Expediente: **1146/23**
Carátula: **PEREZ DANIEL RENE C/ PROSER S.R.L S/ DESPIDO**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°3**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **21/10/2025 - 00:00**
Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:
27166660640 - PROSER S.R.L, -DEMANDADO
20358161783 - PEREZ, DANIEL RENE-ACTOR
33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -
27166660640 - ALMASAN, MONICA DEL VALLE-POR DERECHO PROPIO
90000000000 - LEZCANO, ENRIQUE ALBERTO-POR DERECHO PROPIO
20358161783 - RUFFINO, MARCOS ALBERTO-POR DERECHO PROPIO

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Oficina de Gestión Asociada del Trabajo N°3

ACTUACIONES N°: 1146/23

H105035850841

JUICIO: PEREZ DANIEL RENE c/ PROSER S.R.L s/ DESPIDO. Expte. N°1146/23.

San Miguel de Tucumán, 20 de octubre de 2025.

AUTOS Y VISTOS: Para dictar sentencia definitiva en la causa “Pérez Daniel Rene c/ Proser SRL s/ Cobro de pesos” que tramitó ante este Juzgado del Trabajo de la XII nominación de cuyo estudio,

RESULTA:

Los letrados Enrique Alberto Lezcano y Marcos Alberto Ruffino, en fecha 01/06/2023, se apersonaron en representación de Daniel Rene Pérez (DNI N°23.255.725), con domicilio en Mitre 1054, Villa Obrera, Quilmes, Los Sueldos, departamento Leales, Tucumán y demás condiciones personales que constan en poder ad litem que adjuntaron con su presentación. En tal carácter promovieron demanda de cobro de pesos en contra de Proser SRL (CUIT 30-64495853-8) por la suma de $7.320.820,45 en concepto de indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, art. 80 de la LCT, art. 2 de la Ley 25.323, DNU 34/2019, art. 95 de la LCT y daño moral.

Al relatar los hechos, expusieron que el Sr. Pérez se desempeñó como trabajador de temporada para la empresa Proser SRL desde el 04/06/2001, durante más de diecinueve años, en la categoría de Auxiliar A del CCT 130/75. Precisaron que sus tareas consistían en la limpieza hidrocinética de cajas de evaporación y calentadores en el ingenio Leales, particularmente la limpieza de tubos en dichas cajas, así como la manipulación de mangueras, lanzas y picos de alta presión. Cumplía una jornada completa de al menos ocho horas diarias, de lunes a domingo, en el horario de 06:00 a 14:00 horas, y percibía una remuneración mensual.

Respecto del despido, relataron que, al inicio de la temporada 2020, la demandada no convocó al actor a trabajar. No obstante, éste se presentaba en el establecimiento a fin de poner a disposición su fuerza laboral; sin embargo, personal de la empresa le negaba el ingreso y le manifestaba que sería convocado más adelante.

Indicaron que la situación de incertidumbre en la que se encontraba motivó que, en fecha 30/06/2020, remitiera un telegrama intimando a la demandada la aclaración de su situación laboral. Ante la falta de respuesta, se consideró despedido mediante telegrama de fecha 14/07/2020.

Añadieron que, en forma sorpresiva, el actor recibió una carta documento de la demandada, fechada el 04/07/2020, en la cual le comunicaba la extinción del vínculo laboral bajo el argumento de que no se encontraba apto para realizar sus tareas.

Sostuvieron que la empleadora utilizó esta causal para abonar una indemnización reducida, conforme lo previsto en el artículo 247 de la LCT y guardó un absoluto e injustificado silencio, pese a que el actor se presentó reiteradamente en su lugar de trabajo para que se le asignaran tareas. Manifestaron que si el actor no remitía el telegrama intimando la aclaración de su situación laboral, la demandada nunca se hubiera expedido fehacientemente sobre la misma, manteniendo al trabajador en una situación de incertidumbre y vulnerabilidad.

Afirmaron que todos los exámenes preocupacionales practicados por la empresa acreditaban que el actor se encontraba en condiciones aptas para desempeñar sus funciones.

Asimismo, refirieron que, ante la conducta lesiva de la empleadora, el actor radicó denuncia ante la Secretaría de Estado de Trabajo (Expte. 2082/181/P/2021), la cual resultó infructuosa debido a la incomparecencia de la demandada.

Finalmente, tras relatar los hechos, argumentaron sobre la procedencia de los rubros reclamados y presentaron la correspondiente planilla de liquidación.

Con su presentación adjuntó documentación en formato PDF.

Corrido el traslado de ley, en fecha 30/10/2023 se apersonó la letrada Mónica del Valle Almasán, en carácter de apoderada de Proser SRL, acreditando su representación mediante copia del poder general para juicios que acompañó a su presentación. En dicho carácter solicitó el rechazo de la acción iniciada en contra de su mandante.

Opuso excepción de prescripción. Sostuvo que la extinción laboral se produjo el 06/07/2020 y que, con posterioridad, sólo existió un acto suspensivo por el término de seis meses, mediante el telegrama de fecha 14/07/2020. Explicó que dicha intimación prorrogó el inicio del plazo prescriptivo hasta el 13/01/2021, por lo que el plazo bianual venció el 13/01/2023. A partir de esta premisa señaló que la demanda fue promovida recién el 01/06/2023, casi seis meses después de operada la prescripción, motivo por el cual solicitó se haga lugar a la defensa planteada.

En forma subsidiaria, contestó demanda negando categóricamente las afirmaciones vertidas por la parte actora. Reconoció la autenticidad de las misivas, de los recibos de haberes y de las copias de las actuaciones labradas en la Secretaría de Estado de Trabajo de la provincia (SET).

Al brindar su versión de los hechos, expuso que Proser SRL es una pyme dedicada a la prestación de servicios de limpieza hidrocinética en calentadores de jugo y melado de ingenios azucareros, durante el período de zafra. Precisó que, dada la naturaleza estacional de la actividad, la vinculación de los trabajadores tiene el mismo carácter y prestan servicios exclusivamente durante la etapa de molienda de caña, salvo algunas tareas esporádicas de preparación o limpieza fuera de temporada.

Agregó que la extensión de cada temporada depende exclusivamente de la empresa contratante y no de la demandada, y que su duración está determinada por múltiples factores tales como el estado de las instalaciones y maquinarias, la situación financiera de la contratante, las fechas previstas de inicio y fin de zafra, así como el precio del azúcar y del alcohol. Señaló que, en consecuencia, los períodos de ocupación varían anualmente entre tres y seis meses, lo que surge de la certificación de servicios acompañada.

Afirmó que el actor revestía la calidad de trabajador de temporada, permanente de prestación discontinua y prestaba servicios durante las zafras, aunque eventualmente podía ser convocado algunos días antes o después de ellas para realizar tareas preparatorias. Precisó que su lugar habitual de prestación de tareas fue el ingenio Leales.

Indicó que, si bien el actor ingresó el 04/06/2001, su antigüedad real computable -considerando el tiempo efectivamente trabajado- asciende a 9 años, 1 mes y 19 días, conforme surge de los recibos de haberes y de la certificación de servicios.

Respecto de la extinción del vínculo, afirmó que la misma se produjo el 06/07/2020 por encontrarse el actor afectado de una incapacidad laboral parcial y permanente que le impedía realizar sus tareas habituales. Añadió que, al no existir dentro de la empresa tareas compatibles con su estado de salud, se configuró la situación prevista en el artículo 212, 2do. párrafo, de la LCT. Indicó que el último día efectivamente trabajado por el actor fue el 12/12/2019 y que su mejor remuneración mensual, normal y habitual en el último año de servicios se registró en noviembre de 2019, por la suma de $55.702,96.

Manifestó que el trabajador fue notificado de la circunstancia aludida mediante carta documento y que la liquidación final ya había sido abonada al concluir la temporada 2019, aclarando que en el año 2020 el actor no prestó servicios. Afirmó que se puso a su disposición la indemnización prevista en el artículo 247 de la LCT, la cual el actor se negó a percibir, reclamando en cambio rubros indemnizatorios y remuneratorios que no le corresponden.

Para fundamentar la extinción laboral, explicó que todos los operarios de la demandada realizan las mismas tareas de limpieza hidrocinética, las cuales exigen un esfuerzo físico de brazos, piernas y columna. Detalló que los trabajadores deben laborar inclinados a 45° en forma repetitiva, dado que la distancia entre el piso y el techo de la caja de evaporación es de 150 cm. Expresó que estas tareas se ejecutan en períodos de aproximadamente tres horas continuas, con descansos de una hora, repitiéndose hasta completar un promedio de seis horas diarias efectivas. Señaló que dichas labores incluyen el levantamiento de mangueras de alta presión DN10 y DN12 de unos 30 kg, el traslado de andamios, el ingreso a cajas de evaporación a través de aberturas de 50 x 50 cm, y la manipulación de mangueras, lanzas y picos de alta presión para limpieza de tubos.

Refirió que, antes del inicio de la temporada 2020, la demandada citó a sus empleados al Centro Médico Laboral del NOA SRL a fin de realizar los exámenes periódicos. En ese marco, el actor fue sometido a estudios, entre ellos una resonancia magnética que evidenció un cuadro avanzado de osteoartrosis, hernia de disco y osteofitos en su columna vertebral, corroborado por examen clínico. El informe médico concluyó que no se encontraba apto para realizar sus tareas habituales, circunstancia que fue notificada al actor, quien firmó al pie del documento en fecha 08/06/2020.

Sostuvo que la empresa informó al actor sobre la imposibilidad de que continuara prestando servicios en tales condiciones. No obstante, éste remitió un telegrama requiriendo ocupación efectiva y aclaración de su situación laboral, emplazamiento que la demandada respondió mediante carta documento de fecha 06/07/2020.

Afirmó que, con posterioridad, el actor rechazó el despido e intimó el pago de indemnizaciones mediante telegrama de fecha 20/07/2020, lo que fue rechazado por la demandada en carta documento del 22/07/2020.

Finalmente, rechazó la procedencia de los rubros reclamados.

Con su presentación adjuntó documentación en formato PDF.

En presentación de fecha 08/11/2023, el apoderado de la parte actora Ruffino Marcos Alberto contestó el planteo de prescripción.

Por decreto de fecha 18/03/2024 se ordenó la apertura de la causa a prueba al solo fin de su ofrecimiento.

En acta de fecha 28/08/2024 se hizo constar la comparecencia de los apoderados de las partes y de la manifestación que efectuaron acerca de la imposibilidad de conciliar. En virtud de ello se tuvo por intentado y fracasado el acto y se ordenó proveer las pruebas ofrecidas.

Concluido el período probatorio, en fecha 20/05/2025 Secretaría informó a tenor de lo prescripto en el art. 101 del CPL.

Las partes presentaron alegatos en fecha 03/06/2025 (actor) y en fecha 06/06/2025 (demandada).

Finalmente, en providencia de fecha 23/06/2025, se ordenó el pase de las actuaciones para el dictado de sentencia.

CONSIDERANDO:

De acuerdo a la demanda y su responde resultan hechos expresa o tácitamente admitidos por las partes y, por ende, exentos de prueba: 1) La actividad económica de la demandada consistente en la prestación de servicios de limpieza hidrocinética en ingenios azucareros. 2) El desempeño laboral del actor para la demandada, como trabajador de temporada desde el 04/06/2001. 3) Las tareas del actor consistentes en la limpieza de cajas de evaporación en el ingenio Leales; su categorización laboral como Auxiliar A del CCT 130/75 y la prestación de funciones en una jornada normal y completa de trabajo. 4) La mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el actor durante el año anterior a su desvinculación por la suma de $56.702,79 correspondiente al mes de noviembre de 2019.

La parte actora adjuntó documentación en formato PDF consistente en: 1) Recibos de haberes (SAC 1er. semestre 2018; junio 2018; julio 2018; agosto de 2018; septiembre 2018; octubre 2018; noviembre 2018; junio 2019; julio 2019; agosto 2019; septiembre 2019; octubre 2019; noviembre 2019; SAC 2do. semestre 2019. 2) Actuaciones de la Secretaría de Estado de Trabajo de la provincia (SET) correspondientes al expediente nro. 2082/181/P/2021. 3) Informes médicos (2). 4) Telegramas de fecha 01/07/2020, 20/07/2020, 14/07/2020, 20/07/2020 y cartas documento de fechas 06/07/2020 y 23/07/2020. Cabe tener por auténticos los recibos de haberes, misivas y actuaciones de la SET en atención al reconocimiento expreso efectuado por la demandada en su responde.

La parte demandada ofreció como prueba: 1) Recibos de haberes (SAC 2do. semestre de 2019; junio 2019; julio 2019; agosto 2019; octubre 2019; noviembre 2019). 2) Informe médico de fecha 08/06/2020. 3) Certificación de servicios y remuneraciones. De tales instrumentos cabe tener por reconocidos los mencionados en los puntos 1) y 2) por aplicación del apercibimiento del art. 88 del CPL conforme lo ordenado en providencia de fecha 10/09/2024 (expediente principal) ante la incomparecencia del actor a la audiencia convocada en los términos de la norma citada. En

particular, el informe médico se tiene por cierto que fue recibido por el actor y que la firma inserta en el mismo le pertenece.

En consecuencia, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria sobre las que corresponde expedirme son: 1) Defensa de prescripción deducida por la demandada. 2) Antigüedad computable del actor. 3) Despido y su justificación. 4) Procedencia de los rubros reclamados.

PRIMERA CUESTIÓN:

La apoderada de la demandada opone excepción de prescripción. Afirma que, conforme la documentación aportada, el despido se produjo en fecha 06/07/2020 y que, con posterioridad a esta fecha, sólo se produjo un acto suspensivo, por el término de seis meses conforme lo previsto en los arts. 256 de la LCT y 2541 del Código Civil y Comercial de la Nación, con la intimación del actor mediante telegrama de fecha 14/07/2020. Señala que este telegrama extendió el inicio del plazo de prescripción hasta el 13/01/2021, venciendo el plazo bienal el 13/01/2003 y que la demanda fue interpuesta en fecha 01/06/2023, casi seis meses después de haberse producido la prescripción.

El apoderado de la parte actora solicita el rechazo de la defensa. Destaca que el reclamo administrativo ante la autoridad administrativa del trabajo interrumpe el curso de la prescripción por un lapso que en ningún caso puede superar los seis meses, de acuerdo a lo establecido en el art. 257 de la LCT.

Expresa que en el caso particular la extinción laboral se produjo en fecha 20/07/2020, que con posterioridad el actor remitió telegramas que tuvieron efectos suspensivos pero resalta que la denuncia administrativa interpuesta ante la SET en fecha 30/04/2021 tuvo efecto interruptivo, el cual se mantuvo hasta la conclusión del trámite en fecha 14/07/2021. Señala que desde esta fecha hasta la interposición de la demanda el plazo de prescripción no se consumó, por lo que el planteo de la demandada no puede prosperar.

Cabe recordar que la excepción de prescripción es de las llamadas perentorias ya que se refieren al fondo del asunto. Su fundamento radica en razones de seguridad, orden y paz social. Le interesa al derecho porque con ello se liquidan situaciones inestables impidiendo que puedan ser materia de revisión después de pasado cierto tiempo, de tal manera se da certeza a los derechos.

En materia laboral, la cuestión se encuentra regulada en el art. 256 de la L.C.T., disposición que establece que los créditos laborales se extinguen por el transcurso de dos años de silencio o inactividad de su titular pudiendo interrumpirse por reclamación administrativa durante su trámite pero en ningún caso por un plazo mayor de seis meses, sin perjuicio de las demás causales de interrupción y suspensión previstas en el Código Civil (art. 257 L.C.T.).

Como consecuencia de esta remisión, el plazo de prescripción puede interrumpirse también por reconocimiento que el deudor efectúa del derecho de aquél contra quien prescribe y por petición del titular de derecho ante autoridad judicial (art. 2545 y 2546 del Código Civil y Comercial de la Nación), en tanto que la suspensión puede operar por interpelación fehaciente del titular (art. 2541 del Código Civil y Comercial de la Nación).

En cuanto al cómputo del plazo, debe considerarse que el mismo comienza a correr desde que el crédito existe y puede ser exigido art. 2554 del Código Civil y Comercial de la Nación).

En el presente caso, la pretensión de la parte actora se funda en distintos rubros derivados de la extinción de la relación laboral. Este aspecto resulta relevante frente a la excepción de prescripción opuesta por la demandada ya que dichos créditos son exigibles a partir del cuarto día hábil posterior al despido, conforme lo disponen los arts. 128 y 255 de la LCT. En consecuencia, la fecha en que

quedó perfeccionado el despido constituye el punto de partida para el cómputo del plazo prescriptivo.

Sobre este aspecto, las partes sostuvieron posiciones divergentes. La actora afirmó que la relación se extinguió por despido indirecto mediante telegrama fechado el 20/07/2020, mientras que la demandada alegó que la extinción se produjo por despido directo instrumentado en carta documento del 06/07/2020.

En este marco, corresponde determinar en qué fecha se perfeccionó el despido, sin que ello implique adelantar opinión sobre la legitimidad de la decisión extintiva.

En tal sentido, se observa que la actora, si bien alegó la existencia de un despido indirecto en su telegrama de fecha 20/07/2020, reconoció también haber recibido la comunicación de la demandada del 06/07/2020. En la demanda no afirmó que dicha carta documento hubiera sido recibida con posterioridad a su manifestación de voluntad extintiva, ni lo dejó asentado en el intercambio telegráfico. Sus argumentos estuvieron orientados a cuestionar la causal invocada por la empleadora y más bien dejan entrever que recibió la comunicación extintiva de la demandada después de la intimación realizada mediante telegrama de fecha 30/06/2021 .

En este contexto, estimo que los fundamentos del actor para sostener la configuración de un despido indirecto no se presentan con términos de suficiencia y claridad frente al reconocimiento de una misiva de fecha anterior al telegrama en el que se colocó en situación de despido. Ello así considerando que jurídicamente no es posible admitir una doble extinción de la relación laboral y cuando, como en el caso, existe un cruce de comunicaciones entre las partes, debe reconocerse eficacia extintiva a aquella que se perfeccionó en primer término.

Si bien no obra en el expediente constancia del Correo que acredite la fecha exacta de notificación de la carta documento de la demandada, el trabajador reconoció haberla recibido. Por ello, resulta aplicable la excepción a la teoría recepticia, que permite tener por acreditada la recepción en la misma fecha de emisión que surge del sello postal, esto es, el 06/07/2020.

En consecuencia, corresponde tener por perfeccionado el despido mediante la comunicación de la demandada, con fecha 06/07/2020, al ser la primera en producir efectos extintivos. Así lo declaro.

De la definición de este aspecto se sigue que el plazo de prescripción iniciaba en fecha 10/07/2020 (al vencimiento de los 4 días hábiles desde la extinción, conforme lo previsto en el art. 255 bis de la LCT) y se consumaba en fecha 10/07/2022, conforme lo establecido en el art. 256 de la LCT.

Se advierte que antes de la consumación del plazo señalado, el actor formuló denuncia administrativa ante la Secretaría de Estado de Trabajo de la Provincia en fecha 30/04/2021 (Expte. 2082/181/P/2021), trámite que concluyó en fecha 14/07/2021 por incomparecencia de la parte demandada.

Cabe recordar que el reclamo administrativo constituye un supuesto especial de interrupción de prescripción contemplado en la normativa laboral (art. 257 de la LCT) y que las consecuencias de la suspensión del plazo de prescripción difieren de las derivadas de los casos de interrupción. En efecto, operada la suspensión del plazo de prescripción se impide que continúe corriendo ese plazo, pero no borra el tiempo transcurrido. La interrupción, en cambio, deja sin efecto el lapso de tiempo transcurrido hasta ese momento.

La distinción ha sido expresamente explicada por la CSJT, dictando la siguiente doctrina legal: *“Resulta descalificable como acto jurisdiccional válido la sentencia que, al declarar prescriptos los rubros reclamados en la demanda, no tiene en cuenta que la causal de interrupción de la prescripción establecida en*

el artículo 257 de la LCT operada mediante la formalización de la pertinente denuncia administrativa ante la Secretaria de Estado de Trabajo de la Provincia, ha borrado el tiempo corrido de la prescripción liberatoria y que al concluir el trámite del reclamo administrativo comienza a correr nuevamente el plazo bienal de prescripción de la acción laboral ejercitada" (sentencia nro. 598 de fecha 27/06/2008).

Bajo estas pautas, desde la conclusión del trámite en la SET en fecha 14/07/2021 hasta la interposición de la demanda en fecha 01/06/2023, no se consumó el plazo bienal de prescripción previsto en el art. 256 de la LCT, por lo que la defensa opuesta por la demandada debe ser rechazada. Así lo declaro.

SEGUNDA CUESTIÓN:

Discuten las partes sobre la antigüedad del trabajador.

El actor afirma que registraba una antigüedad de 19 años, 1 mes y 18 días, desde su fecha de ingreso 04/06/2001 hasta el despido en fecha 20/07/2020.

La parte demandada, en cambio, sostiene que el actor registraba una antigüedad de 9 años, 1 mes y 19 días computable desde su ingreso laboral en fecha 04/06/2001 hasta el último día trabajado en fecha 12/12/2019.

A los fines de definir este aspecto de la relación laboral, corresponde acudir al artículo 18 de la LCT, el cual debe interpretarse en el sentido de la doctrina legal de la CSJT *"...En el trabajo de temporada, a los fines de establecer montos indemnizatorios derivados de causas legales, se computa como antigüedad el tiempo trabajado durante los periodos de actividad de la explotación. 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 computan únicamente los períodos de trabajo realmente prestados en cada una de las temporadas"* (CSJT, Sentencia N°: 567, 30/07/1997).

Siendo que, para determinar la antigüedad del trabajador de temporada corresponde tomar en consideración solamente los lapsos de actividad -o sea los períodos de trabajo efectivo- quedando impedido que se equipare un ciclo o temporada a un año de antigüedad, estimo que el cálculo de la parte actora en cuanto toma el lapso transcurrido desde su fecha de ingreso hasta su egreso laboral no luce acertado.

Al respecto, resulta un elemento conducente para resolver este punto lo informado por la perito contadora en su dictamen de fecha 11/12/2024 (CPD N°5), y que no fue objeto de impugnación, en donde informó que el actor registraba una antigüedad de 9 años, 1 mes y 14 días. Así lo declaro.

TERCERA CUESTIÓN:

Como se adelantó al tratar la primera cuestión, las misivas intercambiadas entre las partes acreditan que el despido se produjo de manera directa y fue comunicado por la demandada en carta documento de fecha 06/07/2020, la cual expresa: *"En respuesta a vuestro TCL remitido el 01-07-2020, lo rechazamos en todos sus términos y le respondemos lo siguiente: 1) Ud. es un trabajador de temporada con la fecha de ingreso del 04-06-2001; 2) Ud. ha concurrido por indicación nuestra a practicarse el examen prelaboral antes del inicio de la temporada 2020, en el Centro Médico Laboral del Noa SRL. Le han practicado diversos estudios de diagnóstico, entre ellos una Resonancia Nuclear Magnética revelando que presenta en su columna lumbosacra presenta un proceso degenerativo, avanzado cuadro de osteoartrosis y hernia de disco en columna vertebral y Osteofitos Somático en columna cervical; El Dr. Roberto Daniel Zapella lo ha revisado clínicamente y constatado que Ud. se encuentra No Apto para el desempeño de sus tareas habituales ni otras que requieran esfuerzo físico, pues las mismas agravarían en forma irreversible y peligrosa su estado de salud. Sus patologías de carácter inculpable, le provocan una incapacidad laboral parcial y permanente. De todo ello fue debida y oportunamente informado. 3) Es verdad que nuestra empresa se dedica a prestar servicios de limpieza hidrocinética industriales en ingenios azucareros y que en su caso particular, Ud. prestaba servicios en el Ingenio Leales. Estas tareas requieren de todos los operarios esfuerzos físicos. 4) Por lo tanto no existiendo en nuestra empresa otras tareas que Ud. pudiera desempeñar sin daños para su salud y no pudiendo continuar desempeñando las que vino haciendo hasta ahora por el peligro de*

agravamiento que le provocaría, nos vemos obligados a comunicarles la extinción del contrato de trabajo a partir de la fecha, de conformidad a las disposiciones del art. 212 2° párrafo LCT, que dispone "Vigente el plazo de conservación del empleo, si del accidente o enfermedad resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador y éste no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador deberá asignarle otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración. Si el empleador no pudiera dar cumplimiento a esta obligación por causa que no le fuere imputable, deberá abonar al trabajador una indemnización igual a la prevista en el art. 247 de esta ley". 5) Dicha indemnización será transferida a su cuenta sueldo."

La controversia entre las partes gira en torno a la justificación de la decisión extintiva adoptada por la demandada.

La parte demandada sostuvo que todos los operarios de la empresa realizan idénticas tareas de limpieza hidrocinética, caracterizadas por un esfuerzo físico que involucra brazos, piernas y columna. Explicó que dichas labores requieren trabajar inclinados en un ángulo cercano a los 45°, en forma repetitiva, debido a que la distancia entre el piso de tubos y el techo de la caja es de 150 cm. Precisó que estas tareas se llevan a cabo durante períodos de tres horas continuas, con un descanso intermedio de una hora, completando así un promedio de seis horas diarias de trabajo efectivo. Agregó que los operarios deben levantar mangueras de alta presión DN10 y DN12 de aproximadamente 30 kg, transportar y armar andamios en los lugares de trabajo, ingresar a cajas de evaporación a través de un ojo de buey de 50 x 50 cm, y efectuar la limpieza de tubos manipulando mangueras, lanzas y picos de alta presión.

Indicó además que, antes del inicio de la temporada 2020, la empresa notificó al personal para concurrir al Centro Médico Laboral del NOA SRL a fin de realizar el examen periódico. Relató que el actor asistió, fue sometido a estudios, entre ellos una resonancia nuclear magnética, que reveló un cuadro avanzado de osteoartrosis, hernia de disco y osteofitos en la columna vertebral, lo cual fue confirmado clínicamente. En consecuencia, el profesional interviniente determinó que el trabajador no se encontraba apto para desempeñar sus tareas habituales, circunstancia de la que fue notificado el 8 de junio de 2020. Según la demandada, la patología del actor constituye una afección invalidante que puede agravarse con esfuerzos físicos o con la permanencia prolongada de pie. Finalmente, argumentó que, dado que la empresa concentra a sus operarios en tareas en los ingenios azucareros y cuenta con un plantel administrativo reducido, resultaba imposible asignarle funciones alternativas.

Por su parte, la parte actora alegó que la decisión empresarial carece de legitimidad, pues se fundó en una causa falsa e insuficiente. Señaló que la empleadora utilizó un examen preocupacional de carácter privado, en el cual no se especificaron las funciones que el trabajador no podía realizar. Reprochó también la falta de previsión de la demandada para adaptar las condiciones laborales del actor o reubicarlo en tareas acordes a las supuestas limitaciones. Destacó que la empresa desarrolla diversas actividades y, no obstante, omitió adoptar las medidas necesarias para garantizar su continuidad laboral.

Luego de un análisis exhaustivo del material probatorio y de las posiciones de las partes, concluyo que el despido decidido por la demandada carecía de justificación.

En primer término, cabe señalar que en el caso la relación laboral finalizó por voluntad de la empleadora con fundamento en que se habría configurado la situación prevista en el art. 212, 2do. párrafo de la LCT que refiere a la incapacitación inculpable y permanente del trabajador, en virtud de la cual no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía.

Frente a dicha circunstancia, la norma exige al empleador la reasignación de funciones al dependiente con el mantenimiento de su nivel salarial o, en su defecto, le impone el pago de indemnizaciones cuyo monto varía según que su incumplimiento se deba a una imposibilidad que no

le es imputable (2do. párrafo), supuesto en el que procede la indemnización reducida del art. 247 de la LCT; a su negativa injustificada (3er. párrafo) o a la incapacidad absoluta del trabajador (4to. párrafo).

En el caso particular, la demandada invocó el supuesto contemplado en el 2do párrafo.

En apoyo de su versión adjuntó como prueba un informe de Centro Médico Laboral del Noa SRL de fecha 08/06/2020 correspondiente al actor en el que se consigna “no apto” conforme el siguiente detalle: “Resonancia MN de Columna L5. Progreso degenerativo y osteoartrosis avanzada y hernia de disco”.

Vale destacar que dicho informe no cuenta con la resonancia magnética como elemento complementario y la misma tampoco fue acompañada por Centro Médico Laboral en la prueba informativa requerida en el CPD N°3.

Ahora bien, un aspecto decisivo para valorar la aptitud física del trabajador se encontraba vinculado al peso de las mangueras que debía manipular. La demandada sostuvo que las tareas implicaban el manejo de mangueras de 30 kilos durante la jornada laboral.

El dictamen pericial médico de fecha 21/04/2025 resulta relevante (CPD N°6) para definir este punto de la controversia. Indica que, si bien el actor presenta protrusiones discales lumbares, al momento del examen no se evidenciaban limitaciones funcionales agudas ni signos clínicos que contraindiquen, en forma inmediata, la realización de tareas laborales. No obstante, el experto advirtió que la manipulación de mangueras de 30 kg -tal como describió la empleadora- sí implicaría un riesgo de agravamiento de su patología y recomendó, en consecuencia, la reubicación en tareas livianas que no impliquen sobrecarga lumbar.

A requerimiento de la parte actora, el mismo perito aclaró el 28/04/2025 que el actor se encontraba en condiciones de manipular mangueras de entre 1,5 y 2 kilos, siempre que se respetaran pausas y condiciones ergonómicas adecuadas.

De lo expuesto surge que el dictamen pericial toma como dato relevante el peso de las mangueras. Sin embargo, la empleadora no logró acreditar que estas alcanzaran efectivamente los 30 kilos que invocó.

El informe de la Compañía Inversora Industrial SA (CPD N°3) resulta meramente estimativo. La entidad -contratante de los servicios de Proser SRL en el ingenio Leales- reconoce que no puede precisar dicho extremo ni la cantidad de horas que insumen las labores de los operarios de Proser SRL: *“La ejecución de tareas de limpieza hidrocinética, requiere que los operarios deban realizar ciertos de esos trabajos en posición inclinada, durante espacios de tiempo prolongados, cuya extensión depende del estado en que se encuentren las instalaciones a limpiar, no pudiendo esta parte precisar con exactitud tiempo de duración de las tareas. La distancia que separa el piso de tubos con el techo de la caja es de 150 cm. Estas tareas las realizan empresas contratadas a tales efectos, con su propio personal, por lo que no podemos especificar cantidades de horas que los operarios realizan esas tareas durante sus turnos siendo ajenos al cronograma de los mismos, información que no obra en nuestros registros. La obligación de la empresa contratada es garantizar la ejecución de esos trabajos en forma eficiente, con los medios materiales y personal competente y nuestra Cía. sólo lleva un registro del horario de ingreso y egreso de los trabajadores de la contratada a la planta fabril, siendo que por normativa interna debe realizar dicho control y monitoreo de todas las personas que ingresan/egresan. para la limpieza hidrocinética, mangueras de alta presión. No podemos certificar el peso de las mismas pero estimamos que es probable que ronden aproximadamente los 30 kg”*.

La absolución de posiciones rendida por el Sr. Pérez en el CPD N°7 no aporta información determinante para la resolución de la cuestión debatida, habiendo reafirmado la posición esgrimida en la demanda.

En relación con las tareas desempeñadas por el actor, declararon los testigos Oscar Edgardo Juárez y Francisco Alberto Coronel, ambos ofrecidos por la parte actora (CPA N°4). Coincidieron en señalar que el peso real de las mangueras utilizadas oscilaba entre 2 y 3 kilos, dato que se presenta plenamente compatible con las conclusiones del peritaje médico en cuanto a la posibilidad de que el trabajador continuara realizando tareas livianas.

Los deponentes manifestaron ser empleados del Ingenio Leales, en el sector de evaporación, y haber observado en forma directa al actor cuando cumplía funciones como trabajador de Proser SRL. Relataron, además, que colaboraban con dicho personal, lo que otorga credibilidad a su conocimiento sobre la modalidad de las tareas y sobre el peso de las mangueras.

El Sr. Juárez relató: *"Yo trabajo en la parte de evaporación. En ese tiempo yo era encargado de tener los equipos listos para que ellos lleguen, preparen sus mangueras y laven los equipos. Los equipos son las cajas"*. Y al ser interrogado sobre si manipulaba las mangueras agregó: *"No, no, no. Pero siempre estaban ahí tiradas y muchas veces las enrollamos, las guardamos, o sea, limpiamos el sector muchas veces cuando ellos no estaban y por eso le digo el peso, digamos de las mangueras"*.

Por su parte, el Sr. Coronel describió las tareas del actor en los siguientes términos: *"Él trabajaba haciendo la limpieza de las cajas de evaporación, en la limpieza de unos caños con unas lanzas a presión por medio del agua, agua a mucha presión"*. En cuanto al peso de las mangueras, indicó: *"Aproximadamente 2 kilos y medio a 3 kilos, porque estamos en contacto, siempre les alcanzamos las lanzas a ellos"*.

La parte demandada dedujo tacha contra el testimonio del Sr. Juárez e impugnó parcialmente la declaración del Sr. Coronel (I1). Alegó que ambos dieron respuestas disímiles respecto de si las tareas requerían esfuerzo físico, señalando que Juárez negó la exigencia de esfuerzo, mientras que Coronel respondió afirmativamente alegando que ello se debía a la existencia de lanzas pesadas. La demandada expresó que si bien esta última aseveración era verdadera resultaba inverosímil la afirmación del testigo sobre el escaso peso de las mangueras y, a partir de ello, sostuvo que se encuentra demostrado el peso de 30 kg.

La parte actora solicitó el rechazo del planteo en función de argumentos que considero atendibles. En primer lugar, porque -como se señaló inicialmente- carece de respaldo probatorio la hipótesis de que los operarios debieran manipular mangueras de 30 kilos. En segundo lugar, las diferencias en las respuestas de los testigos pueden explicarse por la distinta valoración subjetiva que cada uno hizo sobre el "esfuerzo físico" , sin que ello implique contradicciones sustanciales sobre todo teniendo en cuenta que ambos coincidieron en un aspecto central referido a que el peso de las mangueras rondaba entre 2 y 3 kilos y que las tareas del actor consistían en la limpieza de equipos en el sector evaporación. En tercer lugar, de lo manifestado por el testigo Coronel no se deriva como consecuencia lógica que el peso de las mangueras haya sido de 30 kg, lo cual tampoco surge de prueba aportada a la causa. Por ello, considero que el planteo de tachas debe ser desestimado. Así lo declaro.

Finalmente, cabe destacar la concordancia entre estas declaraciones y la prestada por el testigo Bustos (CPD N°8), quien afirmó haber realizado las mismas tareas que el actor en el Ingenio Leales. Todos los deponentes coincidieron en describir que el trabajo consistía en la limpieza de tubos en el área de evaporación y ninguno hizo referencia al traslado de andamios, como sostuvo la demandada en su responde.

De esta manera, estimo que el conjunto de estos testimonios adquiere fuerza convictiva suficiente, al resultar coherente, concordante y verosímil.

Por el contrario, las declaraciones de Claudia Marcela Pérez y Rafael Ricardo Arancibia (CPD N°8) carecen de relevancia para dilucidar la controversia, por lo que el tratamiento de las tachas

deducidas por la parte actora resulta innecesario (I2). En efecto, la testigo Pérez manifestó desempeñarse como empleada administrativa de Proser SRL y de su relato no surge un conocimiento directo ni personal de las tareas realizadas por el actor, puesto que sus afirmaciones se basaron únicamente en lo que habría observado en estados de Whatsapp de otros trabajadores. Por su parte, el testigo Arancibia no aportó precisiones acerca del peso de las mangueras ni de otras circunstancias que permitan inferir un esfuerzo físico significativo en la labor del actor.

En consecuencia, hasta aquí no se encuentra acreditado que el trabajador estuviera impedido de cumplir con sus tareas habituales.

Ahora bien, admitiendo en forma hipotética, que la dolencia lumbar del actor hubiera generado inconvenientes para continuar con las tareas asignadas, la demandada tampoco probó la imposibilidad -no imputable a su parte- de reasignarle funciones compatibles con sus limitaciones. Sobre este punto, resulta aplicable la doctrina legal de la CSJT, que ha establecido: *"La carga de la prueba de la imposibilidad de otorgar tareas al trabajador incapacitado contemplada por el art. 212, segundo párrafo de la LCT, corresponde al empleador que invoca esa circunstancia como fundamento de la extinción del contrato de trabajo"* (sentencia N° 397, de fecha 16/06/2011).

De acuerdo a los criterios jurisprudenciales a los que adhiero, dicho supuesto sólo se configura cuando existe una verdadera imposibilidad de reubicación dentro de la empresa, la cual no puede fundarse en meras razones económicas, sino en la ausencia de funcionalidad de las nuevas tareas con los fines de la organización. Además, esta imposibilidad no debe poder ser superada con un esfuerzo razonable del empleador.

En el caso concreto, la demandada sostuvo que no existían alternativas de reubicación porque todos los operarios realizaban las mismas tareas en los ingenios. Sin embargo, de la declaración de la Sra. Claudia Pérez (CPD N°8) surge que la empresa contaba también con personal administrativo que se desempeñaba en otro establecimiento, lo que demuestra que el plantel de la empresa no estaba conformado exclusivamente por operarios.

Si bien la demandada alegó que dicho plantel administrativo era reducido, lo cierto es que no produjo prueba alguna que acreditara tal extremo, ni explicó de qué modo esa supuesta limitación estructural impedía evaluar la reasignación de funciones.

La sola afirmación genérica de que todos los trabajadores cumplían idénticas tareas operativas no resulta suficiente para eximir al empleador de la carga legal de demostrar la imposibilidad real y objetiva de otorgar tareas compatibles con las dolencias del actor. Asimismo, vale destacar que al absolver posiciones, el socio gerente de Proser SRL admitió que no se intentó reubicar al Sr. Pérez (posición nro. 7).

En definitiva, la empleadora no logró acreditar que el actor estuviera impedido de realizar sus tareas habituales, ni que resultara aplicable el art. 212, segundo párrafo, de la LCT. Por el contrario, las constancias médicas y testimoniales acreditan que el trabajador se hallaba en condiciones de continuar desempeñándolas.

Por todo lo expuesto, corresponde declarar que la decisión rescisoria adoptada por la demandada carece de justa causa y, en consecuencia, el despido debe reputarse injustificado.

CUARTA CUESTIÓN:

De acuerdo a lo previsto en el art. 214 inc. 6 del CPCC supletorio corresponde expedirme sobre los rubros reclamados.

Preliminarmente cabe decir que la Ley N°27.742, vigente a partir del 08/07/2024 (art. 237), derogó la Ley 25.323 (art. 99) y los arts. 43 a 48 de la Ley N°25.345 (que modificó el art. 80 de la LCT), entre otras normativas.

Sin embargo, de acuerdo a las disposiciones del art. 7 del Código Civil y Comercial de la Nación, en consonancia con el principio de irretroactividad de la ley, debe interpretarse que la nueva legislación se aplica a las situaciones jurídicas que se constituyan a partir de su entrada en vigencia y a las relaciones y situaciones que se encuentran en curso de constitución y a aquellas constituídas y existentes en cuanto no estén agotadas.

Teniendo en cuenta que en el presente caso el contrato laboral habido entre las partes feneció antes de la entrada en vigencia de la Ley N°27.742 y que idéntica situación se verifica respecto del perfeccionamiento de la acción por parte del actor destinada al reconocimiento de sus derechos, entiendo que la situación jurídica se encontraba plenamente agotada al momento de la entrada en vigor de la nueva ley.

En consecuencia, el análisis de los rubros del art. 2 de la Ley 25.323 y art. 80 de la LCT debe realizarse a la luz de estas normas (y no de la Ley N°27.742) por ser la que estuvo vigente mientras la situación jurídica existió. Así lo declaro.

1.Indemnización por antigüedad: De acuerdo a lo desarrollado en la tercera cuestión y lo previsto en el art. 245 de la LCT, corresponde admitir el rubro reclamado.

2.Indemnización del art. 95 de la LCT: El art. 97 de la LCT establece que el despido sin causa del trabajador, pendientes los plazos previstos o previsibles del ciclo o temporada en los que estuviere prestando servicios, dará lugar al pago de los resarcimientos establecidos en el art. 95 primer párrafo de esta ley.

El art. 95 de la LCT, por su parte, prevé que si el tiempo que faltare para cumplir el plazo del contrato fuese igual o superior al que corresponda al de preaviso, el reconocimiento de la indemnización por daño suplirá al que corresponde por omisión de éste, si el monto reconocido fuese también igual o superior a los salarios del mismo.

La normativa equipara el contrato de temporada al contrato a plazo fijo al sólo efecto de la adopción de un régimen indemnizatorio común para el supuesto de ruptura de la vinculación.

En el presente caso el despido se produjo estando pendiente el período de actividad. Si bien el actor no pudo reiniciar efectivamente la prestación laboral, ello se debió a la posición asumida por la demandada, la que se declaró injustificada. En este marco, debe tenerse presente que el trabajador puso a disposición su fuerza laboral, como lo revela el hecho de haberse sometido a los exámenes preocupacionales y la posterior intimación realizada a los fines que se le aclare su situación laboral, además de que se trataba de un trabajador de carácter permanente, con lo cual, iniciada la temporada asistía al trabajador una expectativa de cumplimiento completo. Teniendo en cuenta estas circunstancias y la finalidad de la norma analizada, considero procedente el reclamo.

Para la determinación de la indemnización se tomará como parámetro los salarios dejados de percibir por el trabajador durante la temporada 2020. A Como ciclo previsible se considerará la del año 2019 por ser el período inmediato anterior a la disolución del vínculo, esto es, entre los meses de junio a diciembre según surge de la certificación de servicios acompañada.

3.Indemnización sustitutiva de preaviso: En cuanto al reclamo por indemnización sustitutiva de preaviso, corresponde su rechazo.Ello así, por cuanto el propio artículo 95 de la LCT dispone expresamente que, cuando el tiempo pendiente para el cumplimiento del contrato resulte igual o

mayor al plazo de preaviso, la indemnización allí prevista sustituye a la que corresponde por la omisión de éste, siempre que su cuantía sea equivalente o superior a los salarios correspondientes al mismo. En el presente caso, habiéndose hecho lugar a la indemnización del artículo 95 de la LCT, y dado que su monto resulta suficiente para cubrir el resarcimiento previsto por la falta de preaviso, no corresponde reconocer ambas prestaciones de manera concurrente, so riesgo de incurrir en una duplicación no autorizada por la ley.

En consecuencia, el rubro indemnización sustitutiva de preaviso debe ser rechazado.

4.SAC sobre preaviso: En mérito a lo declarado en el punto precedente, corresponde rechazar este rubro.

5.Indemnización del art. 80 de la LCT: La norma -según el texto vigente al momento de los hechos de la causa- establecía una indemnización a favor del trabajador cuando el empleador no hiciera entrega de las constancias y certificaciones laborales dentro de los dos días hábiles computados a partir del requerimiento que a tal efecto le formule el trabajador.

Dicho requerimiento, además, debía cumplir con el recaudo temporal previsto en el art.3 del Decreto reglamentario N° 146/01, norma que establece que el trabajador quedará habilitado para remitir el requerimiento fehaciente al que se hace alusión en el artículo 80 de la LCT, 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° 20.744 (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.

En el presente caso, los telegramas de fechas 14/07/2020 y 20/07/2020 corroboran que el actor intimó el pago de las indemnizaciones por despido pero no apercibió a la demandada de conformidad con la normativa citada.

Respecto de las actuaciones tramitadas ante la SET, el expediente administrativo (nro. 2082/181/P/2021) obrante en el CPA N°2, revela que la demandada fue notificada de la audiencia convocada por la autoridad administrativa (cédula de fs.27) pero no de los términos de la denuncia formulada por el actor.

Por lo expuesto, no surge acreditado que el actor hubiera intimado la entrega de la documentación laboral bajo apercibimiento de las consecuencias previstas en el art. 80 LCT y decreto 146/01, por lo que corresponde el rechazo de la pretensión.

6.Art. 2 de la Ley 25.323: La norma preveía un incremento indemnizatorio para el supuesto en que el empleador no pague en tiempo y forma las indemnizaciones por despido, estableciendo que para ello el trabajador debe cursar una intimación fehaciente al vencimiento de los cuatro días hábiles de la extinción laboral (art. 255 bis de la LCT y doctrina legal de la CSJT en “Barcellona, Eduardo José vs. Textil Doss SRL s/ Cobro de pesos”, sentencia nro. 335 de fecha 12/05/2010 según la cual: "Resulta nula y, por ende, jurídicamente descalificable la sentencia que considera válida y temporánea la intimación efectuada -a tenor de lo dispuesto por el art. 2 de la ley n° 25.323- al empleador que no está en mora en el pago de las indemnizaciones (art. 128 LCT)”.

En el presente caso, los telegramas de fechas 14/07/2020 y 20/07/2020 corroboran que el actor intimó el pago de las indemnizaciones por despido pero no apercibió a la demandada de conformidad con la normativa citada.

Respecto de las actuaciones tramitadas ante la SET, el expediente administrativo (nro. 2082/181/P/2021) obrante en el CPA N°2, revela que la demandada fue notificada de la audiencia

convocada por la autoridad administrativa (cédula de fs.27) pero no de los términos de la denuncia formulada por el actor.

Por lo expuesto, no surge acreditado que el actor hubiera intimado al pago de las indemnizaciones de los arts. 232, 233 y 245 bajo apercibimiento de las consecuencias previstas en el art. 2 de la Ley 25.323.

7.DNU 34/2019:La parte actora reclama la duplicación de los rubros indemnizatorios prevista para los despidos sin justa causa en el Decreto 34/2019, el cual prevé en su art. 2: "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". El art. 3 precisa: "La duplicación prevista en el artículo precedente comprende todos los rubros indemnizatorios originados con motivo de la extinción incausada del contrato de trabajo". El art. 4, por su parte, excluye la aplicación del decreto a las contrataciones celebradas con posterioridad a su entrada en vigencia.

Cabe señalar que el DNU 34/2019 fue objeto de sucesivas prórrogas, entre ellas, mediante el DNU 528/20 (BO 09/06/2020) que amplío la vigencia del primero por un plazo de 180 días desde la publicación en el boletín oficial.

Ahora bien, teniendo en cuenta la fecha de ingreso del trabajador y la fecha en que se perfeccionó el despido, el caso quedaba aprehendido dentro de las disposiciones de la normativa señalada. Con lo cual, corresponde admitir la duplicación del rubro correspondiente a indemnización por antigüedad. Así lo declaro.

8.Daño moral: En cuanto al reclamo por daño moral formulado por la parte actora, cabe señalar que el mismo no puede prosperar. Si bien el trabajador sostiene que la causal invocada por la demandada para disponer su despido le habría ocasionado angustia, estrés, preocupaciones y un trato discriminatorio, lo cierto es que tales manifestaciones carecen del respaldo probatorio necesario y no configuran, en el caso, los presupuestos que la jurisprudencia ha establecido para la procedencia de dicho rubro.

En efecto, la sola circunstancia de haber sido objeto de un despido, aun cuando éste aparezca como injuriante para el trabajador, no habilita per se la indemnización autónoma por daño moral. Ello obedece a que el sistema del derecho laboral se estructura sobre un régimen indemnizatorio tarifado, en cuyo cálculo ya se contempla el menoscabo moral derivado de la ruptura del vínculo. Así lo ha señalado reiteradamente la jurisprudencia, indicando que la indemnización especial prevista por la Ley de Contrato de Trabajo incorpora y repara de manera global las consecuencias propias del despido.

Por esa razón, la procedencia del daño moral constituye una cuestión excepcional, circunscripta a aquellos supuestos en que el perjuicio moral deriva de un hecho independiente y adicional a la mera disolución contractual (CSJT sentencia nro. 544 de fecha 26/06/2002). Es decir, resulta necesario que el empleador incurra en una conducta ilícita autónoma que trascienda el ámbito del despido y que sea susceptible de generar, por sí misma, un menoscabo grave en los sentimientos, la honra o la dignidad del trabajador.

En el presente caso, el actor no ha logrado acreditar la existencia de actos discriminatorios, vejatorios o de hostigamiento que permitan encuadrar su pretensión dentro de tales supuestos de excepción. Por el contrario, lo que se verifica es la existencia de un despido cuya ilegitimidad fue analizada en el marco de la normativa laboral, pero que en ningún caso puede dar lugar al reconocimiento de un daño moral autónomo en ausencia de un hecho ilícito adicional. Por lo tanto,

corresponde rechazar el reclamo por daño moral.

INTERESES: Los importes que progresan devengarán intereses desde que son debidos y hasta su efectivo pago (art. 128 y 149 LCT).

Respecto de la tasa de interés aplicable, estimo necesario efectuar algunas precisiones. Así, y en primer término, destacar que corresponde a los jueces de grado establecer la tasa de interés que consideren más adecuada para el caso concreto, de acuerdo a la realidad socioeconómica del país. En idéntico sentido se ha expedido nuestra Corte Suprema de Justicia al establecer: "... resulta inconveniente fijar un sistema único, universal y permanente para el cálculo de la tasa de interés judicial, dado que no existe desde nuestra perspectiva una solución universalmente justa, sino que deberá atenderse a las circunstancias específicas de cada caso para ajustar la tasa de interés judicial al supuesto concreto. Asimismo, considero que corresponde dejar librado a la prudente apreciación de los jueces de la causa la aplicación de una tasa que, conforme las circunstancias comprobadas del caso, cumpla la función de otorgar un razonable interés al capital de origen, reservándose esta Corte el control último de razonabilidad..." (CSJT, sentencia N° 1.422 de fecha 23/12/2015, “Juárez Héctor Ángel vs. Banco del Tucumán S.A. s/ Indemnizaciones").

En segundo lugar, es dable enfatizar que es deber de los magistrados hacer prevalecer los derechos constitucionales de las partes del proceso. Es por ello que la tasa de interés no solo debe ser la adecuada a los fines de proteger al crédito del actor de la depreciación ocasionada por el transcurso del tiempo, sino que debe además, evitar que el deudor se vea premiado o compensado con la aplicación de una tasa mínima que no se adecue a la realidad.

A la luz de estas pautas, realizando una comparación al 31/08/2025, se verifica que en el presente caso la aplicación de la tasa activa generaría un interés inferior (323,40%) al que resulta de la aplicación de la tasa pasiva (697,58%), por lo que considero que el cómputo debe realizarse en función de esta última por ser más beneficiosa para la trabajadora. Así lo declaro.

Base de cálculo: El cálculo de los rubros declarados procedentes se realizará en función de las condiciones laborales del actor: fecha de ingreso 04/06/2001; fecha de egreso 06/07/2020; categoría Auxiliar A del CCT 130/75; jornada completa.

Se tomará como mejor remuneración, mensual, normal y habitual la que surge del recibo de noviembre de 2019 por la suma de $56.702,79 en concepto de salario básico, adicional por presentismo, antigüedad y horas extras, rubro este último que se liquidó en forma periódica desde junio de 2018 hasta noviembre de 2019 según los recibos de sueldo aportados a la causa.

PLANILLA DE CONDENA:

JUICIO:Perez Daniel Rene c/ Proser SRL

EXP. 1146/23

Fecha de Ingreso:04/06/2001

Fecha de Egreso:06/07/2020

Antigüedad art 245: 9

Antigüedad por temporadas:9 años, 1 mes y 14 días

Categoría: Auxiliar A - CCT 130/75

Jornada completa

Remuneración$ 56.702,79

Planilla de Capital e Intereses de Rubros Condenados

1- Indemnización por Antigüedad

($ 56.702,79 x 9)$ 510.325,11

2- Indemnización art. 95 LCT

($ 56.702,79 x 7)$ 396.919,53

3- DNU 34/2019

(Doble indemnizacion)$ 510.325,11

Total Rubro 1 a 3 en $$ 1.417.569,75

Intereses Tasa Pasiva a partir del 14/07/2020 al 31/08/2025697,58%$ 9.888.636,50

Total Rubros 1 a 3 actualizado$ 11.306.206,25

Condena Total$ 11.306.206,25

DEMANDA (V.H.)$2.972.995,54

SENTENCIA (V.H.)$ 1.417.569,75

Prospera47,68%

COSTAS: Teniendo en cuenta el progreso de las principales pretensiones del actor referidas al despido y considerando la incidencia económica de los rubros rechazados, habiendo prosperado la demanda en un 47,68% del importe reclamado, estimo justo imponer las costas de manera proporcional en un 80% a cargo de la parte demandada y en un 20% a cargo de la parte actora (art. 61 del CPCC supletorio).

HONORARIOS: De acuerdo a lo previsto en el art. 46 inc. 2 del CPL corresponde regular honorarios a los letrados intervinientes.

Para ello, teniendo en cuenta que en el caso la demanda prosperó por un monto inferior al 50% reclamado (47,68%), resulta aplicable lo dispuesto en el art. 50 inc. 2 del CPL, por lo que a los fines de la regulación se considera el importe reclamado de $7.320.820,45 desde la interposición de la demanda en fecha 01/06/2023 hasta el 31/08/2025, con aplicación de tasa pasiva del BCRA, lo que asciende a la suma de $21.685.661,02. Como base para la regulación, se tomará el 50% de dicho monto, cálculo que arroja la suma de $10.842.830,50.

Habiéndose determinado la base regulatoria, se tendrá en cuenta, además, el tiempo empleado en la solución del litigio, la calidad y valor jurídico de la labor profesional desarrollada por los profesionales y lo dispuesto por los arts. 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 N° 6715.

De este modo, los cálculos realizados arrojan los siguientes importes:

1.En relación a la representación letrada de la parte actora, teniendo en cuenta la actuación conjunta de los letrados Enrique Alberto Lezcano y Marcos Alberto Ruffino en carácter de apoderados durante las tres etapas del proceso principal, a los efectos regulatorios se considerará que hubo una única representación (art. 12 de la Ley 5480). Ahora bien, los cálculos realizados arrojan la suma de $2.184.830,24 (base x 13% más 55% por el doble carácter). Dicho importe se distribuirá en la suma de $1.092.415,12 para cada uno de los letrados intervinientes.

2.A la letrada Mónica del Valle Almasan, por su intervención en el doble carácter por la parte demandada durante las tres etapas del proceso principal, se regulan honorarios en la suma de $1.344.510,92 (base x 8% más 55% por el doble carácter).

3.A la perito contadora Irma Beatriz Salazar, la suma de $216.856,60 de acuerdo a la escala porcentual del art. 51 del CPL (2%).

Por lo expuesto,

RESUELVO:

I.RECHAZAR el planteo de prescripción deducido por la demandada, en mérito a lo considerado.

II.ADMITIR PARCIALMENTE LA DEMANDA promovida por **Daniel René Pérez (DNI N° 23.255.725)** con domicilio en MItre 1054, Villa Obrera, Quilmes y Los Sueldos, departamento Leales, Tucumán, en contra de **Proser SRL (CUIT 30-64495853-8)** con domicilio en Carlos Pellegrini N°330 de esta ciudad, en mérito a lo considerado. En consecuencia, se condena a la razón social mencionada al pago de los rubros correspondientes a indemnización por antigüedad, DNU 34/2019, art.95 de la LCT, los que a la fecha de este pronunciamiento ascienden a la suma de ***$11.306.206,25 (Pesos once millones trescientos seis mil doscientos seis con 25/100).***

III.RECHAZAR lo reclamado en concepto de art. 80 de la LCT, art. 2 de la Ley 25.323, indemnización sustitutiva de preaviso, Sac s/ preaviso e indemnización por daño moral, en mérito a lo considerado.

IV.COSTAS: Como se consideran.

V.REGULAR HONORARIOS: 1) Al letrado **Enrique Alberto Lezcano** la suma de $1.092.415,12 en mérito a lo considerado. 2) Al letrado **Marcos Alberto Ruffino** la suma de $1.092.415,12 en mérito a lo considerado. 3) A la letrada **Mónica del Valle Almasan** la suma de $1.344.510,92 en mérito a lo considerado. 4) A la perito contadora **Irma Beatriz Salazar** la suma de $216.856,60 en mérito a lo considerado.

VI.PLANILLA FISCAL: Oportunamente practíquese y repóngase (art. 13 de la Ley 6204).

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

HÁGASE SABER. 1146/23.VGV

Actuación firmada en fecha 20/10/2025

Certificado digital:
CN=LOPEZ DOMINGUEZ Maria Carmen, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 27253185029

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