Expediente: **1638/24**
Carátula: **GARCIA LUIS ALFREDO C/ SAEZ SERVICIOS S.R.L. S/ COBRO DE PESOS**

Unidad Judicial: **OFICINA DE GESTIÓN ASOCIADA DEL TRABAJO N°2**
Tipo Actuación: **FONDO**
Fecha Depósito: **12/12/2025 - 00:00**
**Notificación depositada en el/los domicilio/s digital/es:**
*23238774179 - GARCIA, Luis Alfredo-ACTOR*
*33539645159 - CAJA DE PREVISION Y S.S. ABOGADOS Y PROC. -*
*23238774179 - ROSELLO, JUAN JOSE-POR DERECHO PROPIO*
*90000000000 - SAEZ SERVICIOS S.R.L., -DEMANDADO*

---

# PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN

CENTRO JUDICIAL CAPITAL

Oficina de Gestión Asociada del Trabajo N°2

ACTUACIONES N°: 1638/24

**H105026003571**

Juicio: "García, Luis Alfredo -vs- Saez Servicios SRL s/ cobro de pesos” - M.E. N° 1638/24.

S. M. de Tucumán, diciembre de 2025.

Y visto: para dictar sentencia definitiva en estos autos caratulados "García, Luis Alfredo -vs- Saez Servicios SRL s/ cobro de pesos”, de cuyo estudio:

Resulta y considerando que:

Mediante presentación del 21/10/24 se apersona el letrado Juan José Rosello, en nombre y representación del Sr. Luis Alfredo García, DNI N° 42.221.131, con domicilio real en Barrio Santa Teresita, Mza. A, Lote N° 7, de esta ciudad, conforme lo acredita con poder ad litem. En tal carácter, inicia la presente demanda en contra de Saez Servicios SRL, CUIT N° 30-71146948-2, con domicilio en Ruta N° 9 Km 1.282, San Andrés, Tucumán, por cobro de la suma de $ 10.643.855,55 (pesos diez millones seiscientos cuarenta y tres mil ochocientos cincuenta y cinco con cincuenta y cinco centavos) o lo que en más o menos resulte de las probanzas de autos, con más sus intereses, gastos y costas, desde el momento en que es debida y hasta su efectivo pago.

Manifiesta en fundamento de su petición que su mandante ingresó a trabajar para la demandada en mayo de 2019, pero recién fue registrado el 01/05/22.

Expresa que cumplía sus tareas en los galpones de la empresa demandada sito en Ruta N° 9 Km 1.282, San Andrés, Provincia de Tucumán; y que la jornada de trabajo siempre fue de 48 horas semanales de lunes a sábado, con un día de descanso semanal, con jornadas laborales rotativas de 08:00 a 16:00 horas o de 16:00 a 00:00. Dice que se desempeñaba como “lavador” conforme CCT 460/73 y no como “operario auxiliar” como falazmente constaba en los recibos de haberes. Indica que era el responsable de la limpieza y mantenimiento exterior e interior de los vehículos de transporte, como buses o colectivos, lo que incluye la eliminación de suciedad, control de higiene y, en algunos casos, tareas básicas de mantenimiento como la revisión de líquidos o la limpieza de ciertos sistemas menores del vehículo. Añade que durante toda la vigencia del vínculo laboral, la

patronal nunca cumplió con lo prescripto por el régimen de la actividad y LCT, en lo referente a la capacitación del empleado. Por último, dice que el actor recibía una remuneración de manera mensual en efectivo y que en febrero del 2024 percibió un básico de $ 257.301,06, muy por debajo de lo establecido por la escala salarial vigente, que era $ 586.908,75.

Asegura que durante toda la vigencia del vínculo laboral la figura legal que vinculó a las partes fue el contrato por tiempo indeterminado a tiempo completo de hecho, de ejecución continua e interrumpida. Sin embargo, dice que la demandada lo tenía registrado como contrato a plazo fijo a media jornada, como se indica en los recibos de haberes.

Señala que el art. 90 de la LCT establece que los contratos a plazo fijo deben cumplir con ciertas condiciones para ser válidos, las que no se dan en este caso.

Sostiene que la firma demandada registró indebidamente la relación de trabajo que lo unía con el Sr. García, primero respecto de la fecha en que empezó a prestar tareas y luego en cuanto a la forma de contratación, con un supuesto contrato a plazo fijo y de media jornada; abonando un salario muy por debajo de la escala salarial vigente según el Convenio Colectivo de la actividad, privándolo de esta manera de los beneficios que le hubieren reconocido las leyes laborales, comerciales, gremiales, previsiones y asistenciales conforme a sus reales condiciones de trabajo.

Por ello, y como no se cumplen los requisitos mencionados, considera que se produce la nulidad del contrato de plazo fijo, y la relación laboral debe considerarse de plazo indeterminado, lo cual genera una serie de derechos para el trabajador, debiendo la empresa abonar la indemnización correspondiente a un despido sin causa.

Relata que el día 09/02/24 la demandada remitió una carta documento al actor donde se pretende dar por concluido el contrato de trabajo a partir del día 28/02/24 por vencimiento del plazo. Aclara que dicha misiva nunca fue recepcionada por el Sr. García, pero si fue entregada en mano por su empleador a fin de informarle que no lo dejaría entrar más a prestar tareas.

Dice que ante ello, su mandante remitió carta documento el 04/03/24 en donde rechaza e impugna la misiva del 09/02/24 y niega haber suscripto un contrato de trabajo a plazo fijo. Asimismo, intima al pago de las indemnizaciones por despido incausado.

Arguye que dicha misiva no fue contestada por la accionada, por lo que el 22/03/24 envió una nueva epístola intimando al pago de las indemnizaciones de ley; la que tampoco fue contestada.

Cuenta que el 21/05/24 se procedió a ingresar denuncia administrativa en la Secretaria de Estado de Trabajo de la Provincia de Tucumán mediante el expediente N° 3100/181-G-2024. Dice que en el marco de dichas audiencias la parte demandada rechazó el tenor de la denuncia y solo entregó de manera parcial la documentación del artículo 80 de la LCT respecto del Formulario del ANSES, no haciendo entrega ni de la Baja de AFIP, ni del Formulario emitido por AFIP de Aportes y Contribuciones, lo cual quedó asentado en el acta de fecha 14/08/24.

Finalmente, practica planilla de rubros reclamados, cita el derecho aplicable, ofrece prueba documental y solicita el progreso de la demanda, con costas a la parte demandada.

Por decreto del 27/12/24 se tuvo por incontestada la demanda para Saez Servicios SRL.

Mediante decreto del 27/03/25 se abre la causa a pruebas por el término de cinco días, al solo fin de su ofrecimiento. Por decreto del 24/04/25 se llama a las partes a la audiencia de conciliación prevista por el art. 69 del CPL, a la que compareció únicamente el letrado apoderado del actor, por lo que se tuvo por intentada y fracasada la audiencia.

Del informe del actuario del 22/09/25 se desprende que la parte actora ha ofrecido cinco cuadernos de prueba: A1 - Documental: Producida; A2 - Exhibición: Producida; A3 - Informativa: Producida; A4 - Testimonial: Parcialmente producida y A5 - Confesional: Producida. La parte demandada no ofreció medios probatorios.

El 30/09/25 presenta alegatos en término la parte actora. La demandada no presentó alegatos.

Por decreto del 06/10/25 se llaman los autos para sentencia, el que notificado y firme, deja la causa en condiciones de ser resuelta.

I - De las constancias de autos se desprende que conforme a los términos en que ha quedado trabada la litis, la demandada Saez Servicios SRL no ha contestado demanda, no ha producido pruebas y no presentó alegatos.

En mérito a ello, cabe tener presente lo normado por el art. 58 del CPL que establece que ante la falta de contestación de demanda se tendrán como ciertos los hechos invocados y como auténticos y recepcionados los documentos acompañados a la demanda, salvo prueba en contrario. Además se aclara que la presunción procede siempre y cuando la parte actora acredite la existencia de la relación laboral. Es decir que como primera medida corresponde analizar si de las constancias de autos surge probada la relación laboral.

En consecuencia, las cuestiones de justificación necesaria sobre las cuales corresponde pronunciamiento, conforme el art. 214 del nuevo CPCyC, supletoria al fuero, son las siguientes: 1) Existencia de la relación laboral entre el actor Luis Alfredo García y la demandada Saez Servicios SRL y sus características. Fecha y justificación del distracto; 2) Rubros e importes reclamados; 3) Intereses; 4) Costas procesales y 5) Regulación de honorarios. Se tratan por separado cada una de las cuestiones litigiosas.

A fin de resolver los puntos materia de debate, cabe recordar que por el principio de pertinencia, el Juez puede limitar su análisis solamente a aquella prueba que considere conducente atento los principios de la sana crítica racional.

Primera cuestión:

1. La parte actora alega que ingresó a trabajar en mayo de 2019, pese a que recién fue registrado el 01/05/22; que cumplía tareas como “lavador” del CCT 460/73 y que su jornada de trabajo era de 48 horas semanales. Asegura que durante toda la vigencia del vínculo laboral la figura legal que vinculó a las partes fue el contrato por tiempo indeterminado a tiempo completo pese a que la demandada lo tenía registrado como contrato a plazo fijo a media jornada. En cuanto al distracto, dice que el 09/02/24 la demandada remitió una carta documento al actor donde se pretende dar por concluido el contrato de trabajo a partir del día 28/02/24 por vencimiento del plazo. Aclara que dicha misiva nunca fue recepcionada por el Sr. García, pero si fue entregada en mano por su empleador a fin de informarle que no lo dejaría entrar más a prestar tareas; y que el Sr. García la rechazó mediante TCL del 04/03/24.

La demandada, como se dijo, no contestó demanda.

2. Analizado el plexo probatorio obrante en la causa, observo lo siguiente:

2.1. Respecto de la documentación adjuntada por la actora con su demanda (intercambio epistolar, recibos de haberes y denuncia ante la SET), corresponde declarar la presunción de su autenticidad en base al apercibimiento del art. 58 del CPL, aplicado a la demandada. Así lo declaro.

2.2. En el cuaderno de exhibición de documentación producido por la parte actora, surge que la demandada no cumplió con la intimación, pese a estar debidamente notificada conforme cédula del 04/08/25.

2.3. En el cuaderno de prueba informativa producido por la parte actora, obra informe de AFIP de donde se desprende los distintos registrados por parte de Saez Servicios SRL respecto del Sr. García; informe de UTA que remite escalas salariales del CCT 98/73/75 e informe de la SET en donde remite expediente administrativo.

2.4. En el cuaderno de prueba testimonial ofrecido por el actor, declararon los testigos Sergio del Valle Ruiz y Hector Ramon Argañaraz, quienes no fueron tachados por las partes.

2.5. En el cuaderno de prueba de absolución de posiciones ofrecido por la parte actora, se desprende que la accionada no compareció a la audiencia fijada a tal efecto, pese a estar debidamente notificada conforme cédula del 04/08/25, por lo que la accionante solicitó la apertura del pliego de posiciones y que se haga efectivo el apercibimiento del art. 360 del CPCC.

3. Analizado el plexo probatorio detallado, y sin necesidad de mayor abundamiento, ante la incontestación de demanda y la prueba documental, informativa y testimonial aportada por la parte actora, corresponde tener por acreditado el vínculo de trabajo entre las partes y hacer efectivo el apercibimiento previsto por el art. 58 del CPL. Así lo declaro.

Así también, al encontrarse acreditada la relación de trabajo y al no contar con pruebas que demuestren lo contrario, corresponde hacer efectivo el apercibimiento dispuesto por el art. 360 del CPCC atento a que la accionada no ha comparecido a absolver posiciones, pese a encontrarse debidamente notificada a tales fines, por lo que corresponde tener por ciertos los hechos contenidos en las posiciones. Así lo declaro.

De igual manera, ante la falta de exhibición por la parte demandada de la documentación a la que fuera intimada en el cuaderno de pruebas de la actora N° 2, corresponde hacer efectivo el apercibimiento dispuesto por el art. 61 CPL con la salvedad prevista por dicho artículo a lo referido al monto de las remuneraciones. Así lo declaro.

En mérito a lo expuesto, corresponde declarar que el Sr. García ingresó a trabajar para Saez Servicios SRL el 01/05/19, que le correspondía la categoría de “lavador” del CCT 460/73, que se desempeñó en una jornada de trabajo de 8 horas diarias y 48 horas semanales y que percibía las sumas consignadas en los recibos de haberes obrantes en autos. Así lo declaro.

Por último, en cuanto a la remuneración que le hubiera correspondido percibir, será fijada en la pertinente planilla que integra esta sentencia, teniendo en cuenta las características de la relación laboral arriba mencionadas. Así lo declaro.

Respecto del distracto, se desprende del intercambio epistolar analizado -el que se tuvo por auténtico y recepcionado conforme art. 58 del CPL- que la demandada comunicó al trabajador la extinción del contrato de trabajo a partir del 28/02/24 por extinción el plazo fijo, lo que fue comunicado mediante carta documento del 09/02/24.

En cuanto a la modalidad de contratación, hay que destacar que el art. 90 de la LCT establece que el contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, salvo que se hubiese fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de duración (apartado a) y que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen (apartado b). La formalización de contratos a plazo fijo en forma sucesiva, que exceda de las exigencias previstas en el apartado b de este artículo, convierte al contrato en uno por tiempo indeterminado. Esta solución se justifica no sólo por la vía de la nulidad por fraude laboral (art. 14 de la LCT), sino porque la contratación del trabajador en forma sucesiva torna aplicable el principio de indeterminación del plazo establecido en el art. 90 de la LCT, estando a cargo del empleador la prueba de la transitoriedad del plazo (art. 92 de la LCT).

Esto demuestra el principio protectorio que rige en el derecho laboral. Así se ha dicho que: “La problemática de la duración de los contratos de trabajo, cuestión que la ley regula bajo el título “modalidades”, requiere para su correcta comprensión destacar inicialmente que es uno de los capítulos en que con mayor énfasis se aprecia la actuación del orden público laboral” (Machado, José Daniel - Ojeda, Raúl Horacio (Coord.), *Ley de Contrato de Trabajo*, Rubinzal-Culzoni, p. 9).

Por su parte, la doctrina desde siempre se ocupó en explicar que las contrataciones sucesivas pueden hacerse, solamente, si hay una “justificación objetiva”, es decir “que una relación puede nacer válidamente bajo el signo de la determinación de su plazo, pero derivar luego hacia un vínculo permanente por efecto de la desaparición sobreviniente de las necesidades transitorias que en un primer momento lo justificaron como tal” (Machado, José Daniel, *Ley de Contrato de Trabajo*, p. 31).

Asimismo, tiene dicho la jurisprudencia: “La justificación exigida por el apartado b) del Art. 90 LCT, se tiene por cumplimentada cuando mediante esa contratación se persigue satisfacer necesidades de la empresa de carácter temporario o transitorio, que imponga la realización de tareas extraordinarias y ajenas a la actividad habitual de la empresa, o bien tareas propias de ésta pero que por alguna contingencia provisoria sea necesario atender mediante éste tipo de contratación. Al respecto la jurisprudencia que comparto tiene dicho que para que el contrato se considere celebrado a plazo fijo, es necesario que se encuentren reunidos dos requisitos que son acumulativos: que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración; y que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen. Y este último recaudo es el que no aparece satisfecho en el expediente, porque no se encuentran probadas cuáles son las causas objetivas, fundadas en las modalidades de las tareas o de la actividad, que permitan justificar la contratación del aquí reclamante bajo esa modalidad (CNTrab., in re “Alegria Ricardo Javier c/Trinter Repuestos SA s/ despido”)” (Cámara de Apelación del Trabajo, Sala 3, en “Rivero Luis Alberto vs. Rullo Héctor S/ Cobro de pesos”, sentencia N° 222 del 16/12/2011).

Por último, así también lo ha expresado nuestra Corte Suprema: “La formalización de contratos por plazo determinado en forma sucesiva que exceda de las exigencias previstas en el apartado b) de este artículo, convierten al contrato en uno por tiempo indeterminado. La Ley de Contrato de Trabajo establece en qué condiciones el empleador puede celebrar contratos a plazo fijo: a) que tenga término cierto, sea formalizado por escrito, con una duración de no más de cinco años (artículo 93 LCT), aunque no se establece plazo mínimo; b) en el caso de que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen. No puede ser utilizado para reemplazar personal permanente. Como se advierte, el contrato a plazo fijo está sujeto a requisitos formales y sustanciales. Los requisitos formales, para que resulte válido, son los siguientes: debe ser celebrado por escrito expresándose la causa y el plazo debe estar determinado, de modo que el trabajador sepa de antemano cuando va a concluir. El requisito sustancial radica en la existencia de una causa objetiva, fundada en la modalidad de las tareas o en la actividad, que justifiquen este tipo de contratación. Ambos requisitos del artículo 90 LCT, deben concurrir en forma conjunta y no alternativa (cfr. C. Nac. del Trab., Sala X, 27/10/97, in re: “Veiga González, Pablo D. c. Pequeñas Alegrías SRL”). Como sostiene Mariano H. Mark (“Ley de Contrato de Trabajo”; Anotada con jurisprudencia, Abeledo-Perrot, 2009, pág. 445 y ss.), por aplicación del artículo 90 LCT, resulta insuficiente la existencia de documentación firmada por el trabajador de que sus tareas no serían estables o de carácter permanente, ya que la caracterización de la relación laboral como eventual, no depende del conocimiento que el trabajador pueda o no tener de la supuesta transitoriedad de las tareas, sino que las modalidades de dichas tareas, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen (cfr. C. Nac. del Trab., Sala X, 18/7/97, in re “Rodríguez, Juan A. c. Refinería de Maíz SA y otro”). Entonces no basta el mero acuerdo de voluntades entre las partes y la observancia de las formalidades legales para generar un contrato de trabajo a plazo fijo, sino que debe mediar, también, una necesidad objetiva del proceso productivo que legitime el recurrir a esta modalidad, exigencia que se explica por sí misma en el contexto de la Ley de Contrato de Trabajo, que privilegia las vinculaciones de duración indeterminada, patrón contractual que se presume, en defecto de estipulación expresa, al que remitieron las partes” (CSJT, en “Acuña José Ernesto vs. Azucarera Juan M. Terán S.A. S/ Despido”, sentencia N° 486 del 30/06/2010).

De todo lo dicho se puede concluir que la parte demandada estaba obligada a acreditar la existencia de los diversos contratos a plazo fijo y la necesidad objetiva de las actividades de su empresa que la hubiera legitimado para recurrir a esta modalidad.

Como se ha analizado, la parte demandada no ha contestado demanda y no ha ofrecido pruebas, por lo que no se encuentra acreditado por ningún medio de prueba la existencia de los contratos a plazo fijo ni mucho menos las razones objetivas que justifiquen tal modalidad de contratación.

En consecuencia, corresponde declarar que la relación de trabajo era por tiempo indeterminado, conforme art. 90 de la LCT. Así lo declaro.

Atento a ello, la decisión de la firma demandada de dar por finalizado el vínculo laboral el 28/02/24 -comunicada mediante carta documento del 09/02/24- deviene injustificada. Así lo declaro.

Segunda cuestión:

Pretende la parte actora el pago de la suma de $ 10.643.855,55 (pesos diez millones seiscientos cuarenta y tres mil ochocientos cincuenta y cinco con cincuenta y cinco centavos) según surge de la planilla de la demanda, o lo que en más o menos resulte de las probanzas de autos, con más sus intereses, gastos y costas, desde el momento en que es debida y hasta su efectivo pago, por los siguientes conceptos: indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC sobre preaviso, integración mes de despido, SAC sobre integración mes de despido, SAC proporcional primer semestre 2024, vacaciones no gozadas, SAC sobre vacaciones no gozadas, indemnización art. 2 ley 25.323, indemnización art. 80 de la LCT y diferencias salariales desde mayo de 2022 hasta febrero de 2024.

Consideraciones acerca de la ley 27.742: Previo a abordar el tratamiento de los mencionados rubros, corresponde tratar la aplicación en el tiempo de la denominada “Ley de Bases y Puntos de Partida para la Libertad de los Argentinos” N° 27.742 (en adelante, Ley Bases).

En primer término, de acuerdo a lo previsto por el art. 7 del Código Civil y Comercial de la Nación, rige el principio general, según el cual las leyes, a partir de su entrada en vigencia, se aplican a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas vigentes y no tienen efecto retroactivo -sean o no de orden público- excepto disposición en contrario.

Estimo pertinente citar el voto del Dr. Cristian Requena, en los autos “Valles Gisel Elizabeth vs. Aloo SA - Ordinario - Despido”, resolución N° 331, del 13/08/2024, la Excma. Cámara del Trabajo, Sala 2, de la Provincia de Córdoba, sostuvo: “Ciertamente, cuando la norma comienza diciendo que las leyes nuevas se aplican a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes, no es este el principio general, sino tan solo una consecuencia lógica, natural, ya que va destinada a indicar que atrapa a toda aquella relación contractual o situación jurídica que está vigente, subsistente, en curso de ejecución. Es lo que algunos doctrinarios denominan “efecto inmediato”. He indicado en la obra referida: “En lo personal, adscribo al entendimiento que este efecto inmediato únicamente concierne, afecta, atrapa, a las relaciones o situaciones jurídicas que están subsistentes, es decir, desarrollándose en sus distintos tramos; o en otras palabras, que no han finiquitado al tiempo de la entrada en vigencia de la nueva ley []”.

Asimismo, es necesario aclarar que las sentencias judiciales no generan un derecho personal nuevo, sino que tienen un carácter declarativo, limitándose a reconocer un derecho preexistente y proporcionando las herramientas necesarias para hacerlo efectivo. El fallo emitido en este caso no impone una sanción al empleador, sino que simplemente reconoce o declara la existencia de créditos que se generaron mucho antes de la entrada en vigor de la ley 27.742. Así lo ha expresado también la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala 2, en el fallo “Cordini Juncos, Martín Alejandro y otros vs. Comisión Nacional de Regulación del Transporte S/ Despido”, sentencia del 08/08/2024.

Ahora bien, teniendo en consideración los criterios arriba expresados, la legislación aplicable para el análisis de la procedencia o no de las indemnizaciones reclamadas será definida por la fecha de la extinción del contrato de trabajo, que en el presente caso, es anterior a la entrada en vigencia de la ley 27.742 y por lo tanto ésta última no es de aplicación a la especie. Así lo declaro.

Con relación a la determinación de la base de la remuneración que se tomará en cuenta para el cálculo de las indemnizaciones, deberán adicionarse los rubros no remunerativos previstos en el CCT que rige la actividad, resultando ello procedente en virtud del criterio sustentado en sentencia “Pérez Aníbal Raúl c/ Disco S.A, de fecha 01.09.2009” al que nos adherimos en cuanto dichos rubros forman parte del salario y deben ser considerados al momento de su determinación.

Ello así por cuanto se ha dicho en el fallo mencionado: “El art. 14 bis, al prescribir lo que dio en llamarse el principio protectorio: el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, y al señalar la serie de derechos y libertades que estas últimas “asegurarán al trabajador”, refiere al salario, retribución o remuneración, de manera directa: retribución justa, salario mínimo vital, igual remuneración por igual tarea, participación de los trabajadores en las ganancias de la empresa. También lo hace, indirectamente al mentar el descanso y vacaciones pagadas, la protección contra el despido arbitrario y la garantía de los gremios de concertar convenios colectivos de trabajo. En lo relativo a los instrumentos internacionales de jerarquía constitucional (Constitución Nacional, art. 75 inc. 22, segundo párrafo), el salario ha ocupado plaza en la Declaración Americana

de Derechos y Deberes el Hombre (art. XIV), en la Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 23), en el Pacto Internacional de derechos de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Pidesc. Arts. 6 y 7), en la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (art. 5 inc. e) y en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (art. 11 inc. 1° d)".

Y que "Es indudable que "salario justo", "salario mínimo vital móvil", entre otras expresiones que ya han sido recordadas, bien puede ser juzgados, vgr. En punto a la relación adecuada entre los importes remuneratorios y las exigencias de una vida digna para el empleado y su familia, también lo es que, además de ello, el salario se proyecta con pareja intensidad a otro costado de la dignidad del trabajador. Se trata, en breve, de que es preciso y necesario que a la persona trabajadora le sea reconocida, de manera tan plena como sincera, que se ha "ganado la vida" en buena ley, que toda ganancia que obtiene del empleador con motivo o a consecuencia del empleo, resulta un salario, una contraprestación de este último sujeto por esta última causa. Atento a que la noción de remuneración que ha sido enunciada en manera alguna podría entenderse de alcances menores que la acuñada en el art. 1 del Convenio n° 95 sobre la protección del salario, es oportuno hacer cita de las observaciones dirigidas a la República por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, vale decir, el órgano instituido por resolución adoptada por la Conferencia Internacional de Trabajo en su octava reunión (1926), destinado a ejercer el control regular de la observancia por los Estados Miembros de la obligaciones derivadas de los convenios que han ratificado. En efecto, a propósito del Convenio n° 95 dicha Comisión, expresa referencia al art. 103 bis. Le recordó a la Argentina el párrafo 64 del "Estudio general sobre protección del salario", de 2003, en cuanto a que el art. 1 del citado convenio, si bien "no tiene el propósito de elaborar un modelo vinculante de definición del término salario, sí tiene como objeto garantizar que las remuneraciones reales de los trabajadores, independientemente de la denominación o cálculo, serán protegidas íntegramente en virtud de la legislación nacional, respecto de las cuestiones que tratan los arts. 3 a 15 del convenio. Es necesario que la legislación nacional proteja la remuneración del trabajo, cualquiera sea la forma que adopte, de manera amplia y buena fe (Conferencia Internacional del Trabajo, 97 reunión, 2008, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19,22, y 35 de la Constitución).- Más todavía, con todo ello, el órgano Internacional en rigor, persistía o daba seguimiento a las censuras que había dirigido, en 1995, a los beneficios no remuneratorios de los decretos 1477 y 1478 de 1989 y 333 de 1993, "destinados a mejorar la alimentación del trabajador y de su familia" al concluir en "la existencia de un vínculo entre los beneficios dirigidos a mejorar la alimentación del trabajador y de su familia, y el trabajo realizado o el servicio prestado, en virtud de un contrato de trabajo. Estos beneficios -añadió- cualquiera sea el nombre que se le pueda dar (primas, prestaciones complementarias, etc.), son elementos de la remuneración en el sentido del artículo 1 del Convenio. (CSJN, "Pérez, Aníbal Raúl c/ Disco S.A", 01.09.2009)".

En conclusión, resulta preciso y necesario que a la persona trabajadora le sea reconocido, de manera plena como sincera, que se ha "ganado la vida" en buena ley siendo que toda ganancia que obtiene el empleador con motivo o a consecuencia del empleo resulta un salario, y dichos reconocimientos y contraprestación sólo pueden y deben ser llamados, jurídicamente, salario, remuneración o retribución. Así lo declaro.

Conforme lo prescribe el artículo 214 inc. 5 del CPCyC supletorio, se analizarán por separado cada rubro pretendido.

Indemnización por antigüedad: Este rubro resulta procedente atento a lo considerado en la segunda cuestión, respecto de la justificación del distracto (cfr. art. 245 de la LCT). Así lo declaro.

Indemnización sustitutiva de preaviso y SAC sobre preaviso: Teniendo en cuenta lo resuelto anteriormente, el rubro reclamado resulta procedente atento a lo dispuesto por los arts. 231 y 232 de la LCT. Así lo declaro.

Integración mes de despido y SAC sobre integración: Teniendo en cuenta lo resuelto en los puntos anteriores y la fecha declarada como de distracto, corresponde admitir este rubro (art. 233 de la LCT). Así lo declaro.

Vacaciones proporcionales 2024: La actora tiene derecho a este rubro en virtud de lo normado en los arts. 155 y 156 de la LCT. Así lo declaro.

SAC sobre vacaciones proporcionales: Este concepto no puede prosperar por cuanto la indemnización por vacaciones no gozadas, precisamente es un rubro indemnizatorio, no salario, por lo tanto no devenga SAC (CNAT, Sala X, sentencia n° 14.283, 25/04/06, “Candura, Claudio Roberto c/ Dellvder Travel SA y otro s/despidos”). Así lo declaro.

SAC proporcional 1° semestre 2024: Resulta procedente en virtud de lo previsto en los arts. 121 y 122 de la LCT. Así lo declaro.

Indemnización art. 2 de la ley 25.323: Es aplicable al presente caso la doctrina legal sentada por la Excma. Corte Suprema de Justicia de Tucumán en los autos “Barcellona Eduardo José vs Textil Doss SRL S/cobro de pesos” sentencia N° 335 de fecha 12/05/2012 en los que sostuvo como requisito necesario para la procedencia de esta indemnización 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. Y que la mora del empleador en el pago de las indemnizaciones de los trabajadores recién se produce luego de transcurridos los cuatro días hábiles de producida la extinción del vínculo, y tal como se desprende del juego armónico de los art 128 y 149 de la LCT.

Considero cumplida la intimación exigida para la norma legal -y del modo establecido por la doctrina legal antes citada- mediante TCL de fechas 04/03/24 y 22/03/24 para que proceda la indemnización del art. 2 de la Ley 25.323. Así lo declaro.

Indemnización art. 80 de la LCT: Conforme lo normado por el artículo 35 de la ley 22.250 resulta aplicable en el caso de marras las prescripciones dispuestas en el art. 3 del Decreto N° 146/01 al reglamentar el art. 45 de la Ley 25.345 (que agrega el último párrafo al art. 80 de la LCT) estableció que: “El trabajador quedará habilitado para remitir el requerimiento fehaciente al que hace alusión el artículo que se reglamenta, cuando el empleador no hubiera hecho entrega de las constancias o del certificado previstos en los apartados segundo y tercero del art. 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”.

En autos el despido aconteció el 28/02/24 y luego de transcurridos los 30 días, la parte actora intimó mediante TCL del 12/04/24; habiendo la accionada hecho entrega de la documentación de forma extemporánea y deficiente ante la SET (por cuanto está acreditado que el trabajador se encontraba mal registrado); por lo que este rubro resulta procedente. Así lo declaro.

Diferencias salariales desde mayo de 2022 hasta febrero 2024: Corresponde admitir este rubro, teniendo en cuenta el salario efectivamente percibido por el trabajador conforme los recibos de sueldo obrantes en autos y lo que le hubiera correspondido percibir conforme las características de la relación laboral declaradas en la presente. Así lo declaro.

Tercera cuestión

En relación a los intereses a condenar a la parte demandada, estimo pertinente aplicar lo resuelto por nuestra Corte Suprema de Justicia en el autos "Juárez, Héctor Ángel -vs- Banco del Tucumán S.A. S/Indemnizaciones" (sentencia Nª 1.422, de fecha 23/12/2015), donde se dispuso: "(...) los fallos de la Suprema Corte, conociendo por vía de casación, constituyen doctrina legal vinculante, de observancia obligatoria para los tribunales inferiores dado el supuesto de identidad de configuración fáctica respecto de los periodos por los que cabe calcular los intereses moratorios. Por ello, pongo de manifiesto mi opinión personal de que el interés que debiera aplicarse para la corrección de los créditos laborales es la tasa activa cartera general (préstamos) nominal anual vencida a 30 días del Bco. de la Nación Argentina, tal cual lo vienen haciendo numerosos tribunales de todo el país (...). Es por ello que la tasa de interés debe cumplir, además, una función moralizadora evitando que el deudor se vea premiado o compensado con una tasa mínima, porque implica un premio indebido a una conducta socialmente reprochable. Al tratarse de deudas reclamadas judicialmente debe existir un plus por mínimo que sea que desaliente el aumento de la litigiosidad".

En mérito a lo expuesto corresponde aplicar al presente caso la tasa activa, cartera general (préstamos), nominal anual vencida a 30 días del Banco de la Nación Argentina, desde que los rubros son debidos y hasta la fecha de su efectivo pago. Así lo declaro.

Planilla de rubros e intereses:

Fecha Ingreso01/05/19

Fecha Egreso28/02/24

Antiguedad4a 9m

Categoría CCT 460/73Lavador

JornadaCompleta

Base Remuneratoria

Básico$605.534,79

Antiguedad$44.270,76

Sueldo Bruto$649.805,55

Cálculo Capital e Intereses de Rubros Condenados

Rubro 1: Indemnización por antigüedad$3.249.027,75

$649805,55 x 5 =

Rubro 2: Indemnización por preaviso$649.805,55

$649805,55 x 1 =

Rubro 3: Sac s/preaviso$54.150,46

$649805,55 / 12 =

Rubro 4: Integración mes de despido$22.407,09

$649805,55 / 29 * 1

Rubro 5: Vacaciones proporcionales$58.820,75

$649805,55 / 25 x ( 14 x 59 / 365 ) = $58820,75

Rubro 6: Sac proporcional$105.037,06

$649805,55 / 365 x 59 =

Rubro 7: Multa Art 80 LCT$1.949.416,65

$649805,55 x 3 =

Rubro 8: Art 2 Ley 25323$1.960.620,19

Indem. P/antig.50,00%$1.624.513,88

Indem. P/preaviso50,00%$324.902,78

Indem. P/integración 50,00%$11.203,54

Total Rubros 1 al 8 en $ al 28/02/2024$8.049.285,51

Intereses Tasa Activa BNA desde 29/02/2024 al 30/11/2025 84,76%$6.822.574,40

**Total Rubros 1 al 8 en $ al 30/11/2025**$14.871.859,91

Rubro 9: Diferencias Salariales

| Periodo | Básico | Suma No Rem. | Antiguedad | Bruto |
|---|---|---|---|---|
| 05/2022 | $82.162,07 | $0,00 | $4.505,07 | $86.667,14 |
| 06/2022 | $113.383,67 | $15.000,00 | $6.217,11 | $134.600,78 |
| 07/2022 | $113.383,67 | $18.000,00 | $6.217,11 | $137.600,78 |
| 08/2022 | $123.243,12 | $18.000,00 | $6.757,74 | $148.000,86 |
| 09/2022 | $123.243,12 | $18.000,00 | $6.757,74 | $148.000,86 |
| 10/2022 | $123.243,12 | $18.000,00 | $6.757,74 | $148.000,86 |
| 11/2022 | $123.243,12 | $18.000,00 | $6.757,74 | $148.000,86 |
| 12/2022 | $164.324,16 | $10.000,00 | $9.010,32 | $183.334,48 |
| 01/2023 | $180.756,58 | $0,00 | $9.911,34 | $190.667,92 |
| 02/2023 | $180.756,58 | $0,00 | $9.911,34 | $190.667,92 |
| 03/2023 | $198.832,23 | $0,00 | $10.902,48 | $209.734,71 |
| 04/2023 | $198.832,23 | $0,00 | $10.902,48 | $209.734,71 |
| 05/2023 | $212.750,49 | $0,00 | $15.554,20 | $228.304,69 |
| 06/2023 | $262.918,66 | $0,00 | $19.222,00 | $282.140,66 |
| 07/2023 | $284.280,80 | $0,00 | $20.783,80 | $305.064,60 |
| 08/2023 | $284.280,80 | $0,00 | $20.783,80 | $305.064,60 |
| 09/2023 | $331.934,80 | $0,00 | $24.267,80 | $356.202,60 |
| 10/2023 | $371.766,98 | $0,00 | $27.179,92 | $398.946,90 |
| 11/2023 | $371.766,98 | $0,00 | $27.179,92 | $398.946,90 |
| 12/2023 | $441.658,97 | $0,00 | $32.289,76 | $473.948,73 |
| 01/2024 | $441.658,97 | $0,00 | $32.289,76 | $473.948,73 |
| 02/2024 (28 días) | $584.654,28 | $0,00 | $42.744,18 | $627.398,46 |

Totales $5.313.075,40$115.000,00$356.903,35$5.784.978,75

PeriodoBrutoPercibióDiferencia% intsInteresesDiferencia al 30/11/25

05/2022$86.667,14$49.289,48$37.377,66259,39%$96.953,91$134.331,57

06/2022$134.600,78$55.441,26$79.159,52254,78%$201.682,63$280.842,15

07/2022$137.600,78$55.441,26$82.159,52249,93%$205.341,29$287.500,81

08/2022$148.000,86$60.784,08$87.216,78244,34%$213.105,48$300.322,26

09/2022$148.000,86$60.784,07$87.216,79237,97%$207.549,80$294.766,59

10/2022$148.000,86$62.646,92$85.353,94231,38%$197.491,95$282.845,89

11/2022$148.000,86$65.016,98$82.983,88224,60%$186.381,79$269.365,67

12/2022$183.334,48$77.430,80$105.903,68217,78%$230.637,03$336.540,71

01/2023$190.667,92$58.470,46$132.197,46210,99%$278.923,42$411.120,88

02/2023$190.667,92$83.247,03$107.420,89204,14%$219.289,00$326.709,89

03/2023$209.734,71$97.694,76$112.039,95197,21%$220.953,99$332.993,94

04/2023$209.734,71$97.164,74$112.569,97190,04%$213.927,97$326.497,94

05/2023$228.304,69$75.913,03$152.391,66181,88%$277.169,95$429.561,61

06/2023$282.140,66$91.728,25$190.412,41172,76%$328.956,48$519.368,89

07/2023$305.064,60$107.946,56$197.118,04163,61%$322.504,83$519.622,87

08/2023$305.064,60$135.817,33$169.247,27153,88%$260.437,70$429.684,97

09/2023$356.202,60$137.983,18$218.219,42142,77%$311.551,87$529.771,29

10/2023$398.946,90$148.616,61$250.330,29131,41%$328.959,03$579.289,32

11/2023$398.946,90$109.523,13$289.423,77118,78%$343.777,55$633.201,32

12/2023$473.948,73$121.851,66$352.097,07106,31%$374.314,40$726.411,47

01/2024$473.948,73$193.861,17$280.087,5695,47%$267.399,59$547.487,15

02/2024 (28 días)$627.398,46$302.867,45$324.531,0184,76%$275.072,49$599.603,50

**Totales** $5.784.978,75$2.249.520,21$3.535.458,54$5.562.382,14$9.097.840,68

**Resumen**

**Rubros 1 al 8**$14.871.859,91

**Rubro 9**$9.097.840,68

**Total Condena en $ al 30/11/2025**$23.969.700,59

Cuarta cuestión:

En relación a las costas procesales, atento al resultado arribado en autos, y al principio objetivo de la derrota que impera en nuestro sistema procesal, por el progreso casi total de la demanda, se imponen íntegramente a la parte demandada vencida (cfr. arts. 61 y concordantes del CPCC supletorio). Así lo declaro.

Quinta cuestión:

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

Atento al resultado arribado en la litis y a la naturaleza de la misma, es de aplicación el artículo 50 inciso “1” de la citada ley, por lo que se toma como base regulatoria el monto condenado, el que según planilla precedente resulta al 30/11/25 la suma de $ 23.969.700,59 (pesos veintitrés millones novecientos sesenta y nueve mil setecientos con cincuenta y nueve centavos).

Teniendo presente la base regulatoria, la calidad jurídica de la labor desarrollada por los profesionales, el éxito obtenido, el tiempo transcurrido en la solución del pleito, lo dispuesto por los artículos 15, 38, 39, 42, 59 y concordantes de la ley N° 5.480; y art. 1 de la Ley N° 24.432, ratificada por ley provincial N° 6.715, se regulan honorarios de la siguiente manera:

1) Al letrado Juan José Rosello (matrícula profesional 5538) por su actuación en el doble carácter por la parte actora en las tres etapas del proceso de conocimiento, la suma de $ 5.200.000 (pesos cinco millones doscientos mil). Así lo declaro.

En mérito a lo expuesto,

Resuelvo:

I - Admitir parcialmente la demanda promovida por el Sr. Luis Alfredo García, DNI N° 42.221.131, con domicilio real en Barrio Santa Teresita, Mza. A, Lote N° 7, de esta ciudad, en contra de Saez Servicios SRL, CUIT N° 30-71146948-2, con domicilio en Ruta N° 9 Km 1.282, San Andrés, Tucumán, por lo considerado. En consecuencia, se condena a esta última al pago de la suma total de $ 23.969.700,59 (pesos veintitrés millones novecientos sesenta y nueve mil setecientos con cincuenta y nueve centavos) en concepto de indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, SAC sobre preaviso, integración mes de despido, SAC sobre integración mes de despido, SAC proporcional primer semestre 2024, vacaciones proporcionales 2024, indemnización art. 2 ley 25.323, indemnización art. 80 de la LCT y diferencias salariales desde mayo de 2022 hasta febrero de 2024; la que deberá hacerse efectiva dentro de los 10 (diez) días de ejecutoriada la presente, mediante depósito bancario en el Banco Macro SA (sucursal Tribunales) a la orden de este juzgado y como pertenecientes a los autos del título, bajo apercibimiento de Ley, observándose el cumplimiento de las normas tributarias y previsionales federales. Asimismo, se absuelve a la demandada de lo reclamado en concepto de SAC sobre vacaciones no gozadas, por lo tratado.

II - Costas: conforme se consideran.

III - Regular honorarios, conforme a lo tratado, de la siguiente manera:

1) Al letrado Juan José Rosello (matrícula profesional 5538) la suma de $ 5.200.000 (pesos cinco millones doscientos mil).

IV - Practíquese y repóngase planilla fiscal en la etapa procesal oportuna (art. 13 Ley 6204).

Regístrese, archívese y hágase saber.

Ante mí:

**Actuación firmada en fecha 11/12/2025**

Certificado digital:
CN=FRASCAROLO Carlos Alberto, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20164250076

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