Expediente: **419/22**
Carátula: **SALGUERO ROBERTO C/ SERVICIOS AGROINDUSTRIALES Y OTROS S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **JUZGADO DEL TRABAJO IX**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **02/11/2023 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -
20112464531 - JEREZ, VICTOR FERNANDO-PERITO CONTADOR
20167826939 - SALGUERO, ROBERTO EXEQUIEL-ACTOR
90000000000 - SERVICIOS AGROINDUSTRIALES DEL NOA S.R.L., -DEMANDADO
20132789356 - S.A. SAN MIGUEL A.G.I.C.I.F., -DEMANDADO

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

JUZGADO DEL TRABAJO IX

ACTUACIONES N°: 419/22

H103094744443

JUICIO: SALGUERO ROBERTO c/ SERVICIOS AGROINDUSTRIALES Y OTROS s/ COBRO DE PESOS - EXPTE. N°: 419/22.

San Miguel de Tucumán, noviembre del 2023.

AUTOS: vienen a conocimiento para el dictado de sentencia definitiva los autos caratulados "SALGUERO ROBERTO c/ SERVICIOS AGROINDUSTRIALES Y OTROS s/ COBRO DE PESOS - Expte. n° 419/22" que tramitan ante este Juzgado del Trabajo de la 9° Nominación,

VISTO: el expediente digital cuyo reglamento fue aprobado por Acordadas n° 1357/21 del 14/10/2021 y 1562/22 del 28/10/2022 de la CSJT y la guía del expediente digitalizado en pdf que fuera implementada por el Juzgado como herramienta para facilitar la lectura y compulsa del expediente desde cualquier dispositivo a cuyas páginas referirá la presente resolución y al cual se puede acceder a través del siguiente link de acceso: **https://drive.google.com/file/d/1DA02UzrFErJnyZpGBZcQVXiCNzIJMsmc/view?usp=sharing** y el siguiente código QR:

Índice de sentencia:

-RESULTA

-CONSIDERANDO

PRIMERA CUESTIÓN: Extremos de las relaciones laborales: jornada y remuneración.

SEGUNDA CUESTIÓN: distracto: justificación, tipo y fecha de extinción de los contratos de trabajo.

TERCERA CUESTIÓN: Rubros reclamados.

CUARTA CUESTIÓN: Responsabilidad de la empresa S.A. San Miguel A.G.I.C.I. y F.

QUINTA CUESTIÓN: Intereses. Planilla de capital e intereses.

SEXTA CUESTIÓN: Costas.

-RESUELVO

RESULTA

Por presentación de fecha 05/04/2022, se apersonó el letrado José Rodolfo Carabajal, en representación de Roberto Exequiel Salguero, DNI 35.721.708, con domicilio real en Mza. D, Lote 16, B° Nicolás Avellaneda, Alderetes, Provincia de Tucumán.

En tal carácter, interpuso demanda laboral en contra de Servicios Agroindustriales del NOA S.R.L., CUIT N° 30-68002419-3; y de S.A. San Miguel A.G.I.C.I. y F., CUIT N° 30-51119023-8.

Persigue el cobro de la suma de $2.080.568,92 (pesos dos millones ochenta mil quinientos sesenta y ocho con 92/100) por los rubros y montos que especifica en las planillas obrantes en pág. 12.

Manifestó que la firma Servicios Agroindustriales del NOA S.R.L., es una empresa que tiene como actividad principal los Servicios de Contratistas de mano de obra agrícola y como actividad secundaria, Cultivo de Frutas cítricas, Servicios de pulverización, desinfección y fumigación terrestre y Servicios de envase y empaque; que la relación laboral del actor se caracterizó siempre por ser un trabajador permanente de prestación discontinua o de temporada, es decir, desde el inicio (22/04/2009), prestó servicios ininterrumpidamente y siempre durante los meses de Abril a Octubre de cada año. Percibía sus haberes en forma quincenal.

Indicó que la actividad que desarrollaba el actor desde su ingreso y que es registrada en su recibo de haberes, es la que le corresponde a su categoría de Peón General y Cosechero, trabajador de temporada en la cosecha de limón realizando tareas de cosecha y poda del limón; y que las tareas que realizaba el actor eran las siguientes: durante la temporada de cosecha del limón realizaba la tarea de corte de la fruta para exportación, a tijera y a mano, y van cargándola en una maleta individual, de aproximadamente 12 kg la de corte a tijera y 20 kg. la de corte a mano; cuando llenan la maleta la descargan en un “bin”, y cuando se llena el bin (aproximadamente 400 kg.), lo cargaban hasta el canchón donde estaban las máquinas y camiones para trasladarlos hasta la planta de empaque (packing).

Consideró que en la temporada 2021, a partir del día 16/06/21, luego de recibir el alta médica por un accidente laboral sufrido el 10/02/21, intentó en reiteradas oportunidades presentarse a trabajar para

la accionada sin que le permitieran hacerlo, hasta que el día 13/07/21, cuando el actor se presentó nuevamente a prestar servicios en su horario habitual, el capataz, sin motivo alguno, le impidió el ingreso, manifestándole verbalmente que estaba desvinculado de la empresa y que ya le habían enviado la notificación del despido, lo que nunca sucedió; y que por tal motivo, mediante TCL de fecha 15/07/21, el actor le intimó a su empleador a que le aclare su situación laboral bajo apercibimiento de considerarse injuriado y despedido.

Transcribió intercambio epistolar; y señaló que ante el silencio de la demandada, mediante TCL de fecha de despacho el 30/08/21, el actor haciendo efectivo el apercibimiento

dispuesto en su anterior TCL, se consideró injuriado y despedido por culpa de la accionada y la intimó a pagar las indemnizaciones de ley por despido indirecto justificado.

Indicó que el contenido de este mismo TCL le fue remitido también a la codemandada S.A. San Miguel AGICIyF, mediante TCL de fecha 16/09/21, intimándola en su carácter de responsable solidaria en los términos del art.29 y 29 bis de la LCT; y que este TCL fue rechazado por la co-accionada S.A. San Miguel, mediante CD de fecha 21/09/21, invocando que nada tenía que ver con la relación laboral y deslindando todo tipo de responsabilidad, lo que fue expresamente rechazado por el actor mediante TCL fechado el 27/09/21, ratificando el TCL del 16/09/21 y reiterando intimación a pagar las indemnizaciones de ley por el despido indirecto justificado.

Corrido el traslado de ley, el mismo se efectivizó en fecha 05/05/2022 (mediante cédula N° 2199 del 03/05/2022), en el domicilio sito en Av. Sarmiento 933 (coincidente con el domicilio informado por la Dirección de Personas Jurídicas en fecha 25/07/2022). Ante ello, la accionada no contesta el traslado de demanda.

En fecha 07/06/2022 contestó demanda S.A. San Miguel A.G.I.C.I.F.; luego de realizar negativas generales, manifestó que el demandado principal Servicios Agroindustriales del Noa SRL es una empresa dedicada a la prestación de servicios a empresas del medio todo esto a cambio de un precio en dinero que le abonan sus clientes; y que el actor se desempeñaba la demandada principal es una empresa totalmente diferente con la cual se contrató una prestación de servicio, el que no hace al objetivo principal de su representado.

Indicó que su representada no tiene ni tuvo influencia interna o externa sobre Servicios Agroindustriales del Noa SRL, y en consecuencia sobre sus decisiones y políticas empresariales y laborales.

En fecha 29/07/2022 decreté tener por incontestada la demanda por parte de Servicios Agroindustriales del NOA S.R.L. y por producidos los efectos previstos por el Art. 58 del CPL.

En fecha 25/08/2022 se ordenó abrir la presente causa a prueba por el término de 5 días a los fines de su ofrecimiento.

En fecha 12/12/2022, y debidamente notificada, se realiza la audiencia prevista por el art. 69 del CPL (Código Procesal Laboral), donde las partes no arribaron a conciliación alguna por no asistir la parte accionada.

En fecha 23/06/2023 informa el actuario sobre las pruebas producidas. Del mismo surge que la parte actora ofreció 3 cuadernos de prueba a saber: 1) Instrumental: producida. 2) Exhibición de documentación: producida. 3) Informativa: producida. La parte codemandada ofreció los siguientes cuadernos de prueba a saber: 1) Documental: producida. 2) Pericial Contable: producida. La parte demandada no ofreció pruebas.

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

Puestos los autos para alegar, la parte actora presentó su alegato en fecha 30/06/2023; mientras que la parte codemandada presentó sus alegatos en misma fecha.

Finalmente, el 07/07/2023 se ordenó pasar los presentes autos a despacho para el dictado de la sentencia definitiva. Firme la providencia, el expediente se encuentra en condiciones de ser resuelto.

CONSIDERANDO

Hechos admitidos:

De acuerdo a las constancias de autos el demandado Servicios Agroindustriales incurrió en incontestación de la demanda, según providencia de fecha 29/07/2022.

Al respecto, mediante decreto de fecha 29/07/2022 (pág. 16052), dejé sentado lo siguiente: "*Teniendo en cuenta que el traslado de demanda se efectivizó en fecha 05/05/2022, mediante cédula N° 2199 del 03/05/2022 en el domicilio sito en Avenida Sarmiento 933 (coincidente con el domicilio informado por la Dirección de Personas Jurídicas en fecha 25/07/2022) y que la fecha para que SERVICIOS AGROINDUSTRIALES DEL NOA S.R.L. conteste demanda venció el 30/05/2022 - con cargo extraordinario el 31/05/2022 a horas 10:00-, ordeno: TENER POR INCONTESTADA LA DEMANDA por parte de SERVICIOS AGROINDUSTRIALES DEL NOA S.R.L. en los términos del art. 58 del CPL*.".

De esta forma, tengo que Servicios Agroindustriales fue notificada en el domicilio real de manera correcta. Por ello, corresponde aplicar el apercibimiento del art. 58 CPL.

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

En tal sentido, observo que de la prueba documental adjuntada por el actor consta que el mismo estaba vinculado por el régimen de contrato de trabajo con Servicios Agroindustriales del NOA S.R.L., el cual estaba registrado.

Asimismo, de la demanda (y de los recibos de haberes) surge que el Sr. Salguero estaba registrado como Peón General y Cosechero del CCT 271/96, con fecha de ingreso el 22/04/2009 , y que estas cuestiones no se encuentran cuestionadas por la misma.

Por otro lado, con respecto a la codemandada S.A. San Miguel A.G.I.C.I. y F., en cuanto a la documentación anexa a la demanda, teniendo en cuenta la postura y que la negativa genérica efectuada en el responde (págs. 78/89) no satisface la exigencia legal prevista en el art. 88 del CPL (cfr. CSJT en “Posse Aída Elizabeth vs. Ru-Mar Turismo y otros s/ Cobro de pesos”, sentencia nro. 318 de fecha 04/05/00), corresponde hacer efectivo el apercibimiento contenido en dicha norma.

Atento ello, corresponde tener por reconocida y auténtica la siguiente documentación: denuncia administrativa (págs. 25/26) y recibos de haberes (págs. 27/39). Así lo declaro.

Asimismo, en cuanto al intercambio epistolar (págs. 16/24) su autenticidad y recepción surge del informe del Correo de pág. 16555.

Hechos controvertidos:

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

En tal sentido, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria a dilucidar, conforme el actual art. 214, inc. 5 del Código Procesal Civil y Comercial (en adelante CPCC), Ley 9531 vigente desde el 01/11/2022, de aplicación supletoria al fuero laboral, son: 1) Extremos de la relación laboral: jornada y remuneración. 2) distracto: justificación, tipo y fecha de extinción del contrato de trabajo. 3) Procedencia de los rubros y montos reclamados. 4) Intereses. Planilla de condena 5) Responsabilidad solidaria de la codemandada S.A. San Miguel A.G.I.C.I. y F.. 6) Costas. Honorarios.

A fin de resolver los puntos materia de debate, de acuerdo con el principio de pertinencia analizaré la prueba producida a la luz de la sana crítica racional y de lo prescripto por los arts. 126, 127, 136, 214 inc. 4, y concordantes del nuevo CPCC, supletorio, es decir aquellas que resulten conducentes y atendibles para la resolución del litigio.

PRIMERA CUESTIÓN: Extremos de las relaciones laborales: jornada y remuneración.

1.1. Bajo este punto, cabe mencionar que la parte actora manifestó que sus jornadas de trabajo se extendían de lunes a sábados de horas a 8 a 17, con un solo día.

1.2. Por otro lado, cabe destacar que la accionada no contestó demanda, lo cual implica la presunción de certeza de los dichos contenidos en la demanda, conforme lo establecido en art. 58 CPL.

2. Efectuadas dichas aclaraciones, corresponde proceder al análisis del plexo probatorio recordando que, por el principio o juicio de relevancia, puede el sentenciante considerar sólo aquellas pruebas que entienda tengan importancia para la resolución del presente litigio.

En consecuencia, sin que exista prueba en contrario producida por la accionada, considero lo siguiente:

Jornada: Respecto de la duración de la jornada de trabajo, este extremo de la relación reviste de importancia particular, porque existen reglamentaciones tendientes a impedir que el exceso de esfuerzo físico o psíquico implique un perjuicio para el dependiente. Además, la existencia de una relación directa entre el tiempo de trabajo puesto a disposición por el dependiente, y la remuneración que devenga con tal actividad. Por lo tanto, de la duración de la jornada deriva la cuantía económica a la que tendrá derecho el dependiente a la finalización del ciclo de cómputo de haberes.

La especial relevancia de la jornada, conlleva la regulación de su reducción mediante el art. 92 ter de la LCT, mientras que la identificación de la jornada a tiempo parcial viene dada por el art. 198 de la LCT.

El art. 198 LCT no es una norma definitoria, entendida ella como una disposición que estipula una modalidad contractual como “contrato de trabajo con jornada reducida”. Tampoco define a la

“jornada reducida”, sino que luce como una norma de competencia, entendida como una regla que identifica qué autoridades jurídicas se encuentran facultadas para producir, en condiciones de validez, contratos de trabajo en los que el elemento estructural “jornada” se pacte por debajo de la jornada legal; hecho relevante que luce subsumido en las condiciones de hecho del art. 92 ter, conforme nuestra interpretación.

Es decir que, aunque no existen mayores precisiones legales respecto de la modalidad de duración contractual de la jornada a tiempo parcial, si está estipulado que esta puede existir sólo mediante expresa disposición. En tal sentido, esta posibilidad se encuentra supeditada a la intervención de: a) el legislador nacional, b) los particulares y c) los actores sociales que pueden celebrar convenios colectivos, los que están facultados para establecer una cláusula contractual que determine que el elemento estructural “jornada” se estipule en su extensión por debajo de los máximos legales indisponibles para el elemento “jornada”.

Respecto de esta regulación, la doctrina de Raúl Horacio Ojeda, cuyo criterio comparto, expresa que “en cuanto a la prueba ¿puede afirmarse que todo contrato de trabajo se presume celebrado a tiempo completo? Y, en consecuencia, ¿pesa sobre el empleador la carga de demostrar que la relación era part-time? Ya sabemos que el art. 90 refiere a otra cosa (la duración del vínculo, no la intensidad de las prestaciones). Sin embargo, así parece desprenderse del art. 198 de la LCT en tanto sujeta ’la reducción de la jornada máxima legal’ a la existencia de una estipulación, de suerte que quien invoque la existencia de dicha convención deberá demostrarla. Por ello, el recaudo de implementar la modalidad de manera escrita debe entenderse una regla de conveniencia sujeta, claro está, a la directriz de ’supremacía de la realidad’” (Ley de Contrato de Trabajo, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2011, T. II, pág. 71).

Asimismo, cabe recordar la jurisprudencia de nuestra Corte Suprema de Justicia local en autos caratulados “Navarro Félix Luís vs. Gepner Martín Leonardo S/Cobro de Pesos” (Sala Lab.-Cont. Adm., sent. N° 760 del 07.09.12) resolvió (refiriéndose al art. 198 LCT) que “la jornada normal de trabajo -máxima legal a decir del art. 198 citado- es la regla y la reducida la excepción; reducción que solo puede ser establecida por las disposiciones legales que reglamenten la materia, por estipulación particular del contrato de trabajo o de los convenios colectivos de trabajo.

De acuerdo a los criterios jurisprudenciales y doctrinarios compartidos, como se señaló precedentemente, el art. 198 de la LCT autoriza a las partes a reducir la jornada máxima legal mediante la estipulación particular inserta en un contrato individual, pero la existencia de tal limitación debe ser acreditada por el empleador dado que constituye una excepción al régimen general establecido por el art. 197 de la LCT. Por lo tanto, si la demandada invocó como sustento de su defensa la existencia de una jornada laboral reducida, a ella corresponde probar que las partes pactaron su reducción.

Por ello, siendo lo normal y habitual la jornada completa, no cabe duda que es el empleador quien debía acreditar y justificar las razones de la reducción de la jornada completa habitual de la actividad, lo cual no se ha hecho en este caso.

A más, en este caso se hizo efectivo el apercibimiento previsto en el art. 58 CPL, por lo que considero que el actor trabajó durante una jornada completa. Así lo declaro.

Remuneración: finalmente, por lo analizado anteriormente, y por no existir prueba en contrario, considero que debe estarse a la suma indicada por el actor en el escrito de demanda.

Al respecto, considero como probado que el actor percibió la siguiente remuneración en Agosto del 2020: percibió en total la suma de $33.635,27 ($6.563,75 por la 1ª. quincena por cosecha de limón,

más $7.592,40 por poda de limón y más $19.479,12 por poda, de la 2da quincena), conforme surge de recibos de haberes de págs. 36, 37 y 38. Esto surge de la propia versión brindada por el actor en el punto III. f) de su demanda (pág. 4).

De esta manera, por lo establecido en el párrafo anterior, y por no haber prestado el actor servicios en la temporada 2021, en virtud de que no fue reincorporado por la empleadora luego del alta médica recibida, considero que no es posible calcular la remuneración devengada mediante el sistema de maletas de limones cosechados. En consecuencia, la remuneración deberá calcularse conforme lo prescripto por la escala salarial vigente para la actividad, conforme lo establecido para la categoría de Peón General y Cosechero del CCT 271/96 para jornada completa (básico y antigüedad). Así lo declaro.

SEGUNDA CUESTIÓN: distracto: justificación, tipo y fecha de extinción de los contratos de trabajo.

1.- Al respecto, el actor manifestó que a partir del día 16/06/21, luego de recibir el alta médica por un accidente laboral sufrido el 10/02/21, intentó en reiteradas oportunidades presentarse a trabajar para la accionada (Servicios Agroindustriales del NOA S.R.L.) sin que le permitieran hacerlo, hasta que el día 13/07/21, cuando el actor se presentó nuevamente a prestar servicios en su horario habitual, el capataz, sin motivo alguno, le impidió el ingreso, manifestándole verbalmente que estaba desvinculado de la empresa y que ya le habían enviado la notificación del despido, lo que nunca sucedió; y que por tal motivo, mediante TCL de fecha 15/07/21, el actor le intimó a su empleador a que le aclare su situación laboral bajo apercibimiento de considerarse injuriado y despedido.

Señaló que ante el silencio de la demandada a la intimación de que aclare su situación laboral, mediante TCL de fecha de despacho el 30/08/21, el actor haciendo efectivo el apercibimiento dispuesto en su anterior TCL, se consideró injuriado y despedido por culpa de la accionada y la intimó a pagar las indemnizaciones de ley por despido indirecto justificado.

Por otro lado, también cabe destacar que la demandada (Servicios Agroindustriales del NOA S.R.L.) incurrió en incontestación de la demanda, siendo aplicable a tal hecho el apercibimiento del art. 58 del CPL.

2.- Así las cosas, corresponde determinar si el despido de la trabajadora fue o no justificado, correspondiendo ponderar las pruebas aportadas al proceso, siendo menester destacar que en esta tarea valorativa el suscripto se encuentra facultado para seleccionar entre los elementos probatorios con que cuenta, aquellos que provean mayor certeza respecto de las cuestiones sobre las cuales debe expedirse (art. 136 del CPCCT).

Ahora bien, con respecto a la justificación, la decisión de la cuestión en estudio requiere tener presente que la denuncia con causa del contrato de trabajo debe estar fundada en un incumplimiento grave de la parte contractual que imposibilite la prosecución del vínculo (art. 242 de la LCT).

No todo incumplimiento constituye una causa de ruptura de la relación laboral, sino sólo aquél que puede configurar una injuria, concepto este último específico del derecho del trabajo que consiste en un acto contra derecho -particularmente contra el derecho de la otra parte- que reviste magnitud suficiente para desplazar del primer plano el principio de conservación del contrato de trabajo (art. 10 de la LCT).

Además, de acuerdo con el mencionado 242 de la LCT, el juzgador debe valorar prudencialmente la injuria, teniendo en consideración el carácter de las relaciones, modalidades y circunstancias de cada caso. Pero, previamente debe acreditarse ese incumplimiento para luego determinar la

existencia de las notas de proporcionalidad y contemporaneidad entre la falta cometida y el despido, y de ese modo establecer la existencia o no de justa causa (CSJT, sent. 468 del 21/06/2012, “Coria Joaquín Alejandro vs. Libertad S.A. s/ Cobro de Pesos”).

En virtud de lo dispuesto por el Art. 322 del CPCC y lo dispuesto como doctrina legal de Nuestro Supremo Tribunal en “Serrano Héctor Orlando vs. Soria Rene Ramón Lucas s/ Cobro, 06.06.18, sent. 792”, correspondía a la demandada acreditar el incumplimiento de las obligaciones contractuales del actor que fueron de tal gravedad que no consientan la prosecución de la relación laboral, habilitando el desplazamiento del principio de conservación del contrato (art. 10 LCT). Asimismo, debe destacarse que el despido por justa causa en los términos propuestos por el accionado debe suponer un comportamiento contractualmente ilícito, objetivamente grave según las circunstancias y capaz de hacer no exigible a la parte afectada la prosecución de la relación de trabajo (Art. 242 LCT).

Al respecto, cabe destacar que las relaciones laborales en principio se rigen por la continuidad siempre que las partes cumplan con su débito contractual, provenga éste de parte del trabajador mediante la prestación de su fuerza de trabajo o en caso del empleador, por medio de la dación de tareas. Pero existen situaciones que tornan insostenible la continuación del vínculo. La denuncia de estas situaciones puede, asimismo, provenir de cualquiera de las partes tal como prescribe el art. 242 de la Ley de Contrato de Trabajo. Cuando es el empleador quien se ve obligado a disolver el vínculo bajo éstas características fácticas se configurará un “despido por justa causa”.

La ley prescribe en su art. 243 que “El despido por justa causa dispuesto por el empleador (), deberán comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. Ante la demanda que promoviere la parte interesada, no se admitirá la modificación de la causal de despido consignada en las comunicaciones antes referidas.” Es decir que, a fin de cumplimentar las exigencias legales, es necesario comunicar fehacientemente las causas y motivos que llevan a la disolución contractual. El despido con causa requiere entonces elementos objetivos a fin de poder establecer una relación de causalidad con hechos concretos que se vinculen de forma directa e inequívoca con la decisión de rescindir la relación laboral.

Ese requisito esencial se complementa, en el eventual caso de judicialización, con la prueba a producirse en el proceso que deberá dar base firme a los hechos denunciados. A diferencia de otras discusiones del fuero, la configuración de un despido con causa va de la mano de cualquier medio probatorio que pueda echar luz sobre los acontecimientos individualizados al denunciar la relación. La carga principal de la prueba estará sobre quien alegue los hechos, en este caso el empleador.

3.- Entrando al análisis concreto de la injuria invocada por la parte actora (en el intercambio epistolar), cabe destacar lo siguiente:

El art. 243 de la LCT establece como requisitos formales –de modo ad solemnitatem– para su eficacia que la comunicación por la cual se denuncie el contrato de trabajo se curse por escrito y que en el instrumento se consigne la expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato, agregando dicho artículo que una vez invocada la causa de rescisión contractual no se la podrá modificar ni ampliar por declaración unilateral ni en el juicio posterior.

Además, cuando se trata de un despido indirecto utilizado por el trabajador, es exigible como requisito previo la debida intimación, respetando el plazo otorgado.

La doctrina (Raúl Horacio Ojeda en Ley de Contrato de Trabajo, t. III, pág. 464, entre otros) y la jurisprudencia (CNAT, sala VIII, 12-5-97, “D.R.V. c/A., C.A. y otro”, D.T. 1998-A-310 entre muchos otros) han sostenido que: “Así como el empleador le es exigible que, en vez de despedir por 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, cuando el incumplimiento de ésta fuera eventualmente subsanable. A tal efecto, como el dependiente no posee poder disciplinario, la herramienta que debe utilizar es la intimación".

En nuestro sistema legal, se admite sin discusión, el carácter recepticio en el intercambio epistolar (CNAT, sala I, 31-12-97 "Borda, Rodolfo A. c/ Des Nogueira, Adolfo", DT 1998-A-1213, entre muchas otras) y además cada uno debe respetar el plazo que le otorga al otro, "ya que la intención legislativa descansa en la pretensión de otorgar certeza a las posiciones que las partes asuman en sus respectivas comunicaciones ().

Aquí el art. 57 de la LCT fija un límite infranqueable ("nunca será inferior a dos días")" (confr. Liliana Rodríguez Fernández en Ley de Contrato de Trabajo, t. I, coordinado por Raúl Horacio Ojeda, pág. 395, ed. Rubinzal–Culzoni).

En el caso que nos ocupa el límite mínimo fue respetado por la parte actora, desde que la misiva enviada por el trabajador en fecha 15/07/2021 (pág. 16) fue recepcionada el 16/07/2021 (TCL N° CD128286062), quedando a salvo los dos días hábiles que indica el ordenamiento legal (art. 57 de la LCT), en tanto que se consideró despedido por telegrama fechado el 30/08/2021 -pág. 17- (TCL N° CD902917069) y recepcionado el 31/08/2021, es decir, cuando ya habían transcurrido los plazos otorgados.

De allí que la presunción que dimana del art. 57 de la LCT se torna operativa ante el silencio durante el período de 48 horas impuesto en las interpelaciones cursadas por las trabajadoras.

De tal forma, la resolución del contrato de trabajo se fundamenta en la existencia de los incumplimientos de la patronal en cuanto a la falta de aclaración de la situación laboral y provisión de tareas.

De lo dicho se desprende que se configuró injuria suficiente contra los intereses del trabajador que justifican el desplazamiento del principio de conservación del contrato de trabajo (art. 10 LCT) y castiga el silencio del empleador cuando deja transcurrir dos días hábiles sin responder ante una intimación del dependiente (art. 57 LCT) porque juzga dicho proceder como un obrar contrario del principio de buena fe contractual que debe presidir las relaciones laborales (art. 63 LCT).

En otras palabras, las causas invocadas por el trabajador en su despacho se encuentran justificadas en la especie, ante el debido emplazamiento sin que se subsane tal omisión, configurándose una capital inobservancia de las obligaciones emergentes del contrato de trabajo lo que constituye una injuria que por su gravedad no consiente la prosecución de la relación que uniera a las trabajadoras con el empleador.

Ante el silencio del empleador, haciendo caso omiso a las interpelaciones formuladas por aquellas, considero que se han reunido los elementos injuriantes en la conducta de éste que habilitan, en razón de su gravedad, a que el actor diera por terminado el vínculo en virtud del despido indirecto.

Como consecuencia de lo dicho, las causas invocadas por el demandante para disponer la extinción del contrato de trabajo deviene justificada, generando a su favor el derecho al cobro de los rubros emergentes del despido indirecto (arts. 245, 246 y cc LCT). Así lo declaro.

4.- Por último, acerca de la fecha de egreso, corresponde advertir que del informe del Correo Argentino (pág. 16555) obrante en el cuaderno de pruebas informativa n° 3 del actor surge que el TCL n° CD902917069 por la cual el Sr. Salguero se considera gravemente injuriado y despedido fue

recepcionado el 31/08/2021.

En efecto, de acuerdo a la teoría sobre el carácter recepticio de las comunicaciones que impera en materia laboral y según la cual el distracto se perfecciona cuando su comunicación entra en la esfera de conocimiento de la otra parte - en este caso, de la demandada- tengo como fecha de finalización del vínculo laboral al día 31/08/2021. Así lo declaro.

TERCERA CUESTIÓN: Rubros reclamados.

Corresponde en este acápite analizar por separado la procedencia de los rubros reclamados por el actor, de acuerdo a lo previsto por el art. 214 inc. 6 CPCCT, los cuales deberán liquidarse teniendo en cuenta lo siguiente: la fecha de ingreso del Sr. Salguero (22/04/2009), y cuya fecha de extinción del vínculo es (31/08/2021), y tomando como base la mejor remuneración devengada, conforme lo tratado en la primera cuestión, suma que asciende a $45.050 (sueldo básico $42.500 y antigüedad $2.550), conforme lo establecido en el CCT N° 271/96 para la Categoría “Peón General y Cosechero” para un trabajador de jornada completa.

Rubros derivados del Contrato de Trabajo:

- **SAC proporcional:** es indudable que en nuestro derecho el sueldo anual complementario es parte integrante de la remuneración obligatoria debida a quien trabaja en relación de dependencia, como un accesorio necesario, con la particularidad que su pago está diferido en el tiempo. Por ello, atento a que constituye un verdadero derecho de los trabajadores y a lo expresamente previsto en el art. 123 de la LCT, rubro remunerativo que surge como consecuencia del contrato de trabajo cualquiera fuera la causal de extinción, el mismo deviene procedente para el actor, debiendo tenerse presente para el cálculo del mismo el tiempo de trabajo computable en el semestre. Así lo declaro.

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

Siendo que, en la presente causa, estamos ante un despido indirecto con justa causa, al no encontrarse acreditado el pago de este rubro obligatorio, el mismo deviene procedente. Así lo declaro.

Rubros indemnizatorios:

- **Indemnización por antigüedad:** teniendo en cuenta que, conforme fuera considerado a lo largo de la sentencia, la extinción del vínculo laboral se produjo mediante despido indirecto y justificado, la indemnización por antigüedad del art. 245 de la LCT resulta procedente para el actor.

Consecuentemente, corresponde condenar a la demandada al pago de la indemnización por antigüedad, por lo que deberá abonar a la parte accionante el monto que resulte de calcular lo equivalente a la mejor remuneración mensual, normal, habitual y devengada del último año por cada año trabajado o fracción mayor a tres meses.

Tomando en consideración la fecha de ingreso del actor (22/04/2009) y la fecha de egreso (31/08/2021), a los fines de realizar los cálculos correspondientes deberá considerarse lo siguiente:

En cuanto al cómputo de la antigüedad, la CSJT ha expresado que en el trabajo de temporada, se computa como tal el tiempo trabajado durante los períodos de actividad de la explotación, y que a los efectos de la indemnización por antigüedad, en el trabajo de temporada previsto en el art. 96 de

la ley de contrato de trabajo, se tienen en cuenta únicamente los períodos de trabajo realmente prestados en cada una de las temporadas. (CSJT, Sentencia N° 567 del 30/07/1997, “Ojeda Vda. De Orellana Celia Rosa Vs. Finca La Cruz y O. s/Art. 212 LCT”); “como lo tiene dicho la C.Nac.Trab., Sala 8, con fecha 30/8/2005 en autos "Monzón, Epifanio v. Odgen Argentina S.A. y otros s/ despido" (ver Lexis N° 30000552) el ‘contrato de trabajo de temporada es de duración indeterminada porque la ley ha establecido que no se extingue con la finalización de cada temporada. El vínculo jurídico subsiste, aunque las prestaciones recíprocas que constituyen la relación de trabajo se encuentran suspendidas. La antigüedad del trabajador, según el art. 18 de la LCT, es la suma del tiempo efectivamente trabajado desde el comienzo de la relación’. La aplicabilidad del art. 18 es sólo al trabajo de temporada” (CJST, Sentencia N° 1240 del 22/12/2006, ‘Alzogaray Hugo Roberto y O. vs. Cervecería y Maltería Quilmes SAICA Y GS s/ cobro de pesos’).

Al respecto, cabe destacar que en el presente juicio resulta de aplicación lo dispuesto en el art. 58 CPL, por la incontestación de la demanda por parte de Servicios Agroindustriales del NOA S.R.L.; al respecto el mencionado artículo establece: “En caso de falta de contestación, se presumirán como ciertos los hechos invocados y como auténticos y recepcionados los documentos acompañados a la demanda, salvo prueba en contrario. Esta presunción procederá si el trabajador acreditare la prestación de servicios”.

A esto, corresponde agregar que del Cuaderno de Pruebas N° A2, surge que Servicios Agroindustriales del NOA S.R.L. no ha exhibido la documentación requerida por el actor, por lo que mediante decreto de fecha 21/03/2023 decreté lo siguiente: “A la solicitud presentada por el apoderado de la actora respecto al apercibimiento contenido en los art. 91 y 61 segundo párrafo del CPL, téngase presente para su valoración en definitiva. Póngase a conocimiento de las partes”.

De esta manera, por aplicación de los apercibimientos de los art. 58, 61 y 91 del CPL, corresponde tener por cierto que el actor trabajó durante 11 temporadas completas, las cuales tenían una duración de 7 meses (abril a octubre), resultando un total de 77 meses.

En consecuencia, tomando en consideración la fecha de ingreso (22/04/2009) y de egreso (31/08/2021), conjuntamente con el tiempo de servicio efectivamente trabajado (77 meses), resulta que el trabajador reviste una antigüedad de 6 años y 4 meses. Así lo declaro.

- Indemnización sustitutiva de preaviso: al tratarse de un despido indirecto con justa causa conforme a lo considerado en la segunda cuestión y en virtud de lo dispuesto por los arts. 231 y 232 de la LCT, el rubro reclamado resulta procedente para las actoras.

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

- Incidencia de SAC s/ind. sustitutiva de preaviso: el actor tiene derecho a este concepto atento a que resulta ajustado a derecho computar la incidencia del SAC para completar el resarcimiento de la indemnización por omisión de preaviso.

En ese sentido se ha expresado la Excma. Cámara del Trabajo Sala VIª en Sentencia N° 225 de fecha 23/08/2013: “la indemnización sustitutiva del preaviso debe integrarse con la parte proporcional del sueldo anual complementario (art. 121 L.C.T.). En tal sentido se ha pronunciado tanto la doctrina como la jurisprudencia al decir que: “Para establecer la indemnización por preaviso cabe considerar en la remuneración la parte proporcional del sueldo anual complementario” (C.N. Trab. Sala II, 14/08/98, TSS, 1998-984; id Sala IV, 28/12/79, DT, 1908-640), citada por Carlos Alberto Etala Contrato de Trabajo Ley 20.744, pag. 220 Ed. Astrea 6 edición”.

En igual sentido en el criterio jurisprudencial sostenido por nuestro Máximo Tribunal, en función del cual 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 cómo y por la de pago diferido a la finalización del semestre respectivo o sueldo anual complementario (CSJT, “Pesoa Alfredo y otros Vs. Sociedad Argentina de Autores y Compositores de Música (SADAIC) S/ Cobros”, Sent. N° 840, 13/11/1998) por lo que la indemnización sustitutiva de preaviso debe liquidarse computando la remuneración que hubiera correspondido al trabajador durante el lapso de preaviso omitido con más la proporción del sueldo anual complementario devengado (CSJT, “Serrano Víctor Oscar Vs. Minera Codi Conevial S.A. S/ Indemnización por despido”, Sent. N° 223, 03/05/2011).Así lo declaro.

Rubros sancionatorios:

- **Indemnización art. 2 Ley 25323:** Cabe resaltar que la Ley 25.323, estableció un incremento de las indemnizaciones laborales en distintos supuestos (art. 1 y 2).

El art. 2 de la ley 25.323 establece un incremento del 50 % en las indemnizaciones previstas por los arts. 232, 233 y 245 de la LCT. -indemnización sustitutiva del preaviso, integración del mes de despido e indemnización por antigüedad- y arts. 6 y 7 de la ley 25013 -preaviso e indemnización por antigüedad- (o las que en el futuro las reemplacen), cuando el empleador fehacientemente intimado por el trabajador no las pagare y, consecuentemente, lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio

Cabe destacar, que resultaba discutible desde cuándo se debía la indemnización, dicha controversia se resolvió con la sanción de la ley 26.593 (BO del 26/5/2010) que incorporó el art. 255 bis, LCT y dispuso lo siguiente: "El pago de las remuneraciones e indemnizaciones que correspondieren por la extinción del contrato de trabajo, cualquiera sea su causa, se efectuará dentro de los plazos previstos en el art. 128 computados desde la fecha de extinción de la relación laboral".

A su vez el art. 128 de la LCT establece que: "El pago se efectuará una vez vencido el período que corresponda, dentro de los siguientes plazos máximos: cuatro (4) días hábiles para la remuneración mensual o quincenal y tres (3) días hábiles para la semanal". Por lo que, la intimación a cumplir con la multa del art. 2°, ley 25.323, producida antes de los cuatro días hábiles del distracto carece de eficacia para servir de presupuesto a la contumacia pues se está intimando a cumplir a quien aún no debe, atento lo prescripto por los arts. 128, 137 y 149, LCT.

Ahora bien, por la intimación efectuada por la parte actora a la demandada en epistolar CD936961150 de fecha 31/03/2022 (pág. 23), la cual fue adjuntada por la parte actora, recepcionada por la demandada en fecha 05/04/2022 conforme surge de informe del correo de pág. 16.555, considero que la comunicación se encuentra perfeccionada con la recepción en el ámbito del control y conocimiento del destinatario, y en términos de ley.

En efecto, el Sr. Salguero hace referencia en dicha epistolar que iniciará acciones legales con las consecuencias impuestas por el art. 2 de la Ley 25.323, por el incumplimiento de lo solicitado por ésta a la accionada; lo cual además obra en planilla de demanda el cálculo del art. 2° de la Ley 25.323.

Por lo que, conforme lo señalado, considero que corresponde admitir el incremento indemnizatorio previsto en el art. 2 de la Ley 25.323. En efecto, se tendrá presente para su cálculo los montos correspondientes a indemnización por antigüedad, preaviso y SAC s/ preaviso previamente deducidos, conforme lo establecido precedentemente. Así lo declaro.

- **Indemnización art. 80 LCT:** Cabe señalar que el art. 80 de la LCT establece que: “(...) El empleador, por su parte, deberá dar al trabajador, cuando éste lo requiriese a la época de la extinción de la relación, constancia documentada de ello.(...).Cuando el contrato de trabajo se extinguiere por cualquier causa, el empleador estará obligado a entregar al trabajador un certificado de trabajo (). Si el empleador no hiciera entrega de la constancia o del certificado previstos respectivamente en los apartados segundo y tercero de este artículo dentro de los dos (2) días hábiles computados a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que a tal efecto le formulare el trabajador de modo fehaciente, será sancionado con una indemnización a favor de este último que será equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuere menor. (...) (Párrafo incorporado por art. 45 de la Ley N° 25.345 B.O. 17/11/2000)”

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

Teniendo en cuenta que la fecha de egreso del actor fue el 31/08/2021, el TCL N° CD936961150 de fecha 31/03/2022, obrante a pág. 23 del que surge que la accionada fue fehacientemente intimada a la entrega de la documentación conforme lo previsto por el art. 80 LCT y que de la respuesta del Correo Argentino (pág. 16555) producida en la prueba informativa del actor surge que dicha misiva fue entregada el 05/04/2022, sin que esté acreditado que el demandado cumpla al día de la fecha, corresponde admitir el rubro reclamado.

Asimismo, corresponde intimar a la demandada Servicios Agroindustriales del NOA SRL -como obligación de hacer- a la entrega de las certificaciones de servicios prevista por el art. 80 de la LCT en el plazo de 10 días de firme la presente sentencia, bajo apercibimiento de aplicar las sanciones previstas por el art. 804 del Código Civil y Comercial de la Nación. Así lo declaro.

- **DNU 34/2019:** El decreto de necesidad y urgencia n° 34/2019, dictado el 13/12/2019, declaró la emergencia pública en materia ocupacional por el término de 180 días a partir de su entrada en vigencia a los fines de atender de manera inmediata y por un plazo razonable la necesidad de detener el agravamiento de la crisis laboral. Al respecto, cabe destacar algunos aspectos trascendentes:

- Su aplicación material se encuentra regulada en el art. 2 del mismo, el cual dispone: “En caso de despido sin justa causa durante la vigencia del presente decreto, la trabajadora o el trabajador afectado tendrá derecho a percibir el doble de la indemnización correspondiente de conformidad a la legislación vigente”.

- Dicha duplicación comprende todos los rubros indemnizatorios originados con motivo de la extinción incausada del contrato de trabajo (art. 3). Es decir, se aplica a los casos de despido sin causa, lo cual incluye despido con invocación de causa inverosímil, carente de sustento o manifiestamente falsa y el despido indirecto, quedando excluidas otras formas de extinción. (Antecedente: Fallo plenario 310 CNAT “Ruiz, Víctor v. UADE” del 01/03/2006). Asimismo, se duplican todos los rubros indemnizatorios derivados del despido sin causa: indemnización por antigüedad, sustitutiva de preaviso, integración del mes de despido e indemnizaciones especiales de estatutos con motivo del despido sin causa. Por lo tanto, no se duplican las demás indemnizaciones o multas: maternidad, matrimonio, estabilidad gremial o trabajo no registrado. (Antecedentes: el fallo plenario 314 “Busquiazo, Guillermo E. v. Gate Gourmet Argentina SA” (09/10/2007) dispuso que no corresponde incluir la sanción del art. 80, último párrafo, LCT en la indemnización agravada; el fallo plenario 316 “Tartaglini, Gustavo M. v. La Papelera del Plata SA” (14/11/2007), estableció que no incluye la indemnización por vacaciones no gozadas regulada por el art. 156, LCT.

- Comprenden a todos los trabajadores que hayan iniciado su relación laboral, independientemente de la modalidad, hasta el día 13/12/2019, por lo que no incluye a los trabajadores ingresados con posterioridad a dicha fecha, ni a los trabajadores del sector público (art. 4).

- Fue ampliado y prorrogado por el DNU 528/2020, publicado en el Boletín Oficial el 10/06/2020, con vigencia hasta el 07/12/2020; luego, por el DNU 961/2020, publicado en el Boletín Oficial el 30/11/2020, con vigencia hasta el 25/01/2021; y finalmente por el DNU 39/2021, publicado en el Boletín Oficial el 23/01/2021, el cual decretó una prórroga hasta el 31/12/2021 e incorporó una novedad en lo que hace a la indemnización. Refiere que, a los efectos de establecer el cálculo indemnizatorio, la referida duplicación no puede exceder, en ningún caso, la suma de $500.000. Por último, mediante Decreto 886/2021 se amplió hasta el 30/06/2022 la emergencia pública en materia ocupacional declarada por el DNU 34/19.

En la causa traída a estudio, conforme fuera anteriormente reseñado, el contrato de trabajo celebrado entre el sr. Salguero y Servicios Agroindustriales del NOA S.R.L. inició el 22/04/2009 y se extinguió el 31/08/2021.

Por ende, al estar comprendido en el ámbito de aplicación temporal del Decreto de Necesidad y Urgencia 886/2021, (prórroga del DNU 34/2019), estimo procedente la aplicación de la doble indemnización. Así lo declaro.

CUARTA CUESTIÓN: Responsabilidad de la empresa S.A. San Miguel A.G.I.C.I. y F.

1. Al respecto, la actora manifestó que: “*Teniendo en cuenta que la fecha de egreso de la actora fue el 31/08/2021, el TCL N° CD936961150 de fecha 31/03/2022, obrante a pág. 23 del que surge que la accionada fue fehacientemente intimada a la entrega de la documentación conforme lo previsto por el art. 80 LCT y que de la respuesta del Correo Argentino (pág. 16555) producida en la prueba informativa del actor surge que dicha misiva fue entregada el 05/04/2022*

Las empresas citrícolas, como es el caso de la codemandada S.A. San Miguel AGICIyF, que reciben en forma directa el servicio prestado por el trabajador y utilizan su prestación, son responsables en forma solidaria con la empresa que contrató al trabajador, en el caso de autos, Servicios Agroindustriales del Noa S.R.L., del cumplimiento de las normas laborales y de las obligaciones derivadas de la seguridad social y por ende, de las obligaciones que surgen de la relación laboral y de su extinción.

La codemandada solidaria S.A. San Miguel, no cumplió con su deber de control sobre la empleadora Servicios Agroindustriales del Noa SRL, de las obligaciones emergentes de la relación laboral con el actor, incluyendo la extinción y las obligaciones de la seguridad social, por lo tanto, es responsable en los términos del art. 30, último párrafo de la LCT.

En el caso de autos, Servicios Agroindustriales del Noa S.R.L., es la empresa contratista de mano de obra agrícola, quien figura como empleadora del actor y S.A. San Miguel AGICIyF, es la empresa citrícola para quien el actor prestaba sus servicios realizando tareas de cosecha en fincas de su

propiedad, o sea, "utilizaba su prestación" (Art. 29 1er párr.) y por lo tanto, la ley la considera como un empleado directo, debiendo en consecuencia responder solidariamente".

Por su parte, la codemandada SA San Miguel AGICI y F. manifestó que: "*La actividad normal y específica propia del establecimiento de nuestro mandante es la INDUSTRIALIZACION DE PRODUCTOS CITRICOS*".

Agregó que: "*Mi representada no tiene ni tuvo influencia interna o externa sobre Servicios Agroindustriales del Noa SRL, y en consecuencia sobre sus decisiones y políticas empresariales y laborales. Efectivamente, Servicios Agroindustriales del Noa SRL presta los servicios con su propio personal, medios y organización empresarial, afrontando los riesgos, facturando a su nombre y obteniendo los beneficios de su giro comercial. Esta empresa presta servicios no solo a S.A. SAN MIGUEL sino a también a otras empresas citrícolas*".

2. A los efectos de resolver esta cuestión, tengo en cuenta lo siguiente:

La interpretación doctrinaria de Miguel Angel Mazza enseña que: "*si bien como regla cuando un empresario necesita trabajadores los contrata, asumiendo el rol de empleador, en algunas ocasiones, por distintas razones, legítimas o fraudulentas, algunos empresarios optan por reclutar personal pero sin asumir el papel de empleador. Para ello, recurren a los servicios de terceras personas que toman o tienen trabajadores bajo su dependencia y que los prestan para que laboren para aquellos empresarios. Se trata de supuestos de "interposición" de personas, pues ese tercero prestador o traficante de trabajadores se interpone en la relación material y lógica que debe mediar entre el empresario que recibe el trabajo y el dependiente que lo aporta. Cuando se dan estos fenómenos, en lugar de haber dos sujetos del contrato de trabajo (trabajador y empleador), se visualizan tres roles: trabajador, empleador formal prestador de trabajadores (o sujeto interpuesto) y empresario que recibe el trabajo de aquel primero. Obviamente, es una configuración artificiosa pues, repetimos, lo normal y natural es que solo haya dos sujetos*". (Mazza, Miguel Angel, Ley de Contrato de Trabajo Comentada, editorial La Ley, comentario arts. 29 y 29 bis).

En este sentido Mazza explica que hay supuestos justificables de esta estructura triple: esto acontece cuando un empresario tiene una necesidad de empleo solo momentánea, temporal, eventual. Es decir que, ante la situación previsible de una necesidad de empleo momentáneo y específico, pueden contratarse trabajadores en los términos de la excepción del art. 90 de la LCT.

Sin embargo, también indica que ante situaciones imprevistas, como puede ser una enfermedad transitoria, recurrir a contrataciones directas de personal puede llevar una cantidad de tiempo que volvería inutil el reemplazo, puesto que el trabajador afectado ya se encontraría en situación de retornar incluso antes de que alguien pueda suplantar su labor. Para este tipo de tareas, de necesidad súbita, Mazza indica que resulta admisible autorizar a un número determinado de empresas que se dediquen a prestar trabajadores a empresarios en trances como el descripto, de modo tal que, ante la necesidad eventual súbita e imprevista, puedan pedir el envío de un trabajador de inmediato para reemplazar al ausente o para cubrir una necesidad eventual también efímera e imprevista.

En sentido similar, explica Ackerman que el supuesto que regula el art. 29 de la LCT es el que se presenta cuando alguien pretende utilizar la fuerza de trabajadores eludiendo los riesgos propios de la contratación. Ante ello, el ordenamiento frustra el resultado buscado por quien pretendía defraudar, puesto que quien recibe los servicios del empleado será empleador directo, con todas las consecuencias que ello acarrea. La norma legal, por otra parte, no deja indemne a quien se prestó a este modo de contratación, ya que, dispone que responderá solidariamente frente al trabajador por todas las obligaciones emergentes de la relación laboral y las que se deriven de la seguridad social (Ley de Contrato de Trabajo Comentada, segunda edición actualizada, págs.372-374, Tomo I, comentarios de Mario Ackerman, Rubinzal Culzoni, 2019).

3. En el caso de autos, considero que la relación jurídica entre la demandada (Servicios Agroindustriales) y la codemandada (S.A. San Miguel) debe ser encuadrada dentro del art. 29 de la LCT y no dentro del artículo 30 de la LCT.

En este orden de ideas, útil es destacar que el artículo 29 de la LCT aborda el supuesto de hecho que se configura cuando el trabajador es contratado, por un tercero, que no utiliza directamente sus servicios, sino que lo envía a otra empresa que es la que recibe la prestación laboral. Ante ello, la ley establece que, quien recibe los servicios del trabajador, será considerado su empleador directo,

con todas las consecuencias que ello acarrea; sin dejar indemne a quien se prestó a este modo de contratación, ya que dispone que, el tercero contratante, responderá solidariamente, frente al trabajador, por todas las obligaciones laborales y de la seguridad social emergentes de la relación laboral.

En el presente caso, está probado que entre los demandados hubo una intermediación (art. 29 de la LCT), sin que exista prueba de una relación de subcontratación (Art. 30 LCT).

Así, de las constancias de autos y plataforma probatoria obrante en autos, considero acreditado que el Sr. Salguero prestó servicios, durante 11 temporadas completas, realizando a lo largo de toda la relación laboral las mismas tareas de cosecha de cítricos, en beneficio de S.A. San Miguel, constituyendo prueba elocuente de ello lo informado por el perito contable, en cuanto manifestó lo siguiente: A) que de acuerdo a la documentación exhibida se desprende que Servicios Agroindustriales del NOA S.R.L. tenía un contrato de prestación de servicios. Por lo que San Miguel era cliente de Servicios Agroindustriales del NOA S.R.L; B) que los servicios prestados eran de servicios de cosecha y provisión de mano de obra, y que se facturaban los servicios contratados y se cobraban mediante cheque.

Así las cosas, entiendo que, a mí criterio, la situación encuadra en lo previsto en el Art. 29 1er y 2do párrafo de la LCT, cuya norma aborda el supuesto de hecho que se configura cuando el trabajador es contratado, por un tercero, que no utiliza sus servicios, sino que lo envía a otra empresa que es la que recibe la prestación laboral.

Ante ello, la ley establece que quien reciba los servicios del trabajador, será considerado su empleador directo, con todas las consecuencias que ello acarrea; sin dejar indemne a quien se prestó para este modo de contratación, ya que dispone que, el tercero contratante, responderá solidariamente, frente al trabajador, por todas las obligaciones laborales y de la seguridad social, emergentes de la relación laboral.

Sobre la temática que nos ocupa, la CSJT tiene dicho que el Art. 29 1er y 2do párrafo “(...) *resulta aplicable a los supuestos de intermediación fraudulenta, en los cuales el verdadero empleador hace aparecer a un tercero como contratante del trabajador, resultando el único beneficiario de la prestación quien la recibe y aprovecha, mientras que el contratante aparente no pasa de ser un testaferro o prestanombre, por lo general insolvente, lo cual perfecciona la maniobra (cfr. Julio Armando Grisolía: "Derecho del Trabajo y la Seguridad Social", 5ta. Edic. actualizada, Depalma, Bs.As. 2001, pág. 580)*” (Galindez de Javier Juana Angélica y otros vs. AIPSI San Nicolás SRL y otro s/indemnizaciones, sentencia del 13/11/06).

Es precisamente lo que acontece en autos, donde claramente se advierte que el Sr. Salguero no realizaba sus tareas en beneficio de Servicios Agroindustriales que era quien registró la relación, sino que la firma S.A. San Miguel era la verdadera beneficiaria de las prestaciones del actor.

El hecho de que no existan constancias en la causa, de que Servicios Agroindustriales haya provisto personal a otras empresas en la Provincia, ni que se encontraba regulada para operar como empresa de servicios eventuales, permite inferir que tuvo por único objeto servir de instrumento para la contratación del actor para la firma S.A. San Miguel al solo efecto de disminuir los costos laborales.

Precisamente, el art. 14 de la LCT refiere como un caso de fraude a la ley laboral, al de la interposición fraudulenta de persona, en donde interpuesto un tercero entre el trabajador y el empleador, éste aparece fuera de toda responsabilidad, que recae sobre el tercero. En este caso, la interposición es fraudulenta -en el sentido de ilícita- porque permite a un sujeto evadir las normas laborales imperativas, y el medio empleado es el de una simulación ilícita, ya que se interpone a un empleador aparente (no verdadero, generalmente insolvente) para ocultar al empleador real (cfrme. Etala, Carlos A., Ley de Contrato de Trabajo comentada, pág. 52).

El remedio legal contra la evasión de las normas laborales imperativas, consiste en quitar eficacia -en razón de su ilicitud- a la exageración de responsabilidad laboral procurada por el empleador mediante la fraudulenta interposición de un tercero, resultando en consecuencia responsable directo del cumplimiento de las obligaciones laborales.

La solución dispuesta por el art. 14 de la LCT debe ser aplicada aun cuando esta norma legal no se encuentre expresamente invocada en la demanda, si de los hechos esgrimidos en el escrito inicial, y

probados en la causa, resulta que se encuentran dadas las condiciones para su aplicación. Ello es así, por cuanto conforme al principio iura novit curia, el juez no sólo tiene la facultad sino el deber de discurrir los conflictos y dirimirlos según el derecho aplicable, calificando autónomamente la realidad fáctica y subsumiéndola en las normas jurídicas, con prescindencia de los fundamentos que enuncian las partes." (CSJT, Ibañez Nélida Del Carmen vs. Servicios de Cosecha SRL y Otro S/ Cobro de pesos, sentencia del 11/05/2009).

En base a todo lo analizado y argumentos expuestos, concluyo que, en el caso particular, resultan aplicables las disposiciones de los Arts. 29 y 14 LCT, por lo que en virtud de la aplicación de tales normas deberá concluirse que S.A. San Miguel AGICI y F. fue empleador directo del actor en autos, en los términos del Art. 29 LCT, y, en consecuencia, deberá responder por todas las obligaciones emergentes del contrato de trabajo en forma solidaria con Servicios Agroindustriales del NOA S.R.L.. Así lo declaro.

QUINTA CUESTIÓN: Intereses. Planilla de capital e intereses.

En cuanto al cómputo de intereses, en primer término corresponde recordar que, de acuerdo con la jurisprudencia sentada por la Corte Suprema de Justicia de Tucumán en la causa Olivares vs. Michavila, la aplicación de la tasa de interés debe resultar una actividad de ejercicio de prudencia judicial para cumplir con una finalidad restaurativa.

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

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

Particularmente, al momento de establecer el tipo de tasa de interés debe evitarse una comparación entre tasas que podría resultar en un yerro contable. Al respecto, entiendo que aunque la tasa activa refleje siempre un porcentaje mayor que la tasa pasiva cuando se consulta respecto de una fecha determinada; la manera en la que se devengan los intereses genera variaciones que pueden afectar el cálculo final. En efecto, mientras que la tasa activa cuenta con un porcentaje de actualización diario que no se acumula, el cómputo de la tasa pasiva se realiza en función de acumular las variaciones diarias con aquellas ocurridas anteriormente. De tal modo, en algún punto, el efecto por acumular intereses sobre intereses, se torna significativo, al punto de arrojar un resultado final que termina por encima de la activa. La experiencia en el cómputo de los intereses indica que, mientras más largo el período para actualización más se nota el efecto acumulativo, evidenciando la fuerza del interés compuesto.

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

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

De tal modo, al comparar las tasas para el período de actualización correspondiente a la presente causa (06/09/2021 a 31/10/2023), según consulta realizada en la página mencionada, observo que la tasa activa para descuento de documentos a 30 del Banco de la Nación Argentina genera un porcentaje de actualización del 161% mientras que la tasa pasiva para depósitos del Banco Central de la República Argentina genera un porcentaje de actualización del 188,83%.

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

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

Sobre ello, dejó establecido que en tanto la tasa pasiva del BCRA se actualiza de manera más frecuente que la tasa activa del Banco Nación, los montos adeudados calcularán intereses hasta el 31/10/2023, última actualización disponible a la confección de la presente sentencia. Así lo declaro.

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

En primer lugar, si la parte condenada no paga la deuda calculada en la planilla de condena dentro del plazo establecido, se le aplicará un interés moratorio sobre el total de la deuda consolidada y liquidada en la sentencia. Este interés correrá desde la fecha de la mora y se calculará sobre la tasa activa que percibe el Banco de la Nación Argentina para operaciones de descuentos a 30 días vencidas.

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

Planilla de Capital e Intereses de Rubros Condenados

Fecha de Ingreso: 22/04/2009

Fecha de Egreso: 31/08/2021

Antigüedad: 7 11 temporadas y 7 meses = 6 años y 4 meses

Categoría: CCT 271/96 - Peón general y cosechero

Mejor Remuneración Mínima devengada

Básico $ 42.500,00

Antigüedad $ 2.550,00

Total $ 45.050,00

Planilla de Capital e Intereses de Rubros Condenados

Rubros derivados del contrato de trabajo

1- SAC proporcional

($ 45.050 x 153/214) $ 32.208,64

2- Vacaciones proporcionales

($ 45.050/25 x 153/12) $ 1.802,00 13 $ 23.426,00

Rubros indemnizatorios

3- Indemnización por Antigüedad

($ 45.050 x 7) $ 315.350,00

4- Indemnización Sustitutiva Preaviso

($ 45.050 x 2) $ 90.100,00

5- Incidencia de SAC s/Indemnización Sustitutiva Preaviso

($ 90.100 / 12) $ 7.508,33

Rubros sancionatorios

6- Art. 2 Ley 25.323

($ 315.350 + $ 90.100 + $ 7.508) x 50% $ 206.479,17

7- DNU 34/19

($ 315.350 + $ 90.100 + $ 7.508) $ 412.958,33

Total Rubro 1 a 7 en $ $ 1.088.030,48

Intereses Tasa Pasiva a partir del 06/09/2021 al 31/10/2023 188,83% $ 2.054.549,67

Total Rubros 1 a 7 actualizado $ 3.142.580,15

8- Multa art 80 LCT

($ 45.050 x 3) $ 135.150,00

Total Rubro 8 en $ $ 135.150,00

Intereses Tasa Pasiva a partir del 04/10/2021 al 31/10/2023 183,34% $ 247.789,42

Total Rubro 8 actualizado $ 382.939,42

RESUMEN DE LA CONDENA

Total Rubro 1 a 7 actualizado $ 3.142.580,15

Total Rubro 8 actualizado $ 382.939,42

Condena $ 3.525.519,56

SEXTA CUESTIÓN: Costas.

1. Teniendo en cuenta las cuestiones consideradas, que prosperan los rubros reclamados por la actora, corresponde imponer las costas del presente proceso principal a las partes demandadas en su totalidad (art. 105 CPCC -actual art. 61, Ley 9531 vigente desde el 01/11/2022-, supletorio conf. art. 49 CPL y la doctrina que emana de la CSJT en precedente “Santillán de Bravo vs ATANOR”, Sent. 37/2019). Así lo declaro.

2. Por otro lado, por la reserva de sentencia N° 303 del 21/09/2022 en el Incidente N° 1, por tramitarse inaudita parte, corresponde imponer las costas por el orden causado (art. 61 inc. 1° del CPCyC). Así lo declaro.

SÉPTIMA CUESTIÓN: Honorarios.

Atento a lo que establece el Código Procesal del Fuero (art.46 Ley 6204), corresponde pronunciarme sobre los aranceles del profesional que intervino en la presente causa, teniendo en cuenta la eficacia de los escritos presentados, etapas cumplidas, resultado final del litigio, etc.

Por el resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la acción, es de aplicación el art. 50 inc. 1 de la ley citada, por lo que se toma como base regulatoria el monto del capital de condena actualizado, el que según planilla precedente resulta la suma de $3.525.519,56.

Habiéndose determinado la base regulatoria y teniendo en cuenta la calidad jurídica de la labor profesional desarrollada por el profesional, el éxito obtenido y lo dispuesto por los arts. 15, 39, 42 y concordantes de la Ley 5.480, con los topes y demás pautas impuestas por la Ley 24.432, ratificada por la ley provincial N° 6715, se regulan los siguientes honorarios:

1. Al letrado José Rodolfo Carabajal, por su actuación en el carácter de apoderado de la parte actora, durante tres etapas del proceso principal, la suma de pesos ochocientos diecinueve mil seiscientos ochenta y tres con 30/100 ($819.683,30) -base x 55% x 15%-.

Asimismo, en virtud de lo dispuesto por los arts. 46 inc. 2 del CPL y 59 de Ley 5480, por la reserva realizada en sentencia N° 303 del 21/09/2022 del Incidente N° 1 la suma de $122.952,49 (pesos ciento veintidos mil novecientos cincuenta y dos con 49/100) -15% de los honorarios regulados por el proceso principal-.

Por la reserva realizada en sentencia N° 454 del 04/09/2023 del Incidente N° 1 la suma de $163.936,66 (pesos ciento sesenta y tres mil novecientos treinta y seis con 66/100) -20% de los honorarios regulados por el proceso principal-.

2. Al letrado Germán Adolfo Andreozzi, por su actuación en el carácter de apoderado de la codemandada, durante tres etapas del proceso principal, la suma de pesos cuatrocientos treinta y siete mil ciento sesenta y cuatro con 43/100 ($437.164,43) -base x 55% x 8%-. A dicho monto, corresponde adicionar la suma de pesos noventa y un mil ochocientos cuatro con 53/100 ($91.804,53) en concepto de IVA.

Por la reserva realizada en sentencia N° 454 del 04/09/2023 del Incidente N° 1 la suma de $65.574,66 (pesos sesenta y cinco mil quinientos setenta y cuatro con 66/100) -15% de los honorarios regulados por el proceso principal-. Adicionar a dicho monto, la suma de pesos trece mil setecientos setenta con 68/100 ($13.770,68) en concepto de IVA.

3. Al perito contable Víctor Fernando Jerez, por su actuación en el cuaderno de pruebas N° C2, la suma de pesos setenta mil quinientos diez con 39/100 ($70.510,39) -base x 2%-.

Por lo expuesto,

RESUELVO

1.- ADMITIR LA DEMANDA promovida por **Roberto Exequiel Salguero**, DNI 35.721.708, en contra de **Servicios Agroindustriales del Noa S.R.L.**, CUIT N° 30-68002419-3; y **S.A. San Miguel A.G.I.C.I. y F.**, CUIT N° 30-51119023-8.

En consecuencia, se condena a ambas firmas en forma solidaria a abonar a la actora la suma total de $3.525.519,56 (pesos tres millones quinientos veinticinco mil quinientos diecinueve con 56/100) en concepto de Vacaciones proporcionales, SAC proporcional, Indemnización por antigüedad, preaviso, SAC S/ Preaviso, Indemnización art. 2 Ley 25323, Indemnización art. 80 LCT y DNU 34/19.

Dicho pago deberá realizarse en el término de 10 (diez) días de ejecutoriada la presente mediante depósito bancario en el Banco Macro (sucursal Tribunales) a la orden del juzgado y como pertenecientes a los autos del título, por lo considerado.

2.- COSTAS, conforme lo considerado.

3.- HONORARIOS: regular, conforme a lo considerado, de la siguiente manera:

1. Al letrado José Rodolfo Carabajal, por su actuación en el carácter de apoderado del actor, durante tres etapas del proceso principal, la suma de pesos ochocientos diecinueve mil seiscientos ochenta y tres con 30/100 ($819.683,30).

Por la reserva realizada en sentencia N° 303 del 21/09/2022 del Incidente N° 1 la suma de $122.952,49 (pesos ciento veintidos mil novecientos cincuenta y dos con 49/100).

Por la reserva realizada en sentencia N° 454 del 04/09/2023 del Incidente N° 1 la suma de $163.936,66 (pesos ciento sesenta y tres mil novecientos treinta y seis con 66/100).

2. Al letrado Germán Adolfo Andreozzi, por su actuación en el carácter de apoderado de la codemandada, durante tres etapas del proceso principal, la suma de pesos cuatrocientos treinta y siete mil ciento sesenta y cuatro con 43/100 ($437.164,43). A dicho monto, corresponde adicionar la suma de pesos noventa y un mil ochocientos cuatro con 53/100 ($91.804,53) en concepto de IVA.

Por la reserva realizada en sentencia N° 454 del 04/09/2023 del Incidente N° 1 la suma de $65.574,66 (pesos sesenta y cinco mil quinientos setenta y cuatro con 66/100). Adicionar a dicho monto, la suma de pesos trece mil setecientos setenta con 68/100 ($13.770,68) en concepto de IVA.

3. Al perito contable Víctor Fernando Jerez, por su actuación en el cuaderno de pruebas N° C2, la suma de pesos setenta mil quinientos diez con 39/100 ($70.510,39)

4.- PLANILLA FISCAL oportunamente practíquese y repóngase (art.13 ley 6204).

5.- COMUNÍQUESE a la Caja Previsional de Abogados y Procuradores de Tucumán.

6.- Procédase por Secretaría Actuaria a exportar la presente sentencia a formato pdf a efectos de incluir el índice descriptivo con hipervínculos, el cual permite su lectura y navegación de forma fácil y rápida.

REGÍSTRESE, ARCHÍVESE Y HÁGASE SABER.JPF

DR. HORACIO JAVIER REY

JUEZ

JUZGADO DEL TRABAJO 9° NOMINACIÓN

Actuación firmada en fecha 01/11/2023

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

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