Expediente: **31/25**
Carátula: **SANCHEZ ARIEL MARTIN C/ SAUCE HUACHO SERVICIOS SRL S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA MULTIFUERO CJM N° 1 - LABORAL**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **26/03/2026 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
90000000000 - SAUCE HUACHO SERVICIOS SRL, -DEMANDADO
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -
20284963106 - SANCHEZ, Ariel Martin-ACTOR

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL MONTEROS

Oficina de Gestión Asociada Multifuero CJM N° 1 - Laboral

ACTUACIONES N°: 31/25

H3080071252

JUICIO: SANCHEZ ARIEL MARTIN c/ SAUCE HUACHO SERVICIOS SRL s/ COBRO DE PESOS. EXPTE. 31/25.

Monteros, 25 de marzo de 2026.

SENTENCIA

SANCHEZ ARIEL MARTIN c/ SAUCE HUACHO SERVICIOS SRL s/ COBRO DE PESOS

EXPEDIENTE 31/25

ÍNDICE

EXPEDIENTE

ANTECEDENTES

I. DEMANDA DE ARIEL MARTÍN SÁNCHEZ

II. DEMANDA INCONTESTADA DE SAUCE HUACHO SERVICIOS SRL

III. ACTUACIONES POSTERIORES

FUNDAMENTOS

I. PRUEBA PRODUCIDA

1. Prueba instrumental

2. Prueba informativa

3. Prueba testimonial

4. Prueba confesional

II. HECHOS QUE PARECEN CONTROVERTIDOS, PERO NO LO SON

III. HECHOS CONTROVERTIDOS

1. Primera cuestión: Características de la relación laboral entre las partes

a.- fecha de ingreso

b.- tareas y categoría profesional

c.- remuneración

2. Segunda cuestión: Extinción de la relación laboral: acto, fecha y su justificación

3. Tercera cuestión: Procedencia de rubros y montos reclamados

4. Cuarta cuestión: Antigüedad del trabajador;

5. Quinta cuestión: Intereses;

6. Sexta cuestión: Planilla;

7. Séptima cuestión: Costas;

8. Octava cuestión: Honorarios.

RESUELVO

EXPEDIENTE

Para dictar sentencia definitiva en la causa "Sánchez Ariel Martín C/ Sauce Huacho Servicios SRL s/ cobro de pesos", expediente 31/25.

ANTECEDENTES

I. DEMANDA DE ARIEL MARTÍN SÁNCHEZ

El abogado Eduardo Eugenio Racedo se apersonó el día 22/05/2025, en representación del Sr. Ariel Martín Sánchez, DNI 24.590.491, con domicilio real en calle 24 de Septiembre sin número, barrio Sodería, de la localidad de Santa Lucia, del departamento Monteros, de la provincia de Tucumán; conforme el poder especial para juicio laboral que adjuntó.

En tal carácter inició demanda en contra de la empresa Sauce Huacho Servicios SRL, CUIT 30-71442703-9, con domicilio en Ruta Provincial 325, Km 1, de la ciudad de Monteros, de la provincia de Tucumán; reclamando el cobro de la suma total de $1.488.274,41, o la cantidad que en más o menos resulte de la prueba a producirse, con más los intereses de tasa activa desde la fecha del despido hasta el efectivo pago, con más sus correspondientes intereses, gastos y costas, en concepto de indemnización por antigüedad, preaviso, integración del mes de despido, sueldo anual complementario (SAC) sobre preaviso, artículo 2 de la Ley 25.323, y artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT); conforme los montos que detalló en la planilla estimativa que adjuntó.

En el relato de los hechos, manifestó que el Sr. Ariel Martín Sánchez (en adelante el trabajador, obrero, operario, dependiente, empleado, actor o accionante) fue empleado dependiente de Sauce Huacho Servicios SRL, prestando efectivo servicio como cosechero de limón y posteriormente como supervisor de cuadrilla en las fincas en donde el empleador prestaba los servicios de cosecha.

Indicó que el Sr. Sánchez ingresó a trabajar para la demandada el día 1 de marzo de 2007, bajo una relación laboral no registrada, con la modalidad de contrato de temporada prestando servicio como cosechero.

Afirmó que el Sr. Sánchez fue inscripto en los registros de ley en fecha 26/05/2009, bajo una deficiente registración dado que ya para esa época cumplía funciones de supervisor de cuadrilla y no de cosechero como se lo inscribió, hasta el día 30 de agosto de 2022, fecha en la que se consideró despedido.

Señaló que las tareas desempeñadas por el actor corresponden a las de un "supervisor de cuadrilla", según el convenio colectivo de trabajo 271/1996 (CCT 271/96), aplicable a los trabajadores que realizan actividades de empaque y cosecha de cítricos en la Provincia de Tucumán.

En relación a la jornada de trabajo, dijo que era de 09:00 a 18:00 horas de lunes a lunes.

Expresó que el trabajador si bien a partir del día 26/05/2009 fue inscripto de manera deficiente, no se registraban sus actividades en forma, ya que cumplía funciones como supervisor de cuadrilla y además trabajaba varios meses en negro.

Precisó que el contrato siempre comenzaba el día primero de marzo, pero el primer recibo lo recibía en abril o mayo; lo mismo sucedía con la finalización de la temporada, al liquidarse la temporada trabajada se lo hacía firmar los recibos, pero siempre faltaban uno o dos meses trabajados.

Explicó que su tarea consistía, en un primer momento, en poda, producción y cosecha de limón en las distintas fincas en la que debía prestar servicio el empleador; luego cuando pasó a ser supervisor, su tarea era dirigir y coordinar los trabajos de la cuadrilla de personal asignada.

Expuso que, en atención a que el actor no trabajó en la última temporada no pudo precisar el monto que percibía, solo pudo manifestar que la remuneración que debía percibir era de $45.214,00, conforme CCT 271/96 para la categoría de “cosechador de citrus”, acuerdo 2021-2022.

Contó que el actor no se encontraba bancarizado y sus salarios se pagaban quincenalmente en el domicilio de la empresa.

Mencionó que durante el tiempo en que el actor prestó servicios no recibió ningún tipo de capacitación.

En cuanto a la extinción de la relación laboral, relató que el Sr. Sánchez, a principios del mes de marzo del año 2022, concurrió por el domicilio de la empresa a fin de consultar sobre el día y hora en el que comenzaría la temporada de trabajo, a lo que se le contestó que regresara la semana próxima.

Narró que esto se repitió durante los meses subsiguientes, recibiendo evasivas por parte del empleador, sin tener en cuenta el sacrificio que realizaba el Sr. Sánchez ya que debía viajar desde la localidad de Santa Lucía, en donde reside, hacia la ciudad de Monteros a consultar sobre el inicio de temporada y se le informaba que comenzaría en unas semanas más adelante.

Refirió que así fue que el Sr. Sánchez, en fecha 12 de agosto de 2022, harto de asistir semanalmente a consultar sobre el inicio de la temporada y habiendo tomado conocimiento de que compañeros de trabajo ya habían comenzado a trabajar, remitió telegrama laboral (CD203883022) intimando para que, en el perentorio e improrrogable plazo de 48 horas de recibida, se aclare su relación laboral, bajo apercibimiento en caso de silencio o respuestas evasivas de considerarse gravemente injuriado y despedido. Fundó su intimación en que en fecha 1 de marzo de 2022 tendría que haber comenzado su contrato de temporada, correspondiente a la temporada 2022, y si bien se presentó diariamente por la empresa desde el primer día de marzo de 2022, vino recibiendo respuestas evasivas, cuando la mayoría de sus compañeros se encontraban prestando servicios, mientras que él y a un grupo de compañeros se les prometía que ya comenzarían, cuyas promesas les impedían tomar otros trabajos.

Sostuvo que, ante el referido telegrama, el empleador remitió CD de fecha 17/08/2022 en la cual negó que el actor concurrió a las instalaciones laborales.

Alegó que esto motivó a que el actor remitiera un nuevo telegrama en fecha 30/08/2022 (CD203882530) con el siguiente contenido: negó los hechos denunciados en la misiva de fecha 15/08/2022, recibida por él en fecha 18/08/2022; negó que se lo haya llamado conforme artículo 98 de la LCT; afirmó que asistió en forma personal desde el mes de marzo de ese año en forma regular a la empresa con el fin de que se le provean tareas y siempre encontró negativas y promesas de que su temporada de trabajo comenzaría la semana que viene; manifestó que el día 19/08/2022 se presentó por su lugar de trabajo y no se le otorgó tareas manifestándole que las cuadrillas ya se encontraban armadas y con finalización de cosecha, volvió al día siguiente sin conseguir resultado positivo, por lo que solicitó se le aclare fecha, lugar y hora en el que se tenía que presentar a fin de que asista acompañado por personal de la Secretaría de Trabajo para que constate la provisión de tareas; e hizo saber que su silencio o negativa sería considerada como una injuria grave que dará por finalizada la relación laboral por su exclusiva culpa.

Declaró que, ante el referido telegrama, el demandado nuevamente remitió una carta documento en la cual evidenció su mala fe y negó la realidad de los hechos.

Dijo que por esa razón el empleado remitió telegrama ley CD N° 203882530 en fecha 30/08/2022, con el siguiente contenido: ratificó los términos de su misiva anterior; manifestó que el día 19/08/2022 se presentó por su lugar de trabajo -o sea en Ruta 325 Km. 1 de la ciudad de Monteros- en donde funcionan las oficinas administrativas de la empresa y en donde siempre se les asignó tareas, las cuadrillas y las fincas donde prestarían servicios; expresó que la empresa intentó con su misiva de fecha 25/08/2022 tergiversar los hechos y hacer parecer como si él se hubiera presentado a trabajar en alguna de las fincas, cuando sabe que en fecha 19/08/2022 se presentó en las oficinas referidas y se le informó que no le otorgaría tareas ya que las cuadrillas ya se encontraban armadas y con finalización de cosecha, igual respuesta recibió al día siguiente; indicó que harto de sus mentiras, en su misiva anterior lo intimó, bajo apercibimiento de considerarse gravemente injuriado y despedido y solicitó indicación de fecha, lugar y hora en el que se tenía que presentar a fin de que asistir acompañada por personal de la Secretaría de Trabajo para que constate la provisión de tareas y la empresa no cumplió, por lo que se consideró gravemente injuriado y despedido por su exclusiva culpa a partir del día de la fecha; intimó para que, en el plazo de 48 horas de recibida la presente, proceda a abonar indemnización por despido, bajo apercibimiento del artículo 2 de la Ley 25.323; e intimó para que en el plazo de 30 días como máximo se ponga a su disposición certificación de servicios y remuneraciones, bajo apercibimiento del artículo 80 de la LCT.

Comentó que el Sr. Sánchez, sin haber obtenido respuesta alguna por parte de la demandada, se consideró gravemente injuriado y despedido por su exclusiva culpa.

Aclaró que el actor fue empleado de temporada de la demandada, habiendo trabajado durante los siguientes períodos: 1 de marzo al 30 de septiembre de 2011 (7 meses); 1 de marzo al 30 de septiembre de 2012 (7 meses); 1 de marzo al 30 de septiembre de 2013 (7 meses); 1 de marzo al 30 de septiembre de 2014 (7 meses); 1 de marzo al 30 de septiembre de 2015 (7 meses); 1 de marzo al 30 de septiembre de 2016 (7 meses); 1 de marzo al 30 de septiembre de 2017 (7 meses); 1 de marzo al 30 de septiembre de 2018 (7 meses); 1 de marzo al 30 de septiembre de 2019 (7 meses); 1 de marzo al 30 de septiembre de 2020 (7 meses); 1 de marzo al 30 de septiembre de 2021 (7 meses); en el 2022 se da por despedido; trabajando un total de 77 meses, lo que hace una antigüedad de 6 años y 5 meses - 7 años a los fines indemnizatorios.

Finalmente, invocó el derecho que estimó aplicable al caso, detalló documentación y solicitó que se admita la acción en todos sus términos, con expresa imposición de costas.

II. DEMANDA INCONTESTADA DE SAUCE HUACHO SERVICIOS SRL

Corrido el traslado de la demanda, la empresa Sauce Huacho Servicios SRL fue debidamente notificada el día 02/06/2025, en el domicilio denunciado -esto es, en Ruta Provincial 325, Km 1, de la ciudad de Monteros, de la provincia de Tucumán-. Por decreto del 29/07/2025 tuve por incontestada la demanda por parte de la firma mencionada y ordené la apertura a prueba a los fines de su ofrecimiento. Este decreto fue notificado en idéntico domicilio en fecha 20/08/2025.

III. ACTUACIONES POSTERIORES

La audiencia de conciliación prevista por el artículo 69 del Código Procesal Laboral de Tucumán (CPLT) la llevé a cabo el día 30/09/2025, pero debido a que no estaba presente la parte demandada no fue posible conciliación alguna, por lo que procedí a proveer las pruebas oportunamente ofrecidas. Fijé la fecha de segunda audiencia para el día 17/11/2025 a las 09:00 horas, quedando las partes notificadas en ese acto.

La segunda audiencia se llevó a cabo el día previsto. En esta oportunidad: se produjo la prueba testimonial y confesional; la actuaria informó sobre las pruebas producidas; ante la incomparecencia del representante legal de la firma Sauce Huacho Servicios SRL a la audiencia de absolución de posiciones fijada para el día de la fecha, se hizo efectivo el apercibimiento dispuesto mediante providencia de fecha 30/09/2025, teniendo presente para definitiva dicha situación y se sacó de estado reservado el pliego de posiciones, agregado por la parte actora en fecha 04/08/2025; el letrado de la parte actora expuso sus alegatos oralmente; y otorgué a la parte demandada un plazo de 4 días para alegar, de conformidad a lo normado por el artículo 102 del CPLT, los que comenzaron a computarse desde el día siguiente, quedando las partes notificadas en este acto.

La parte demandada no alegó y, por lo tanto, tuve por decaído su derecho a hacerlo, a través de decreto del 28/11/2025.

Por intermedio del informe actuarial de fecha 01/12/2025, se comunicó que el abogado Eduardo Eugenio Racedo detenta la condición fiscal de monotributista ante la Agencia de Recaudación y Control Aduanero (ARCA).

Por medio de providencia firme del 01/12/2025 (punto 2) pasé el expediente a resolver.

FUNDAMENTOS

I. PRUEBA PRODUCIDA

En los términos en que quedó trabado el litigio, corresponde analizar y determinar cuáles son los hechos controvertidos y conducentes sobre los cuales deberé expedirme y resolver, para ello valoraré las pruebas aportadas y producidas en el expediente (artículos 136, 321, 322 y 214, inciso 4, del Código Procesal Civil y Comercial de Tucumán (CPCyCT), de aplicación supletoria al fuero del trabajo).

1. Prueba instrumental:

La presentada por el trabajador: DNI del Sr. Sánchez; recibos de haberes de los períodos 2° qna. de julio de 2016, 1° qna. de julio de 2016, 2° qna. de junio de 2022; carta documento del 06/09/2022, telegrama laboral del 12/08/2022, telegrama laboral del 23/08/2022, telegrama laboral del 30/08/2022, telegrama laboral del 22/04/2025. Todas son copias digitalizadas.

2. Prueba informativa:

Se compone del siguiente informe remitido por el Correo Oficial de la República Argentina S.A. (cuaderno de prueba de la parte actora número dos - CPA2), que comunicó que las misivas: CD203883022 fue impuesta el 12/08/2022, entregada el 16/08/2022 a las 11:43 horas y firmada por Elías; CD201602577 fue impuesta el 23/08/2022, entregada el 25/08/2022 a las 11:20 horas y firmada por Leonel Elías; CD203882530 fue impuesta el 30/08/2022, entregada el 31/08/2022 a las 11:26 horas y firmada por Elías Leonel; y CD274597073 fue impuesta el 22/04/2025, entregada el 23/04/2025 a las 10:22 horas y firmada por Elías Leonel. Acompañó copias autenticadas de las misivas detalladas.

3. Prueba testimonial:

Está conformada por las declaraciones de los testigos Juan Humberto Suárez y Bruno Abel Morán (cuaderno de prueba de la parte actora número tres - CPA3).

4. Prueba confesional:

Ante la incomparecencia del representante legal de la firma Sauce Huacho Servicios SRL a la audiencia de absolución de posiciones fijada para el día 17/11/2025 (segunda audiencia), se hizo efectivo el apercibimiento dispuesto mediante providencia de fecha 30/09/2025, teniendo presente para definitiva dicha situación y se sacó de estado reservado el pliego de posiciones, agregado por la parte actora en fecha 04/08/2025 (cuaderno de prueba de la parte actora número cuatro - CPA4).

Finalmente, destaco que valoré la totalidad de las pruebas existentes en la causa, y si alguna no mencioné puntualmente es por no considerarla dirimente para su resolución.

II. HECHOS QUE PARECEN CONTROVERTIDOS, PERO NO LO SON:

Tengo en cuenta que, conforme surge de las constancias del expediente, tuve por incontestada la demanda de Sauce Huacho Servicios SRL. En ese contexto, el artículo 58 del CPLT dispone que la falta de contestación de la demanda hace presumir como ciertos los hechos invocados por la actora, y auténticos y recepcionados los documentos acompañados con la demanda, salvo prueba en contrario; sin embargo, para que opere esta presunción es necesario que la actora demuestre la efectiva prestación de servicios, y que ésta no sea rebatida por la existencia de prueba en contrario.

1) Existencia de la relación laboral entre las partes:

De las constancias de la causa, surge que la parte actora ha logrado acreditar la efectiva prestación de servicios para la demandada Sauce Huacho Servicios SRL a través de las declaraciones de los testigos Morán Bruno Abel y Suárez Juan Humberto. El testigo Morán afirmó haber sido compañero de trabajo del señor Sánchez en la mencionada empresa. Por su parte, el testigo Suárez ratificó este vínculo laboral, identificando incluso al actor como su capataz dentro de la organización. Ambos declarantes brindaron detalles coincidentes sobre la modalidad de trabajo, describiendo el proceso de convocatoria de personal de temporada y la asistencia a la sede de la empresa para esperar el llamado, lo cual otorga veracidad y sustento fáctico a la relación laboral invocada. Cabe destacar que ninguno de los dos testigos fue objeto de tacha en su persona o en sus dichos, por lo que sus testimonios gozan de plena eficacia probatoria para acreditar el desempeño del actor a favor de la demandada. Así lo declaro.

En efecto, al estar acreditada la prestación de servicios y sin que exista prueba en contrario, tendré por auténticos y recepcionados los documentos acompañados con la demanda: recibos de haberes, telegramas laborales y cartas documentos. Así lo declaro.

2) Las características de la relación laboral entre las partes:

a.- régimen aplicable:

El trabajador invocó la aplicación del CCT 271/96, aplicable a los trabajadores que realizan actividades de empaque y cosecha de cítricos en la Provincia de Tucumán; mientras que la parte demandada no contestó demanda.

De las constancias de la demanda surge que la actividad principal de la accionada se encuentra vinculada a la cosecha de citrus. Esta circunstancia se ve corroborada por los recibos de haberes acompañados, de los cuales surge que al actor se le liquidaba el sueldo bajo la categoría de cosechero, capataz o peón de citrus en temporada.

En este escenario, es oportuno recordar que estas tareas (cosecha de citrus) se encuentran comprendidas expresamente en la exclusión al RNTA dispuesta en el artículo 3°, inciso f), de la Ley 26727, por consistir en tareas de cosecha o empaque de frutas, o en actividades relacionadas a ellas.

Así, el artículo 3, inciso f), del RNTA prevé, entre sus exclusiones: “f) Al trabajador ocupado en tareas de cosecha y/o empaque de frutas, el que se regirá por la ley 20.744 (t.o. 1976), sus modificatorias y/o complementarias, salvo el caso contemplado en el artículo 7°, inciso c) de esta ley”.

En comentario a este artículo, calificada doctrina enseña que: “el inciso f, del artículo 3° no dice frutos o productos agrarios, sino que dice “fruta”. Deberíamos entender, si analizamos literalmente, que los trabajadores que se desempeñan en la “citricultura”, por ejemplo, están excluidos como trabajadores agrarios y son en cambio trabajadores a los que se les aplica la ley 20.744. Creemos que la “tarea” de cosecha y empaque de frutas engloba la manipulación o almacenamiento. También comprenderá el empaque” (Colección de Derecho del Trabajo: Estatutos y regulaciones especiales: tomo I/ Horacio Maiztegui Martínez (et. al.); coordinación general de Guido Seren Novoa; dirigido por Mario Eduardo Ackerman, 1ª ed. revisada, Santa Fe: Rubinzal-Culzoni, 2022, p. 60).

Además, cabe tener en cuenta que el CCT 271/96 es aplicable a todos los trabajadores que desarrollan sus tareas en las actividades de empaque y cosecha de citrus de la provincia de Tucumán, es decir, a las actividades a que se refiere la Ley 23808. Recordemos que esta última ley establece que los trabajadores ocupados en tareas de cosecha y/o empaque de frutas, se regirán por el régimen de contrato de trabajo aprobado por la Ley 20744.

En conclusión, en atención que la actividad principal de la empresa demandada es la cosecha de citrus, en virtud de lo prescripto por el artículo 3, inciso f), de la Ley 26727 -que excluye de su ámbito de aplicación a los trabajadores ocupados en tareas de cosechade frutas y dispone que dichos dependientes sean regidos por la Ley 20744 y sus modificatorias y/o complementarias-, y en razón de que el CCT 271/96 es aplicable a todos los trabajadores que desarrollan tareas de cosecha de citrus en Tucumán -el cual fue debidamente invocado e individualizado por la parte actora-, considero que la relación jurídica sustancial entre las partes deberá quedar encuadrada dentro del CCT 271/96 y del régimen de la LCT (y sus reformas). Así lo declaro.

b.- modalidad contractual:

En la presentación inicial se señaló que el actor trabajaba para la demandada bajo la modalidad de contrato de temporada. En tanto la parte demandada no contestó la demanda.

Para dirimir este tema, cabe tener presente que: en el punto anterior revolví que la relación jurídica entre las partes quedó encuadrada dentro del régimen general del contrato de trabajo; las tareas de cosecha de citrus son evidentemente temporales; el trabajador admite que solo cumplían tareas en temporadas; y en los recibos de haberes estaba registrado como un trabajador de temporada.

Como es sabido, habrá contrato de trabajo de temporada cuando la relación entre las partes, originada por actividades propias del giro normal de la empresa o explotación, se cumpla en determinadas épocas del año solamente y esté sujeta a repetirse en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad.

En consecuencia, en atención a que el trabajador solo cumplía tareas en temporadas de citrus y la relación jurídica entre las partes quedó encuadrada dentro del régimen general del contrato de trabajo, entenderé que las partes se vincularon dentro de un contrato de trabajo de temporada común, en concordancia con lo dispuesto por los artículos 96, 97, y 98 de la LCT. Así lo declaro.

c.- jornada laboral y horas extras:

En relación a la jornada de trabajo, por un lado, en la demanda se dijo que era de 09:00 a 18:00 horas de lunes a lunes; y, por otro lado, la parte demandada no contestó la demanda.

Para abordar este tema, debemos tener en cuenta que a los trabajadores de la actividad citrícola están excluidos de la Ley de Régimen Agrario y les son aplicables las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo y de la Ley 11544; por lo tanto, la duración del trabajo no podrá exceder de 8 horas diarias o 48 horas semanales, ya que la ley presume que todo contrato de trabajo se ha celebrado para ejecutarse en una jornada completa, resultando de tal modo excepcional cualquier modalidad que se aparte de lo anterior.

En consonancia con lo expuesto, y sin existir prueba en contrario, entenderé que el trabajador prestó servicios en la jornada completa establecida por el artículo 1 de la Ley 11544 de 8 horas diarias y 48 horas semanales. Así lo declaro.

Finalmente, resta decir que si bien, conforme al horario denunciado por el trabajador, este habría realizado horas extras durante la existencia de la relación laboral, al practicar planilla estimativa de rubros reclamados no formuló ningún reclamo puntual, por esa razón considero que no corresponde expedirse al respecto. Así lo declaro.

Esta solución es doctrina legal local. La Corte Suprema de Justicia Provincial ha dicho que: “Es arbitraria y, por ende, nula, la sentencia que incluye en la base de cálculo salarial horas extras no reclamadas en la demanda” (CSJT - Sala Laboral y Contencioso Administrativo, “Forte Oscar Alberto vs. Hijos de Norberto Esparza S.R.L. s/ cobro de pesos”, sentencia 2459 del 20/12/2019).

III. HECHOS CONTROVERTIDOS

En consecuencia, los hechos controvertidos y de justificación necesaria, sobre los cuales me deberé pronunciar (de conformidad al artículo 214, inciso 5, del CPCyCT, de aplicación supletoria al fuero del trabajo), son los siguientes: 1) Características de la relación laboral entre las partes: a.- fecha de ingreso; b.- tareas y categoría profesional; y c.- remuneración; 2) Extinción de la relación laboral: acto, fecha y su justificación; 3) Antigüedad del trabajador; 4) Procedencia de rubros y montos reclamados; 5) Intereses; 6) Planilla; 7) Costas; y 8) Honorarios.

1. Primera cuestión: Características de la relación laboral entre las partes

a.- fecha de ingreso

En la demanda se indicó que el Sr. Sánchez ingresó a trabajar para la demandada el día 1 de marzo de 2007, bajo una relación laboral no registrada, con la modalidad de contrato de temporada prestando servicio como cosechero. Afirmó que el Sr. Sánchez fue inscripto en los registros de ley en fecha 26/05/2009, bajo una deficiente registración. En la planilla de liquidación reclamó como fecha de ingreso el día 01/03/2007.

En tanto la parte demandada no contestó la demanda. Ante la falta de contestación de la demanda por parte de la accionada, nace una presunción a favor del actor mediante la cual se puede tener por ciertas sus afirmaciones, salvo que exista prueba en contrario. Al activarse la señalada presunción, es la demandada quien debe probar que las aserciones del trabajador no son ciertas.

Así, en este caso particular, constan dos recibos de haberes del 2016 donde surge que el Sr. Sánchez registró como fecha de ingreso más antigua el día 26/05/2009, con “Reconocimiento de antigüedad según acta firmada 11-04-2014”. Es así que, en virtud de tales instrumentos, quedó enervada la presunción del artículo 58 antes citado y tornan inaplicable en el caso la presunción; por lo que corresponde en consecuencia analizar las pruebas producidas por el accionante para determinar si logra probar los extremos invocados.

Desde tal perspectiva, debo decir que la parte actora no acompañó ninguna prueba para acreditar que comenzó a prestar servicios a favor de la empresa demandada desde el año 2007: en el pliego

de posiciones no existe ninguna posición dirigida acreditar tal extremo, incluso los dos testigos ofrecidos solo refieren a hechos ocurridos durante el año 2022.

En definitiva, la parte actora, a través de la prueba aportada, no logró acreditar haber ingresado a trabajar en una fecha de ingreso distinta a la registrada en sus recibos de haberes (26/05/2009), sin que exista en el expediente otra prueba que contradiga lo consignado en los recibos de haberes declarados auténticos. Así lo declaro.

b.- tareas y categoría profesional:

En la demanda se indicó que el actor fue empleado dependiente de Sauce Huacho Servicios SRL, prestando efectivo servicio como cosechero de limón bajo la modalidad de contrato de temporada y, posteriormente, como supervisor de cuadrilla en las fincas en donde el empleador prestaba los servicios de cosecha.

Afirmó que el Sr. Sánchez fue inscripto en los registros de ley en fecha 26/05/2009, bajo una deficiente registración dado que ya para esa época cumplía funciones de supervisor de cuadrilla y no de cosechero como se lo inscribió. Señaló que las tareas desempeñadas por el actor corresponden a las de un “supervisor de cuadrilla”, según el CCT 271/96.

Explicó que su tarea consistía, en un primer momento, en poda, producción y cosecha de limón en las distintas fincas en la que debía prestar servicio el empleador; luego cuando pasó a ser supervisor, su tarea era dirigir y coordinar los trabajos de la cuadrilla de personal asignada.

Expuso que, en atención a que el actor no trabajó en la última temporada no pudo precisar el monto que percibía, solo pudo manifestar que la remuneración que debía percibir era de $45.214,00, conforme el CCT 271/96 para la categoría de “cosechador de citrus”, acuerdo 2021-2022.

Finalmente, en la planilla de rubros adjunta a la demanda reclamó la categoría profesional de “cosechero de citrus” CCT 271/96.

Ante la contumacia de la accionada al no contestar la demanda, se configura una presunción *iuris tantum* en favor de la parte actora. En consecuencia, se tienen por ciertos los hechos invocados en el escrito inicial, operándose una inversión de la carga probatoria que obliga a la demandada a aportar prueba en contrario para desvirtuar dichas afirmaciones.

Para resolver esta cuestión, resulta determinante compulsar la prueba documental aportada en cotejo con las declaraciones testimoniales.

De los recibos de haberes acompañados por la parte actora, surge que el Sr. Sánchez se encontraba registrado bajo la categoría de "cosechero y/o peón de citrus" durante el año 2016. Sin embargo, al analizar la documentación correspondiente al año 2022, se observa que, si bien figuraba en la categoría de "peón general de temporada", la demandada procedía a liquidarle sus haberes bajo el concepto específico de "capataz citrus".

Esta plataforma fáctica se ve confirmada por la prueba testimonial producida. En particular, el testigo Juan Humberto Suárez fue categórico al declarar que el señor Sánchez "fue mi capataz en Sauce Huacho" durante el tiempo en que ambos prestaron servicios para la empresa. Esta concordancia entre los instrumentos de pago emitidos por la propia empleadora y el testimonio de Suárez -quien no fue tachado en su persona ni en sus dichos- permite tener por acreditadas las funciones de supervisión invocadas por el accionante.

En virtud de lo analizado, y sin que exista prueba en contrario, consideraré que el actor cumplió tareas en la categoría profesional de capataz de citrus durante el último tramo de su relación laboral,

conforme se encontraba registrado en el recibo de haberes de 2022. Así lo declaro.

Lo resuelto de ninguna manera implica que esta sentenciante desnaturalice o modifique la pretensión incoada en la demanda, o que convierta la acción en otra distinta, supla deficiencias en el planteo o acuerde al actor algo que no pidió.

Esto es así porque la determinación de la ley aplicable no es una cuestión de hecho, sino de derecho, por lo que al ser las convenciones colectivas fuente de derecho, conforme a la LCT, los jueces tienen el deber y la facultad de aplicar el derecho con prescindencia y aún contra la opinión de las partes, dando a la relación substancial la calificación que le corresponda y fijando la norma legal aplicable al caso (cfr. artículo 128 del CPCyCT), en virtud del principio iuranovit curia.

En este sentido, nuestro Máximo Tribunal ha dicho: “La ley procesal vigente es categórica en este sentido al establecer que los jueces deberán aplicar el derecho con prescindencia o -incluso- contra la opinión de las partes, dando a la relación substancial la calificación que le corresponda y fijando la norma legal que deba aplicarse al caso” (cfr. CSJT, 14/11/2014, “Zamora de Vera Elsa del Valle vs. Instituto de Previsión y Seguridad Social de la Provincia y otro s/ Cobros [Ordinario]”, sentencia N° 1.118). El principio dispositivo impone la regla de que son las partes, exclusivamente, quienes determinan el tema decidendum, pues el Órgano Judicial debe limitar su pronunciamiento tan sólo a lo que ha sido pedido por aquéllas; no ocurre lo mismo, sin embargo, con la determinación de las normas jurídicas aplicables al caso, pues en lo que a ello concierne, el magistrado debe atenerse exclusivamente a su conocimiento del orden jurídico vigente -iuranovit curia-, con prescindencia de las afirmaciones o argumentaciones de orden legal formuladas por los litigantes (cfr. PALACIO, Lino E., Derecho Procesal Civil, 2ª ed., T. I, Abeledo-Perrot, Bs.As., pg.. 258/260)” (cfr. CSJT, 03/10/2018, “Robles Juan Roberto vs Provincia de Tucumán s/Acción meramente declarativa, sentencia N° 1434”).

Desconocer el alcance e implicancia de la mentada facultad-deber que, en el ámbito local, consagra el artículo 34 del CPCyC (actual artículo 128), conduciría al absurdo de que el órgano judicial, por limitarse a los argumentos jurídicos que le proponen actor y demandado, se vea forzado a tener que adoptar, a sabiendas, una solución legalmente incorrecta (cfr. CSJT, 15/10/2013, “Caja de Seguros S.A. vs. Provincia de Tucumán [Dirección de Comercio Interior] s/ Contencioso administrativo”, sentencia N° 807). Por ello en doctrina se ha sostenido que el principio iuranovit curia significa pura y simplemente que el juez no se encuentra atado por los errores y omisiones de las partes y que, en la búsqueda del derecho, todos los caminos se hallan abiertos ante él (COUTURE, Eduardo; Fundamentos del derecho procesal civil, 3ª ed. [póstuma], Depalma, Bs.As., pg. 286).

c.- remuneración:

Por un lado, en la demanda se expuso que, en atención a que el actor no trabajó en la última temporada no pudo precisar el monto que percibía, solo pudo manifestar que la remuneración que debía percibir era de $45.214,00, conforme CCT 271/96 para la categoría de “cosechador de citrus”, acuerdo 2021-2022. También se indicó que el actor no se encontraba bancarizado y sus salarios se pagaban quincenalmente en el domicilio de la empresa.

Por otro lado, la demandada no contestó la demanda.

En consecuencia, con lo decidido en los puntos anteriores, resuelvo que la remuneración que debió percibir el trabajador se determinará en la planilla que forme parte de esta sentencia, con base en su fecha de ingreso (26/05/2009), una jornada laboral completa (8 horas diarias y 48 horas semanales), bajo un contrato de trabajo de temporada, en la categoría profesional de “capataz”, prevista en el CCT 271/96, aplicable a los trabajadores que realizan actividades de empaque y cosecha de cítricos

en la Provincia de Tucumán, con una remuneración acorde a lo prescripto por la escala salarial vigente para la actividad con más los adicionales previstos por dicho convenio y las sumas convencionales denominadas “no remunerativas” que integran el salario del trabajador. Así lo declaro.

2. Segunda cuestión: Extinción de la relación laboral: acto, fecha y su justificación.

En cuanto a la extinción de la relación laboral, relató que el Sr. Sánchez, a principio del mes de marzo del año 2022, concurrió por el domicilio de la empresa a fin de consultar sobre el día y hora en el que comenzaría la temporada de trabajo, a lo que se le contestó que regresara la semana próxima.

Narró que esto se repitió durante los meses subsiguientes, recibiendo evasivas por parte del empleador, sin tener en cuenta el sacrificio que realizaba el Sr. Sánchez ya que debía viajar desde la localidad de Santa Lucía, en donde reside, hacia la ciudad de Monteros a consultar sobre el inicio de temporada y se le informaba que comenzaría en unas semanas más adelante.

Refirió que así fue que el Sr. Sánchez, en fecha 12 de agosto de 2022, harto de asistir semanalmente a consultar sobre el inicio de la temporada y habiendo tomado conocimiento de que compañeros de trabajo ya habían comenzado a trabajar, remitió telegrama laboral (CD203883022) en los siguientes términos: “Monteros, 12 de agosto de 2022. Por la presente INTIMO para que en el perentorio e improrrogable plazo de 48 horas de recibida la presente aclare mi relación laboral bajo apercibimiento en caso de silencio o respuestas evasivas de considerarme gravemente injuriado y despedido sin justa causa. Fundo mi intimación en que en fecha 1 de marzo de 2022 tendría que haber comenzado mi contrato de temporada correspondiente a la temporada 2022 y si bien me he presentado diariamente por la empresa desde el primer día de marzo de 2022 he venido recibiendo respuestas evasivas mientras la mayoría de mis compañeros se encuentran prestando servicios mientras que a mí y a un grupo de compañeros se nos promete que ya comenzamos. Sus promesas nos impiden tomar otros trabajos. -Queda Ud. debidamente notificado e intimado” (Transcripción textual).

Sostuvo que, ante el referido telegrama, el empleador remitió CD de fecha 17/08/2022 en la cual negó que el actor concurrió a las instalaciones laborales.

Alegó que esto motivó a que el actor remitiera un nuevo telegrama en fecha 30/08/2022 (CD203882530) con el siguiente contenido: negó los hechos denunciados en la misiva de fecha 15/08/2022, recibida por él en fecha 18/08/2022; negó que se lo haya llamado conforme artículo 98 de la LCT; afirmó que asistió en forma personal desde el mes de marzo de ese año en forma regular a la empresa con el fin de que se le provean tareas y siempre encontró negativas y promesas de que su temporada de trabajo comenzaría la semana que viene; manifestó que el día 19/08/2022 se presentó por su lugar de trabajo y no se le otorgó tareas manifestándole que las cuadrillas ya se encontraban armadas y con finalización de cosecha, volvió al día siguiente sin conseguir resultado positivo, por lo que solicitó se le aclare fecha, lugar y hora en el que se tenía que presentar a fin de que asista acompañado por personal de la Secretaría de Trabajo para que constate la provisión de tareas; e hizo saber que su silencio o negativa sería considerada como una injuria grave que dará por finalizada la relación laboral por su exclusiva culpa.

Declaró que, ante el referido telegrama, el demandado nuevamente remitió una carta documento en la cual evidenció su mala fe y negó la realidad de los hechos.

Dijo que por esa razón el empleado remitió telegrama ley CD N° 203882530 en fecha 30/08/2022, con el siguiente contenido: “Monteros, 30 de agosto de 2022. Por la presente ratifico en todos sus

términos mi misiva anterior, el día 19 de agosto de 2022 me presente por mi lugar de trabajo, o sea en ruta 325 Km 1 de la ciudad de Monteros en donde funcionan las oficinas administrativas de la empresa y en donde siempre se nos asigné tareas, las cuadrillas y las fincas donde prestaríamos servicios. Usted intenta con su misiva de fecha 25 de agosto de 2022 tergiversar los hechos y hacer parecer como si yo me hubiera presentado a trabajar en alguna de las fincas, cuando usted bien sabe que en fecha 19 de agosto de 2022 me presente en las antes referidas oficinas y se me informó que no se me otorgaría tareas ya que las cuadrillas ya se encontraban armadas y con finalización de cosecha, igual respuesta recibí al día siguiente. Harto de sus mentiras en mi misiva anterior le intime, bajo apercibimiento de considerarme gravemente injuriado y despedido me indique fecha, lugar y hora en el que me tengo que presentar a fin de que asista acompañado por personal de la Secretaria de Trabajo que constate la provisión de tareas, y usted no cumplió, por lo que me considero gravemente injuriado y despedido por su exclusiva culpa a partir del día de la fecha. Le intimo para que en el plazo de 48 horas de recibida la presente proceda a abonarme indemnización por despido, bajo apercibimiento del artículo 2 de la Ley 25.323. intimo para que en el plazo de 30 días como máximo se me ponga a mi disposición Certificación de Servicios y Remuneraciones, bajo apercibimiento del artículo 80 de la L.C.T" (Transcripción textual).

Comentó que el Sr. Sánchez, sin haber obtenido respuesta alguna por parte de la demandada, se consideró gravemente injuriado y despedido por su exclusiva culpa.

También la parte actora acompañó con la demanda una carta documento de fecha 01/09/2022 remitida por Sauce Huacho SRL al Sr. Ariel Martín Sánchez, con el siguiente contenido: "Monteros, 01 de septiembre de 2022. Quien suscribe, en nombre y representación de SAUCE HUACHO SERVICIOS SRL, vengo por la presente a rechazar su telegrama obrero de sello fechador del 30/8/22 por falaz, malicioso e improcedente; en tal sentido ratificamos anteriores piezas postales y resaltamos su actitud distinta a la buena fe laboral requerida en la vinculación laboral. A ud se le intimó a presentarse en varias oportunidades al domicilio administrativo de la empresa (remitente de todas las piezas postales) donde ud mismo reconoce la asignación de tareas, pero no se presentó a tales efectos, de la misma manera ud solicité día y hora para presentarse a laboral con la compañía del personal de la Secretaria de Trabajo, dichos precisiones fueron cumplidas por esta patronal, pero a pesar de todo esto Ud eligió no presentarse a trabajar y puso excusas inverosímiles para justificar su actitud, por este motivo rechazamos su intento de darse por despedido e inculpar de ello a esta patronal. En tal sentido y siguiendo la letra del Art 244 LCT y conforme se le vino advirtiendo en anteriores piezas postales, damos por terminada la vinculación laboral que no unía por haber optado por abandonar su puesto laboral (figura del Art. 244 LCT) a pesar de haber sido intimado a poner su fuerza laboral a la orden de esta patronal. en tal sentido ponemos a vuestra disposición por el tiempo de Ley su certificación laboral que podrá ser retirado con su debida constancia de las instalaciones administrativas de esta empresa en horario comercial. DAMOS POR FINALIZADO EL INTERCAMBIO EPISTOLAR. QUEDA UD DEBIDAMENTE NOTIFICADO E INTIMADO DEL CONTENIDO DE LA PRESENTE" (Transcripción textual).

Por otra parte, la parte demandada no contestó la demanda.

Analizada la situación descripta, no escapa a mi observación que mientras el trabajador aseguró no haber sido convocado al inicio de la temporada 2022, la demandada sostuvo que lo intimó en varias oportunidades a presentarse en su domicilio administrativo para la asignación de tareas sin obtener respuesta (carta documento de fecha 01/09/2022).

Como punto de partida, al tratarse de un contrato de temporada en donde se alternan períodos de actividad con períodos de receso, merece especial atención el comportamiento de las partes al reinicio de la temporada, ya que reviste singular importancia para la continuidad del contrato de

trabajo.

En estos casos, tengo en cuenta que el artículo 98 de la LCT establece el comportamiento que deben guardar las partes al momento de la reiniciación del trabajo en cada temporada y prescribe obligaciones tanto para el empleador como para el trabajador de temporada a la época de la reiniciación de cada ciclo.

Para el empleador, impone el deber de notificar en forma personal o por medio público idóneo a los trabajadores expresando su voluntad de reiterar la relación o contrato en los términos del ciclo anterior con una antelación no menor a 30 días del inicio de cada temporada. Para el trabajador, exige manifestar su decisión de continuar o no la relación laboral en un plazo de 5 días de notificado, sea por escrito o presentándose ante el empleador. Añade, el precepto legal, que en caso que el empleador omita cursar la notificación a que se hace referencia se considerará que rescinde unilateralmente el contrato y, por lo tanto, responderá por las consecuencias de la extinción.

En este contexto, atento a la postura asumida por la accionada en su carta documento del 01/09/2022, en el sentido de haber afirmado que la convocatoria al trabajador se realizó a través de piezas postales, estaba a su cargo la prueba de la efectiva convocatoria idónea prescrita en el artículo 98 de la LCT, en la que se derivase su voluntad de continuar con la relación de trabajo en los términos del ciclo anterior, bajo apercibimiento de considerarse que la patronal rescinde unilateralmente el contrato de trabajo.

En este sentido, destaco que, en las constancias de esta causa, no existe prueba que acredite la efectiva comunicación de manera personal por “piezas postales” que la demandada aseguró haber realizado. Tampoco se alegó, mucho menos probó, que la convocatoria se hubiera realizado por “medios públicos idóneos”.

Al respecto la CSJT tiene dicho que: “Habiendo incumplido el empleador con la carga de notificar su voluntad de reiterar la relación laboral al momento de reiniciarse la nueva temporada [art. 98, primera parte, LCT], el vínculo se considera extinguido por aquél en forma unilateral e incausada, resultando responsable del pago de las indemnizaciones por despido” (Juicio: “Villafañe Ángel Plácido y otro vs. Las Pirguas SRL y otro s/ Cobro de Pesos”, sentencia 545 de fecha 09/08/2011).

En efecto, la empresa no convocó a su trabajador para reanudar el vínculo de temporada como lo exige el artículo 98 de la LCT. Al no hacerlo, la relación laboral se extinguió por decisión unilateral y sin causa de la empresa, en la fecha en la que debió iniciarse el nuevo ciclo. Esta falta de convocatoria impide que, cualquier acto posterior, como la una eventual intimación de la demandada para que el actor retomara sus tareas y la posterior comunicación de extinción del vínculo (tanto por despido directo como por despido indirecto) carece de relevancia jurídica, porque la relación ya estaba finalizada.

En esa línea de razonamiento, la jurisprudencia que comparto tiene dicho que: “La demandada SRL no acreditó por ningún medio probatorio el cumplimiento de la obligación que sobre ella pesaba referida a la convocatoria a su trabajador para reanudar el vínculo de temporada, como lo exige el art. 98 de la L.C.T. Siendo ello así, y como tal circunstancia inhibe cualquier posterior alegación de incumplimiento por parte del trabajador o viceversa, cabe aclarar que tanto la intimación a retomar tareas formulada por la demandada al actor mediante carta documento de fecha 13/05/2022, así como la extinción del vínculo contractual que decide y comunica el actor en fecha 14/06/2022 carece de relevancia jurídica en el caso, tomando en cuenta que -por estricta aplicación del art. 98 LCT- la relación laboral quedó extinguida por voluntad unilateral e incausada de la firma empleadora el 01/04/2022, fecha en que debía iniciarse el nuevo ciclo de tareas; cabe resaltar que dicha fecha -01/04/2022- fue determinada por la Magistrada de primera instancia como de inicio de la temporada

de limón en nuestra provincia, y no fue objeto de cuestionamiento en el memorial de agravios, por lo que dicho postulado llega firme y consentido a esta instancia. La solución propiciada es la que se ajusta a la norma aplicable al caso en cuanto dispone imperativamente la oportunidad temporal en la que debe practicarse la notificación respectiva (art. 98 LCT); y por otra parte, debe considerarse que el incumplimiento de esta carga impuesta al empleador no puede subsanarse o superarse con una intimación realizada extemporáneamente cuando ya la cosecha de citrus había iniciado y se encontraba avanzada, por cuanto ello supondría dejar en manos del propio incumplidor la posibilidad de eximirse de la responsabilidad que la ley le impone como resultado de su comportamiento contrario a la norma en cuestión, lo que deviene improponible. Todo ello en consonancia con el criterio sostenido por la Corte Suprema de Justicia de la Provincia en autos “Rojas José Manuel Vs. Azucarera Concepción S.A. s/cobro de pesos”, sentencia 724 de fecha 01/10/2010, criterio que fue replicado por la Magistrada de primera instancia en su resolutiva” (Cámara Del Trabajo, Sala 1, del Centro Judicial Concepción, “Pérez Juan Antonio Vs. Noben S.R.L. y ot. s/ cobro de pesos”, sentencia 105 del 14/08/2024).

Desde esta perspectiva, en el marco de la expresa disposición contenida en el artículo 98 de la LCT, la empresa al no haber dado cumplimiento con la notificación que prevé la norma citada, cabe tener por extinguido el vínculo contractual existente entre las partes por voluntad unilateral e incausada en la fecha en la que debió iniciarse el nuevo ciclo, siendo la demandada responsable del pago de las indemnizaciones por despido.

Para establecer la fecha de extinción del vínculo contractual, es necesario determinar la fecha en la que debió iniciar la temporada de cosecha del citrus en el año 2022.

En este sentido, es importante recordar que es de público conocimiento que la actividad citrícola en nuestra provincia se cumple en determinadas épocas del año solamente. Al respecto se ha dicho que: “la temporada en la actividad citrícola se desarrolla entre los meses de abril a agosto de cada año, aunque según la temporada puede retrasarse o adelantarse los inicios o finalizaciones” (Cámara del Trabajo, Sala II, del Centro Judicial Capital, juicio “Cabeza Juan Marcelo vs. Campo Verde y Ortiz Ignacio Marcelo s/ Cobro de pesos”, sentencia 77 del 15/03/2017).

En este sentido, tengo presente que en la demanda se indicó que el actor fue empleado de temporada de la demandada, habiendo trabajado desde el 1 de marzo al 30 de septiembre de cada año.

En efecto, ante la incontestación de la demanda por parte de la demandada y sin que exista prueba en contra que desvirtúe los dichos del actor, haré efectivo los apercibimientos dispuestos en el artículo 58 del CPLT y tendré por cierto que la temporada de citrus, en donde se desempeñó el actor, iniciaba el 1 de marzo y finaliza el 30 de septiembre de cada año. Así lo declaro.

Teniendo en cuenta lo valorado hasta aquí, considero que, en el presente caso y sin que exista prueba en contrario, la temporada de cosecha citrus del año 2022 comenzó el día 01/03/2022. Así lo declaro.

De esta manera, en virtud a lo declarado en el párrafo anterior y teniendo en cuenta que la demandada no dio cumplimiento con la notificación que prevé el artículo 98 de la LCT, considero que el vínculo contractual existente entre las partes se extinguió por voluntad unilateral e incausada por parte de la firma demandada, el día 01/03/2022, que es la fecha en que debió iniciarse el nuevo ciclo, siendo responsable por el pago de las indemnizaciones por despido injustificado.

En conclusión, se tornan procedentes las indemnizaciones de ley a favor del trabajador, a quien se le reconoce protección contra el despido arbitrario -para protegerlo de los efectos del despido sin

causa- por ser un sujeto de preferente tutela constitucional, prevista en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, debiendo la empleadora hacerse responsable de las consecuencias indemnizatorias de dicho proceder. Así lo declaro.

En relación al análisis del despido directo invocado por la demandada y el despido indirecto alegado por el trabajador, deviene abstracto su tratamiento porque el vínculo contractual entre las partes ya se encontraba extinto, por cuanto constituye un absurdo jurídico que una relación laboral ya extinguida pueda finalizar nuevamente.

3. Tercera cuestión: Antigüedad del trabajador.

En la demanda se aclaró que el actor fue empleado de temporada de la demandada, habiendo trabajado durante los siguientes períodos: 1 de marzo al 30 de septiembre (7 meses) desde el 2011 al 2021, y en el 2022 se dio por despedido; trabajando un total de 77 meses, lo que hace una antigüedad de 6 años y 5 meses, esto es, 7 años a los fines indemnizatorios.

Para determinar la antigüedad de las trabajadoras de temporada -a todos los efectos- corresponde acudir a la solución que brinda el artículo 18 de la LCT, el cual en su actual redacción debe interpretarse en el sentido de la doctrina del plenario 50 de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, que había concluido que, en el trabajo de temporada, a los efectos de establecer el monto de las indemnizaciones derivadas del despido, se computa como antigüedad el tiempo trabajado durante los periodos de actividad de la explotación (CNAT en pleno, 13-5-59, plenario 50, autos “Bonanata Gorizia E c/ Nestlé SA”, d.t. XIX , p.383). Es decir, se deben sumar los meses comprendidos en los distintos ciclos o temporadas trabajados, quedando impedido que se equipare un ciclo o temporada a un año de antigüedad.

En conclusión, teniendo en cuenta que el Sr. Ariel Martín Sánchez trabajó desde el 26/05/2009 hasta el día 01/03/2022, en un contrato de trabajo bajo la modalidad de temporada, prestando servicios desde el mes de marzo hasta septiembre (7 meses) de cada año en que se mantuvo vigente la relación laboral, y sin que exista prueba en contrario, considero que corresponde computar su antigüedad en 7 años, 4 meses y 6 días, fijándose una antigüedad de 8 años a los fines indemnizatorios. Así lo declaro.

4. Carta cuestión: Procedencia de rubros y montos reclamados.

De la demanda surge que se reclama el cobro de la suma total de $1.488.274,41, o la cantidad que en más o menos resulte de la prueba a producirse, con más los intereses de tasa activa desde la fecha del despido hasta el efectivo pago, con más sus correspondientes intereses, gastos y costas, en concepto de indemnización por antigüedad, preaviso, integración del mes de despido, SAC sobre preaviso, artículo 2 de la Ley 25.323, y artículo 80 de la LCT; conforme los montos que detalló en la planilla estimativa que adjuntó.

Para resolver esta cuestión, tendré en cuenta lo valorado precedentemente, como así también la planilla de rubros y montos adjunta a la demanda, en lo que no resulte modificada por la presente sentencia, analizando por separado los rubros reclamados (conforme las previsiones contenidas en el artículo 214, inciso 6, del CPCyCT, de aplicación supletoria al fuero del trabajo).

Para el cálculo de los rubros por los que prospera la presente demanda, tomaré como base la fecha de ingreso (26/05/2009), fecha de egreso (01/03/2022), una jornada laboral completa (8 horas diarias y 48 horas semanales), bajo un contrato de trabajo de temporada, en la categoría profesional de “capataz”, prevista en el CCT 271/96, aplicable a los trabajadores que realizan actividades de empaque y cosecha de cítricos en la Provincia de Tucumán, con una remuneración acorde a lo prescripto por la escala salarial vigente para la actividad con más los adicionales previstos por dicho

convenio y las sumas convencionales denominadas “no remunerativas” que integran el salario del trabajador. Así lo declaro.

1) Indemnización por antigüedad:

El rubro pretendido resulta procedente en atención a que la extinción del vínculo laboral se produjo por despido unilateral injustificado de la empresa demandada, y su cuantía se determinará en la planilla que forma parte de la presente sentencia, correspondiendo computar una antigüedad en 7 años, 4 meses y 6 días, fijándose una antigüedad de 8 años a los fines indemnizatorios. Así lo declaro.

2) Preaviso:

Admito el rubro reclamado, ya que la parte demandada tenía el deber de preavisar y no lo hizo, atento a lo dispuesto por los artículos 231 y 232 de la LCT. Así lo declaro.

3) Integración del mes de despido:

El rubro reclamado resulta procedente, ya que la extinción de la relación laboral se produjo el 01/03/2022 y la parte empleadora no acreditó su pago, debiendo calcularse desde el día siguiente al del despido hasta el último día del mes (artículo 233 de la LCT). Así lo declaro.

4) SAC sobre preaviso:

En relación al SAC sobre preaviso resulta procedente toda vez que es ajustado a derecho computar la incidencia del sueldo anual complementario para completar el resarcimiento de la indemnización por omisión de preaviso, teniendo en consideración que dicha indemnización debe ser equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador durante los plazos señalados en el artículo 231 de la LCT, y que la remuneración que se devengaría en dicho periodo de preaviso omitido, está compuesta por las sumas que resultarían de pago inmediato a la finalización de cada mes (retribución mensual) y las que son de pago diferido a la finalización del semestre respectivo (sueldo anual complementario). Así lo declaro.

5) Artículo 2 de la Ley 25.323:

Esta norma establecía un incremento del 50% de las indemnizaciones previstas por los artículos 232, 233 y 245 de la LCT, indemnización sustitutiva del preaviso, integración del mes de despido e indemnización por antigüedad, 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.

Corresponde tener presente que es requisito, para la procedencia del incremento indemnizatorio, que el trabajador curse una intimación fehaciente al empleador moroso, a los efectos de otorgarle una última oportunidad para que éste adecue su conducta a las disposiciones legales. La mora del empleador en el pago de las indemnizaciones a los trabajadores mensualizados recién se produce luego de transcurridos los cuatro (4) días hábiles de producida la extinción del vínculo laboral, según se desprende del juego armónico de los artículos 128 y 149 de la LCT.

De las constancias del expediente surge que la relación laboral se extinguió el día 01/03/2022 y el trabajador por medio telegrama laboral del 30/08/2022 intimó a su empleadora a que abone la indemnización por despido. El Correo Oficial de la República Argentina S.A. (CPA2) comunicó que la misiva CD203882530 fue impuesta el 30/08/2022, entregada el 31/08/2022 a las 11:26 horas y firmada por Elías Leonel. Esta intimación fue cursada habiendo transcurrido el plazo de 4 días hábiles desde la extinción del vínculo laboral, por lo cual la empleadora se encontraba en mora.

Conforme todo lo expuesto, considero que el actor dio cumplimento con el extremo legal fijado, por lo que corresponde admitir el rubro solicitado. Así lo declaro.

6) Artículo 80 de la LCT:

Respecto de la procedencia de este rubro, señalo que el artículo 45 de la Ley 25345 agregó como último párrafo al artículo 80 de la LCT el siguiente: “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. Esta indemnización se devengará sin perjuicio de las sanciones conminatorias que para hacer cesar esa conducta omisiva pudiere imponer la autoridad judicial competente”.

A su vez, el Decreto Reglamentario 146/2001 en su artículo 3 dispuso: “El trabajador quedará habilitado para remitir el requerimiento fehaciente al que se hace alusión en el artículo que se reglamenta, cuando el empleador no hubiere hecho entrega de las constancias o del certificado previstos en los apartados segundo y tercero del artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20744 (t.o. por Decreto N° 390/76) y sus modificatorias, dentro de los treinta (30) días corridos de extinguido, por cualquier causa, el contrato de trabajo”.

De las constancias del expediente surge que la relación laboral se extinguió el día 01/03/2022 y el trabajador por medio telegrama laboral del 30/08/2022 intimó a su empleadora a que entregue la documentación prevista en el artículo 80 antes citado. El Correo Oficial de la República Argentina S.A. (CPA2) comunicó que la misiva CD203882530 fue impuesta el 30/08/2022, entregada el 31/08/2022 a las 11:26 horas y firmada por Elías Leonel. Esta intimación fue cursada habiendo transcurrido el plazo de 30 días corridos desde la extinción del vínculo laboral, por lo cual la empleadora se encontraba en mora.

Conforme todo lo expuesto, considero que el actor dio cumplimento con el extremo legal fijado, por lo que corresponde admitir el rubro solicitado. Así lo declaro.

5. Quinta cuestión: Intereses.

En este caso, en la demanda reclamó el monto de la demanda con más los intereses de tasa activa desde la fecha del despido hasta el efectivo pago.

Al respecto, tengo presente que a partir del 6 de marzo del 2026 entró en vigencia la Ley 27802 de Modernización Laboral, cuyo artículo 55 dispuso lo siguiente: “En los juicios en trámite y aún pendientes de sentencia definitiva, a la fecha de la entrada en vigencia de la presente ley, incluidos los recursos de queja que se encuentren pendientes de resolución, los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo serán actualizados en base a los siguientes criterios: a) A través de la aplicación de intereses moratorios ajustados a la tasa pasiva determinada por el Banco Central de la República Argentina (BCRA) a estos fines para el período correspondiente; b) En ningún caso el resultado, aplicando las pautas del inciso a) del presente artículo, podrá ser superior al importe derivado de adicionar al capital histórico la suma resultante de la aplicación sobre el mismo del Índice de Precios al Consumidor (IPC) suministrado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) con más una tasa de interés del tres por ciento (3%) anual; c) El valor resultante no podrá ser inferior al sesenta y siete por ciento (67%) del cálculo obtenido al aplicar las pautas del inciso b) del presente artículo. Las disposiciones del presente artículo son de orden público y serán aplicadas por los jueces o por la autoridad administrativa, de oficio o a petición de parte, incluso en los casos

de concurso del deudor, así como también después de la declaración de quiebra".

A su vez, el artículo 70 estableció que: "Actualización. Tasa aplicable. Los créditos demandados provenientes de las relaciones laborales reguladas por la presente ley serán actualizados y devengarán intereses en los mismos términos y condiciones previstas en el artículo 276 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificaciones, resultando igualmente de aplicación las normas contenidas en los artículos 277 y 278 de la citada ley y el artículo 55 de la ley de Modernización Laboral".

En efecto, los créditos que en esta sentencia se declararon procedentes, serán actualizados de conformidad con lo dispuesto en la normativa citada, vigente desde el 06/03/2026; para cuyo cálculo se utilizará la calculadora proporcionada por el BCRA, de créditos laborales judicializados, conforme Ley 27.802:https://www.bcra.gob.ar/calculadora-intereses-creditos-laborales-judicializados/. Así lo declaro.

6. Sexta cuestión: Planilla.

Fecha de ingreso: 26/05/2009

Fecha de egreso: 01/03/2022

Antigüedad: 8 años

Categoría: capataz - CCT 271/96

Trabajador de temporada

Jornada: completa

Haberes según escala salarial vigente para marzo 2022:

Básico $ 48.942,02

Escalafón $ 3.915,36

Total $ 52.857,38

1) Indemnización por antigüedad: $ 422.859,04

($ 52.857,38 *8 años)

2) Preaviso: $ 105.714,76

($ 52.857,38 *2 meses)

3) Integración del mes de despido: $ 51.152,30

($ 52.857,38 /31*30 días)

4) SAC s/ preaviso: $ 8.809,56

($ 105.714,76 /12)

5) Artículo 2 ley 25323: $ 289.863,05

($ 422.859,04+$ 105.714,76+$ 51.152,30)*50%

6) Art. 80 LCT: $ 158.572,14

($ 52.857,38*3)

Total de rubros 1 al 6: $ 1.036.970,86

Artículo 55 ley 27802: Intereses desde el 01/03/2022 al 28/02/2026:

Monto de intereses/ajuste

Inc. a) Tasa pasiva: $9.229.998,00

Inc. b) tope máximo CER+3%: $19.118.925,00

Inc. C) tope mínimo 67% de CER+3%: $12.809.680,00

Total rubros 1 al 6 actualizados al 28/02/2026: $ 13.846.650,86

7. Séptima cuestión: Costas.

Es principio rector en materia procesal que las costas causadas en instancia judicial deben ser soportadas por el vencido, siendo doctrina referir al principio objetivo de la derrota. Este criterio es el que adoptó nuestro ordenamiento procesal en el artículo 61 del CPCyCT, aplicable conforme lo dispuesto por los artículos 49 y 14 del CPLT.

Cabe resaltar que el supuesto previsto en el artículo 63 del CPCyCT supone la inexistencia de un único vencedor y la concurrencia de éxitos parciales atribuibles a cada una de las partes y, por ende, de vencedores y perdedores parciales en la contienda judicial. Dicha norma señala que, si el resultado del juicio, incidente o recurso fuera parcialmente favorable para ambos litigantes, las costas se prorratearán prudencialmente por el juez en proporción al éxito obtenido por cada uno de ellos.

Como puede verse, en este supuesto la regla del vencimiento subsiste, sólo que no puede afirmarse que exista un único e inequívoco vencedor.

Teniendo en cuenta lo expuesto, los rubros y montos por los que prospera la demanda, considero imponer las costas de la siguiente manera: la demandada cargará con el 90%, y el trabajador soportará el 10% restante (artículo 63, primera parte, del CPCyCT supletorio). Así lo declaro.

8. Octava cuestión: Honorarios.

En esta oportunidad regularé los honorarios de los profesionales intervinientes en la presente causa, conforme lo prescribe el artículo 46, inciso 2, de la Ley 6204.

Atento al resultado arribado en la causa y a la naturaleza de la acción, es de aplicación el artículo 50, inciso 1, de la ley citada, por lo que se toma como base regulatoria el monto del capital de condena, el que según planilla precedente resulta al 28/02/2026 en la suma de $13.846.650,86.

Habiéndose determinado la base regulatoria a aplicar y teniendo en cuenta la calidad jurídica de la labor desarrollada por el profesional, el tiempo transcurrido en la solución del pleito, el resultado obtenido por cada parte y lo dispuesto por los artículos 14, 15, 38, 39, 42, y concordantes de la Ley 5480, con los topes y demás pautas impuestas por la Ley 24432 ratificada por la ley provincial 6715, se regulan los siguientes honorarios:

1) Al abogado **EDUARDO EUGENIO RACEDO**, por su actuación desempeñada en representación de la parte actora, durante tres etapas del proceso de conocimiento, cumplidas en el doble carácter, el 15% de la base de regulación con más el 55%, equivalente a la suma de $3.219.346,31 (pesos

tres millones doscientos diecinueve mil trescientos cuarenta y seis con treinta y un centavos). Así lo declaro.

A dicho monto se debe sumar la contribución del 10% sobre la suma regulada en concepto de honorarios, a cargo del obligado directo al pago de los honorarios (artículo 26, inciso k, de la Ley 6059). Así lo declaro.

En efecto, se otorga un plazo de 10 días para que la parte condenada en costas abone los honorarios regulados en la presente sentencia, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 23 de la Ley 5480 de honorarios de abogados y procuradores de Tucumán. Así lo declaro.

Por ello,

RESUELVO:

I. ADMITIR la demanda iniciada por el Sr. Ariel Martín Sánchez, DNI 24.590.491, con domicilio real en calle 24 de Septiembre sin número, barrio Sodería, de la localidad de Santa Lucia, del departamento Monteros, de la provincia de Tucumán, en contra de la empresa Sauce Huacho Servicios SRL, CUIT 30-71442703-9, con domicilio en Ruta Provincial 325, Km 1, de la ciudad de Monteros, de la provincia de Tucumán, a quien se **CONDENA**, a que, en un plazo de 10 días, proceda al pago de la suma total de $13.846.650,86 (pesos trece millones ochocientos cuarenta y seis mil seiscientos cincuenta con ochenta y seis centavos), a favor del trabajador, en concepto de indemnización por antigüedad, preaviso, integración del mes de despido, SAC sobre preaviso, artículo 2 de la Ley 25.323, y artículo 80 de la LCT, conforme lo considerado.

II. ACTUALIZAR los intereses de los montos de condena, conforme lo considerado.

III. IMPONER COSTAS, conforme lo considerado.

IV. REGULAR HONORARIOS: Al abogado **EDUARDO EUGENIO RACEDO**, por su actuación desempeñada en representación de la parte actora, durante tres etapas del proceso de conocimiento, cumplidas en el doble carácter, el 15% de la base de regulación con más el 55%, equivalente a la suma de $3.219.346,31 (pesos tres millones doscientos diecinueve mil trescientos cuarenta y seis con treinta y un centavos). A dicho monto se debe sumar la contribución del 10% sobre la suma regulada en concepto de honorarios, a cargo del obligado directo al pago de los honorarios (artículo 26, inciso k, de la Ley 6059). En efecto, se otorga un plazo de 10 días para que la parte condenada en costas abone los honorarios regulados en la presente sentencia, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 23 de la Ley 5480 de honorarios de abogados y procuradores de Tucumán. Todo conforme lo considerado.

V. NOTIFICAR esta sentencia.

VI. COMUNICAR a la Caja Previsional de Abogados y Procuradores de Tucumán.

VII. ORDENAR que oportunamente se practique y reponga **PLANILLA FISCAL** (artículo 13 de la Ley 6204).

VIII. REGISTRAR Y ARCHIVAR esta sentencia en el Sistema de Administración de Expedientes (SAE).

Actuación firmada en fecha 25/03/2026

Certificado digital:
CN=CARRERA Tatiana Alejandra, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 27244140004

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