadores conforme una jornada de trabajo inferior a la que verdaderamente cumplían los Sres. Giménez y Vera, –según lo tratado precedentemente – y que sea Guayal quien era la encargada de controlar la jornada de trabajo de los trabajadores – conforme surge de planillas de ingresos y egresos adjuntadas por la propia codemandada - es prueba suficiente para tener por incumplido el deber impuesto por el Art. 30 de la LCT y 12 de la ley 26.727 y declarar su responsabilidad solidaria respecto de los créditos adeudados al actor Vera por el subcontratista Varela.

Al interpretar los alcances del Art. 30 de la LCT, la doctrina sostiene que “..si cualquier de las obligaciones contractuales o legales no fueron satisfechas, el principal, alcanzado por el ámbito de aplicación de la norma, deberá responder solidariamente frente a los trabajadores/acreedores del subcontratista, sin perjuicio de las acciones de repetición que luego pudiere ejercer contra este último” (TOSCA, Diego Martín, “La descentralización productiva (Anatomía y patología en Argentina)”, Las Transformaciones de la Empresa en el Derecho del Trabajo, (comps) Ackerman y Tosca, Rubinzal Culzoni, Santa Fe, 2007, p. 429/459).

Por lo expuesto, propongo declarar aplicable al caso el Art. 30 LCT y 12 de la ley 26.727 debiendo responder solidariamente la codemandada Yagual S.A. por las obligaciones condenadas a Varela solamente en lo que se refiere al accionante Vera. Así lo declaro.

En conclusión de lo expuesto, la defensa defaultada acción deducida por Guayal S.A. se rechaza y, por lo tanto, se hace lugar a la demanda deducida por Miguel Jose Vera en su contra, en los términos del art. 30 de la LCT, y conforme lo expuesto en el párrafo precedente. Así lo declaro.

I.e. Corresponde ahora analizar la procedencia de los rubros reclamados en la demanda conforme art. 265 inciso 6° del CPC, siguiendo a la Ley 26.727 en cuanto preceptúa que la extinción del contrato se regirá por lo dispuesto en el Título XII de la ley 20.744 (t.o 1976) y sus modificatorias.

Los actores reclaman el pago de los siguientes rubros: indemnización por antigüedad, sustitutiva de preaviso, SAC sobre preaviso, haberes proporcionales mayo 2019, vacaciones proporcionales, SAC proporcional, integración mes de despido, indemnización art. 80 LCT, art. 21 ley 26.727 e indemnizaciones art. 10,11 y 12 de la ley 24.013.

1. Indemnización por antigüedad: tienen derecho los actores a su pago. Resulta de aplicación la indemnización del Art. 245 de la LCT en el presente, por cuanto el Art. 22 de la Ley 26.727 establece un mínimo, siendo de aplicación la LCT para el caso particular del actor, atento que éste registra una antigüedad laboral superior a los tres años, por lo que no corresponde aplicar el mínimo de la Ley 26.727 sino el texto suplementario y complementario de la Ley 20.744. En este sentido, doctrina fijada por Horacio Maiztegui Martínez expresa “Concluimos que para responder la pregunta sobre: cuál es la indemnización que le corresponde a este trabajador, deberíamos responder que el artículo 22 de la ley 26.727 es un mínimo previsto –un básico- y que en todos los demás casos será de aplicación lo dispuesto por la ley 20.744, en el Título XII según lo establecido en el artículo 16.” (MAIZTEGUI MARTINEZ, Horacio, ACKERMAN, Mario E. Dir, Tratado de derecho del trabajo, Rubinzal Culzoni, T. V-A, 2014, p.74).

2. Indemnización sustitutiva de preaviso e integración mes de despido: Los actores tienen derecho a estos rubros atento lo tratado al analizar el primer agravio y no estar comprobado su pago, de conformidad a lo normado por los Arts. 232, 233, supletorio.

En referencia a la aplicación del régimen de la Ley 20.744 ante la extinción del trabajo agrario, calificada doctrina sostiene que “La ley 26.727 sustituyó lo previsto en la ley 22.248 y, aunque no dice en ninguna parte que la derogó, declara que la relación se regirá por la ley 20.744. Tenemos que regirnos –para analizar las normas en materia de extinción de trabajo agrario- por el Título XII, que dispone sobre la Extinción del contrato de trabajo, y por el Capítulo I, que regula el preaviso. Ahora, al trabajador rural se lo debe preavisar, conforme lo previsto en el artículo 231 de la LCT” (MAIZTEGUI MARTINEZ, Horacio, ACKERMAN, Mario E. Dir, Tratado de derecho del trabajo, Rubinzal Culzoni, T. V-A, 2014, p.296).

3. Sueldo anual complementario sobre preaviso: tienen derecho los actores a su pago. Conforme a la interpretación armónica de los Arts. 121 y 232 de la LCT de aplicación supletoria y al no estar probado su pago, los trabajadores tienen derecho a este concepto. La remuneración que se devenga durante el lapso del preaviso omitido está compuesta por la que resulta del pago inmediato a la finalización de cada mes como por la de pago diferido a la finalización del semestre respectivo o sueldo anual complementario (CSJT, Sent. N° 840, 13/11/1998).

4. Vacaciones proporcionales del año de despido: tienen derecho los actores a este concepto, atento a no estar acreditado su pago y a lo dispuesto en los Arts. 155 y 156 de la LCT.

5. Días trabajados mayo 2019: se hace lugar al reclamo, por no haber sido acreditado su pago. Así lo declaro.

6. SAC proporcional: tienen derecho los actores a su pago atento a no encontrarse acreditado que el demandado Varela haya abonado el rubro analizado, conforme lo dispuesto por el Art. 33 de la Ley 26.727 y el Art. 123 de la LCT, supl.

7. SAC proporcionales: los actores tienen derecho a su pago atento a no encontrarse acreditado el mismo. Así lo declaro.

8. Vacaciones proporcionales: los actores tienen derecho a su pago atento a no encontrarse acreditado el mismo. Así lo declaro.

9. Indemnización Art. 80 LCT: no tienen derecho los actores al no haber emplazado al demandado a la entrega de la constancia de trabajo y certificado de aportes prevista en el Art. 80 de la LCT una vez vencido el plazo del Art. 3 del Dto. N° 146/01. Así lo declaro.

10. Indemnización art. 21 ley 26.727: La norma analizada dispone: “Trabajador permanente discontinuo. Indemnización. Daños y Perjuicios. El despido sin justa causa del trabajador permanente discontinuo, pendientes los plazos previstos o previsibles del ciclo o temporada en los que estuviere prestando servicios, dará derecho al trabajador, además de las indemnizaciones previstas en el Título XII de la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias o las que en el futuro las reemplacen, a la de daños y perjuicios provenientes del derecho común, la que se fijará en función directa con 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. La antigüedad se computará en función de los períodos efectivamente trabajados”.

Como se aprecia de la lectura de este artículo, los daños por la frustración de la expectativa de completar el ciclo, requieren que el despido haya tenido lugar durante la prestación de servicios, no así cuando el empleador se ha negado a reanudar el vínculo al inicio de la temporada y por consiguiente, sin que el trabajador haya alcanzado a prestar servicio alguno en la misma, no bastando para la procedencia de esta indemnización que el mismo estuviera a disposición de la empleadora, ante lo previsto en forma expresa en la norma.

Esta es la posición que adoptó nuestra Corte de Justicia local (que esta vocal comparte), al referirse a la indemnización de daños y perjuicios prevista en el art. 97 LCT, aplicable a esta actividad agraria antes de la reforma de la ley 26.747, la cual tiene plena aplicación en el caso de autos, en cuanto el artículo 21 de esta ley reproduce el texto del referido artículo de la LCT. En tal sentido, el Alto Tribunal expresó que:

“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° 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)”. En esa línea argumental se ha señalado que ‘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’”. “Se ha sostenido que ‘la exigencia que se desprende del art. 97 LCT no puede ser suplida por la circunstancia de que el trabajador haya estado a disposición de la empleadora’, pues dicho extremo ‘no se ajusta al presupuesto fáctico postulado en el texto del art. 97, primer párrafo, LCT’ (CSJT, sent. 59 del 16/02/2006, ‘Luna, Adolfo Antonio vs. Arcor S.A.I.C. s/ Cobro de pesos’; sent. 296 del 28/4/1998, ‘Díaz Víctor Hugo vs. David García Roberto -hoy sucesión- s/ Indemnización por despido y otros’; entre otras)”. “El criterio expuesto, tal como esta Corte lo ha destacado, ‘se desprende de la interpretación predominante en la doctrina y jurisprudencia nacional’ (Fernández Madrid, J.C., Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, 2da. Ed. Actualizada, Tomo I, pág. 844; Cámara Nacional del Trabajo, Sala I, in re ‘Chacón, José L. c. de De Lorenzo, Rosa Sebastiana’, sent. del 30/9/86, DT 1986-B, 1648; y en ‘Tossi, Ernesto Domingo c. Transportes Automotores La Estrella y otros’, sent. del 17/4/86, DT 1986-B, 1273)”. A la luz de las consideraciones precedentemente transcritas, 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. Tal circunstancia no se verifica en el presente caso, pues no es un hecho controvertido que no hubo efectiva prestación de servicios de los actores durante el período 2002 en que se produjo el despido indirecto, razón por la cual

corresponde el rechazo de la indemnización por daños y perjuicios reclamada por los accionantes con fundamento en los arts. 95 y 97 de la LCT. DRES.:ESTOFAN - GOANE - SBDAR. CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia N° 893, 17/09/2014, "NAVARRO DIEGO FERNANDO VS S.A. SAN MIGUEL AGICI Y F S/ COBRO DE PESOS)".

"De acuerdo a lo dispuesto por el art. 97 de la LCT, "El despido sin causa del trabajador, pendientes los plazos previstos o previsibles del ciclo o temporada en los que estuviere prestando servicios, dará lugar al pago de los resarcimientos establecidos en el art. 95, primer párrafo, de esta ley". Al respecto, tiene dicho esta Corte 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). En esa línea argumental se ha señalado que '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"). Cabe recordar que también se dijo que 'la exigencia que se desprende del art. 97 LCT no puede ser suplida por la circunstancia de que el trabajador haya estado a disposición de la empleadora', pues dicho extremo 'no se ajusta al presupuesto fáctico postulado en el texto del art. 97, primer párrafo, LCT (CSJT, sent. 59 del 16/02/2006, "Luna, Adolfo Antonio vs. Arcor S.A.I.C. s/ Cobro de pesos"; sent. 296 del 28/4/1998, "Díaz Víctor Hugo vs. David García Roberto -hoy sucesión- s/ Indemnización por despido y otros"; entre otras)" (CSJT, "Flores, Antonio Nicolás y otros vs. Las Pirguas S.R.L. s/ Cobro de pesos", sent. n° 89 del 02/3/2010; "Juárez Eduardo Esteban y otros vs. Las Pirguas S.R.L. y otro s/ Cobro de pesos", sent. n° 538 del 02/08/2011). En el caso, el Tribunal no analizó si concurre o no el presupuesto fáctico al que el art. 97 de la LCT subordina la procedencia de la indemnización de daños y perjuicios del derecho común (comprensiva de los salarios caídos) en el contrato de trabajo de temporada; esto es, si el despido sin causa del trabajador acaeció estando "pendiente los plazos previstos o previsible del ciclo o temporada en los que estuviere prestando servicios". De modo que, como ya se dijo, las referencias a lo decidido respecto de la fecha de ingreso del dependiente y a la justificación del despido indirecto dispuesto por éste no resultan suficientes para declarar la procedencia de dicha indemnización". (DRES.: GANDUR - GOANE - SBDAR, CORTE SUPREMA DE JUSTICIA Sala Laboral y Contencioso Administrativo, Sentencia N° 661, 08/09/2010, BARRAZA PEDRO ELEODORO Y OTROS Vs. LAS PIRAGUAS S.R.L. Y OTRO S/COBRO DE PESOS).

Conforme a lo antes expuesto, habiéndose determinado en párrafos precedentes que el Sr. Vera en el periodo que intimo al Sr. Varela a que le provea tareas, habiéndose producido el distracto en mayo de 2019, se encontraba prestando servicios desde el mes de marzo de 2019, considero que de conformidad con lo previsto por el Art. 21 de la Ley n° 26.727 corresponde abonarle al actor una indemnización equivalente a los seis sueldos que le hubieren correspondido percibir de haber trabajado la temporada completa, conforme surge de la demanda atento a la incontestación de la demanda por parte del Sr. Varela.

Ahora bien, y respecto al Sr. Giménez, del análisis del plexo probatorio, a diferencia de lo acontecido con el Sr. Vera, aquel no acreditó la efectiva prestación de servicios durante el periodo 2019, en que intimo a su empleador, dándose luego por despedido. Por lo que se rechaza el presente agravio en relación al Sr. Giménez.

11. Multas art. 10, 11 y 12 de la Ley 24013: Corresponde determinar que las partes intervinientes en el presente proceso –trabajoagrario- se encuentran excluidas de la aplicación de la Ley Nacional N°

24.013, toda vez que el art. 1° del decreto N° 2725/91 reglamentario de dicha ley, dispone que los trabajadores a los que se refiere el capítulo 1° del Título II de esa norma, relativo a la regularización del empleo no registrado, son los comprendidos en la L.C.T., excepto en cuanto a lo dispuesto por el art. 12, que es aplicable a los trabajadores regidos por el RNTA, en consecuencia no corresponde este reclamo-Indemnización art. 10,11 y 12 ley N° 24.013. Así lo declaro.

12. Los rubros declarados procedentes deberán calcularse conforme la mejor remuneración que debieron percibir los actores, de acuerdo a la fecha de ingreso, categoría, jornada y escala salarial determinada por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario al tiempo de la vigencia del contrato de trabajo.

I.f. INTERESES: Atento a la doctrina fijada por la SCJT, en autos “Olivares, Roberto Domingo vs. Michavila, Carlos Arnaldo s. Daños y Perjuicios”, sentencia N° 937/2014, de fecha 23.09.2014, en la que se establece que el procedimiento para el cálculo de los intereses constituye una cuestión propia de la prudente valoración de los jueces, dejando sin efecto el estatus de doctrina legal establecido por el mismo Tribunal en el caso “Galletini Francisco vs. Empresa Gutiérrez SRL s. Indemnizaciones”, sentencia N° 443, del 15.06.2004, propongo la aplicación al caso de la tasa activa cartera general (préstamos) nominal anual vencida a 30 días del Banco de la Nación Argentina, desde que cada suma es debida hasta su efectivo pago.

Ello, por entender que dicha tasa es la que corresponde a las circunstancias socio económico actual, tal como lo han entendido numerosos tribunales en todo el país. Así, por caso, las Cámaras Nacionales del Trabajo, mediante acta N° 2357/2002, del 7 de mayo de 2002, en la que se dispuso su vigencia a partir del 6 de enero de 2002, y el plenario “Samudio de Martínez c/ Transportes 260 SA s/ daños y perjuicios”, del 20.04.2009, de las Cámaras Nacionales de Apelaciones en lo Civil, de fecha 20.04.2009.

En efecto, y tal como lo expresó la Suprema Corte de Justicia de Mendoza: “Una tasa -como la pasiva-, que se encuentra por debajo de los índices inflacionarios, no sólo no repara al acreedor sino que beneficia al deudor que dilata el pago de la deuda. Es por ello, que la tasa de interés debe cumplir, además, una función moralizadora evitando que el deudor se vea premiado o compensado con una tasa mínima, porque implica un premio indebido a una conducta socialmente reprochable. Al tratarse de deudas reclamadas judicialmente debe existir un plus por mínimo que sea que desaliente el aumento de la litigiosidad (“Amaya, Osvaldo D. c/ Boglioli, Mario” del 12/9/05; LL Gran Cuyo, 2005 –octubre-, 911-TySS2005, 747-IMP2005-B, 2809)”.

La tasa pasiva del BCRA no cumple con los fines y propósitos resarcitorios de los intereses ya que no representa fielmente el incremento de las remuneraciones, determinando, como consecuencia, que el acreedor laboral (que es un sujeto de preferente tutela constitucional -art. 14 bis CN- y en los tratados sobre derechos humanos –art. 75.22 CN-) vea menguado su crédito, con claro conculcamiento de las garantías de igualdad ante la ley (art. 16 CN); de propiedad (art. 17 CN) y de indemnidad (art. 19). Por otra parte, el “*quantum*” de la tasa pasiva, que se venía aplicando hasta ahora en los tribunales locales, no sólo no logra realizar la justicia del caso sino que, como resultado, premia el incumplimiento como conducta social (Drucaroff Aguiar, Alejandro, “La modificación del plenario Uzal. Una cuestión esencial no resuelta”, La Ley, 4/9/03).

Por lo demás, la aplicación de la tasa activa no es incompatible con la prohibición de indexar establecida por las leyes 23.928 y 25.561, ya que no debe interpretarse que la tasa de interés deba divorciarse de la realidad, ni de los principios constitucionales de justicia, equidad, protección al trabajo y propiedad, a los que debe subordinarse, puesto que una ley jamás puede prevalecer sobre la Carta Magna.

Por ello, se dispone aplicar al caso la tasa de interés precedentemente referenciada. Así lo considero.

I.g. COSTAS: El demandado Jose Oscar Varela cargara con el 50% de las costas, mientras que los actores Miguel Jose Vera y Luis Alberto Giménez cargaran con el 50% restante (art. 63 del CPCCT).

Respecto a la codemandada Guayal S.A., las costas se imponen solidariamente con el demandado Varela en relación a la acción promovida por el Sr. Vera.

Mientras que, en relación a la acción promovida por el actor Giménez – de la que Guayal S.A. resulta absuelta -considero justo imponer las costas originadas por su intervención en el orden causado, ya que si bien quedó acreditado en autos que el demandado Varela fue el empleador de ambos actores, existieron motivos atendibles de hecho y de derecho que justificaron la demanda, y el encuadramiento de las relaciones laborales discutidas dependía de la interpretación de las normas aplicables que hiciera el juez, por lo que el accionante Giménez pudo legítimamente creerse con derecho para demandar a Guayal S.A., lo que constituye una razón plausible para litigar en los términos de lo prescripto por el art. 61 inc. 1° del CPCCT. Así lo declaro.

I.h. HONORARIOS: Corresponde en esta oportunidad regular los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa, conforme lo prescribe el artículo 46 inciso “b” de la ley N° 6.204.

Atento al resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la misma, es de aplicación el artículo 50 inciso “2” de la citada ley, por lo que se toma como base regulatoria el monto condenado, el que según planilla precedente resulta al 31/08/2025 la suma de \$2.053.595,61.

- Importe de la demanda al 26/11/2021: \$1.107.656,75

- Interés T.A del BNA desde la fecha de despido (30/05/2019) a la fecha de sentencia: 377,85%

- Intereses: \$4.185.258,26

Total demanda en \$ al 31/08/2025: \$4.107.191,23

Artículo 50 inc 2 Ley 6204: resultado x 50% = \$2.053.595,61

Teniendo presente la base regulatoria, la calidad jurídica de la labor desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido, el tiempo transcurrido en la solución del pleito y lo dispuesto por los artículos 15, 38, 42, 59 y concordantes de la ley N° 5.480 y 51 del C.P.T., con los topes y demás pautas impuestas por la ley N° 24.432 ratificada por ley provincial N° 6.715, se regulan los siguientes honorarios de primera instancia:

1) A la letrada Melina Soledad Leguizamón (MP N° 8769) por su actuación en la causa como apoderada de los actores, en las tres etapas del proceso, en la suma de \$509.291,69 (16% + 55% art. 38 de la Ley 5480).

Teniendo presente que aplicando los porcentajes establecidos en la Ley 5480 sobre la base regulatoria arribada, no se alcanzaría a cubrir el mínimo legal que debe garantizarse a los letrados intervinientes (art 38 3° párrafo, ley 5480), a lo que se suma la calidad jurídica de la labor desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido, el tiempo transcurrido en la solución del pleito, corresponde prescindir del monto obtenido por la fórmula prevista en el inciso 2 del art 50 del CPL, y regular a la letrada Melina Soledad Leguizamón (MP N° 8769) por su actuación en la causa como apoderada de los actores, en las tres etapas del proceso, en la suma de \$560.000 (valor de una consulta escrita).

2) A la letrada M. Carolina Armesto (MP N° 3124) por su actuación en la causa como apoderada de la firma codemandada Guayal S.A.:

a) Respecto de la acción promovida por el actor Miguel Jose Vera – en relación a quien se condena a Guayal S.A. al pago solidario de los rubros por los que progresa la demanda-, en las tres etapas del proceso, el calculo sera el siguiente:

Total de condena de Miguel Jose Vera actualizada al 31/08/2025: \$2.027.790,18

Artículo 50 inc 2 Ley 6204: resultado x 50% = \$1.013.891,09

Honorarios (8% + 55% art. 38 de la Ley 5480) = \$125.722,98

b) Respecto de la acción promovida por el actor Luis Alberto Gimenez – en relación a quien se absuelve a Guayal S.A. -, en las tres etapas del proceso, el calculo sera el siguiente:

Total de condena de Luis Alberto Gimenez al 31/08/2025: \$2.079.401,05

Artículo 50 inc 2 Ley 6204: resultado x 50% = \$1.039.700,53

Honorarios (16% + 55% art. 38 de la Ley 5480) = \$257.845,73

Total honorarios por ambos actores de la letrada M. Carolina Armesto (MP N° 3124): \$383.568,72

Teniendo presente que aplicando los porcentajes establecidos en la Ley 5480 sobre la base regulatoria arribada, no se alcanzaría a cubrir el mínimo legal que debe garantizarse a los letrados intervinientes (art 38 3° párrafo, ley 5480), a lo que se suma la calidad jurídica de la labor desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido, el tiempo transcurrido en la solución del pleito, corresponde prescindir del monto obtenido por la fórmula prevista en el inciso 2 del art 50 del CPL, y regular a la letrada M. Carolina Armesto (MP N° 3124) por su actuación en la causa como apoderada de la codemandada Guayal S.A., en las tres etapas del proceso, en la suma de \$560.000 (valor de una consulta escrita).

II. Por todo lo expuesto, corresponde ADMITIR PARCIALMENTE el recurso de apelación interpuesto por la parte actora en contra de la sentencia definitiva de fecha 27/10/2024, dictada por el Juzgado del Trabajo de la XI° Nominación y, en consecuencia, REVOCAR la sentencia definitiva de fecha 27/10/2024, disponiéndose en sustitutiva lo siguiente: "I. HACER LUGAR PARCIALMENTE a la demanda promovida por los actores, Luis Alberto Giménez, DNI N° 22.682.320, con domicilio en Belisario Roldan, 6ta cuadra, Barrio Osoros departamento Famaillá, y Miguel José Vera, DNI N° 25.632.624, con domicilio en Barrio Fronterita Mza C casa 2, departamento Famaillá, en contra de José Oscar Varela con domicilio en Sauce Huacho s/n, Famaillá. En consecuencia, se condena a éste al pago de la suma total de **\$1.264.478,12 (pesos un millón doscientos sesenta y cuatro mil cuatrocientos setenta y ocho con 12/1009)** por los conceptos de: Indemnización por antigüedad, Indemnización sustitutiva de preaviso, integración mes de despido, Sueldo anual complementario sobre preaviso, Vacaciones proporcionales del año de despido, Días trabajados mayo 2019, SAC proporcional, Vacaciones proporcionales y Art. 21 ley 26.727 (Vera), la que deberá hacerse efectiva dentro de los 10 días de ejecutoriada la presente, bajo apercibimiento de Ley, observándose el cumplimiento de las normas tributarias y previsionales federales; II. ABSOLVER a José Oscar Varela del pago de los rubros indemnización art. 80 de la LCT, multas arts. 10, 11 y 12 de la Ley 24.013 e indemnización art. 21 ley 26727 solo respecto al Sr. Giménez, por lo considerado; III. NO HACER LUGAR a la excepción de falta de acción interpuesta por la firma codemandada Guayal S.A. En consecuencia, corresponde condenar a Guayal S.A. a abonar en forma solidaria las sumas por las que progresa la demanda en relación al Sr. Miguel Jose Vera, dentro del plazo de diez días de

ejecutoriada la presente bajo apercibimiento de ley, por lo considerado. IV. NO HACER LUGAR a la demanda promovida por Luis Alberto Giménez en contra de Guayal S.A., por lo considerado; V. COSTAS: Como se consideran; VI. .HONORARIOS: 1) A la letrada Melina Soledad Leguizamón (MP N° 8769) en la suma de \$560.000 (valor de una consulta escrita); 2) A la letrada M. Carolina Armesto (MP N° 3124) en la \$560.000 (valor de una consulta escrita), en merito a lo tratado”.

III. COSTAS DE SEGUNDA INSTANCIA: Atento a la admisión parcial del recurso de apelación, estimo equitativo imponer las costas de esta instancia por su orden (art. 63 CPCC). Es mi voto.

IV. HONORARIOS DE SEGUNDA INSTANCIA: Corresponde regular honorarios a los profesionales intervinientes por su intervención en relación al recurso de apelación interpuesto por el codemandado, teniendo en cuenta lo normado en el art. 51 de la Ley 5480 que dispone: “Por las actuaciones correspondientes a segunda o ulterior instancia, se regulará a cada una de ellas del 25% al 35% de la cantidad que deba fijarse para los honorarios de primera instancia. Si la apelación prospera en todas sus partes a favor del apelante, el honorario de su abogado se fijará en el 35%.”.

En base a lo señalado, resuelvo regular honorarios de la siguiente manera:

1) A la letrada Melina Soledad Leguizamón (MP N° 8769)

a) En su carácter de apoderada del Sr. Gimenez, el 25% de lo regulado en primera instancia, lo que resulta en la suma de \$140.000 (pesos ciento cuarenta mil).

b) En su carácter de apoderada del Sr. Vera, el 30% de lo regulado en primera instancia, lo que resulta en la suma de \$168.000 (pesos ciento sesenta y ocho mil).

Total Honorarios por ambos actores a la letrada Melina Soledad Leguizamón (MP N° 8769), la suma de \$308.000 (pesos trescientos ocho mil) por su actuacion en Camara.

2) A la letrada M. Carolina Armesto (MP N° 3124)apoderada de la codemandada:

a) Respecto de la accion promovida por el Sr. Gimenez: 30% de lo regulado en primera instancia, lo que resulta en la suma de \$168.000 (pesos ciento sesenta y ocho mil).

b) Respecto de la accion promovida por el Sr. Vera: 25% de lo regulado en primera instancia, lo que resulta en la suma de \$140.000 (pesos ciento cuarenta mil).

Total Honorarios por ambos actores a la letrada M. Carolina Armesto (MP N° 3124): la suma de \$308.000 (pesos trescientos ocho mil) por su actuacion en Camara.

VOTO DE LA VOCAL MARIA BEATRIZ BISDORFF:

Por compartir los fundamentos vertidos por el Vocal preopinante, me pronuncio en idéntico sentido.

En mérito a lo expuesto, esta Sala V° de la Excma. Cámara de Apelaciones del Trabajo,

RESUELVE:

I. ADMITIR PARCIALMENTE el recurso de apelación interpuesto por la parte actora en contra de la sentencia definitiva de 27/10/2024, dictada por el Juzgado del Trabajo de la XI° Nominación y, en consecuencia, **REVOCAR** la sentencia definitiva de fecha 27/10/2024, disponiéndose en sustitutiva

lo siguiente: **I. HACER LUGAR PARCIALMENTE** a la demanda promovida por los actores, Luis Alberto Giménez, DNI N° 22.682.320, con domicilio en Belisario Roldan, 6ta cuadra, Barrio Osos departamento Famaillá, y Miguel José Vera, DNI N° 25.632.624, con domicilio en Barrio Fronterita Mza C casa 2, departamento Famaillá, en contra de José Oscar Varela con domicilio en Sauce Huacho s/n, Famaillá. En consecuencia, se condena a éste al pago de la suma total de **\$1.264.478,12 (pesos un millón doscientos sesenta y cuatro mil cuatrocientos setenta y ocho con 12/1009)**, por los conceptos de: Indemnización por antigüedad, Indemnización sustitutiva de preaviso, integración mes de despido, Sueldo anual complementario sobre preaviso, Vacaciones proporcionales del año de despido, Días trabajados mayo 2019, SAC proporcional, Vacaciones proporcionales y Art. 21 ley 26.727 (Vera), la que deberá hacerse efectiva dentro de los 10 días de ejecutoriada la presente, bajo apercibimiento de Ley, observándose el cumplimiento de las normas tributarias y previsionales federales; **II. ABSOLVER** al demandado José Oscar Varela del pago de los rubros: indemnización art. 80 de la LCT, multas arts. 10, 11 y 12 de la Ley 24.013 y art. 21 ley 26.727 respecto al Sr. Giménez, por lo considerado; **III. NO HACER LUGAR** a la excepción de falta de acción interpuesta por la firma codemandada Guayal S.A. En consecuencia, corresponde condenar a Guayal S.A. a abonar en forma solidaria las sumas por las que progresa la demanda en relación al Sr. Miguel José Vera, dentro del plazo de diez días de ejecutoriada la presente bajo apercibimiento de ley, por lo considerado. **IV. NO HACER LUGAR** a la demanda promovida por Luis Alberto Giménez en contra de Guayal S.A., por lo considerado; **V. COSTAS:** Como se consideran; **VI. HONORARIOS:** 1) A la letrada Melina Soledad Leguizamón (MP N° 8769) en la suma de \$560.000 (valor de una consulta escrita); 2) A la letrada M. Carolina Armesto (MP N° 3124) en la \$560.000 (valor de una consulta escrita), en mérito a lo tratado. **II. COSTAS:** como se consideran;

III. HONORARIOS: Regular honorarios a las letradas intervinientes: Melina Soledad Leguizamón en la suma de \$308.000 (trescientos ocho mil) y M. Carolina Armesto en la suma de pesos \$308.000 (trescientos ocho mil), conforme se considera.

IV. Firme la presente sentencia, remítanse los autos al Juzgado de origen.

HÁGASE SABER

ADOLFO J. CASTELLANOS MURGA MARIA BEATRIZ BILDORFF

Ante mi:

SECRETARIO

(Art. 212 CPCC – Ley 9531 y mod.)

Actuación firmada en fecha 11/09/2025

Certificado digital:
CN=SIMON PADROS Andres, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20264022461

Certificado digital:
CN=CASTELLANOS MURGA Adolfo Joaquin, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20165400039

Certificado digital:
CN=BILDORFF Maria Beatriz, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 27176139493

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