

Los datos personales e información sensible contenidos en el presente documento han sido anonimizados y reservados en cumplimiento de la normativa vigente en materia de protección de datos personales.

SENTENCIA NO FIRME

PODER JUDICIAL DE TUCUMÁN
CENTRO JUDICIAL CAPITAL
Oficina de Gestión Asociada del Trabajo N°2

Juicio: "Y.R.E.-vs- L.A. SRL S/Cobro de pesos" - M.. N° 1974/24.

S. M. de Tucumán, Junio de 2026.

Y visto: para dictar sentencia definitiva en los autos: "Y.,
R.E.-vs- L.A. SRL s/cobro de pesos", de cuyo estudio,

Resulta y considerando que:

Mediante presentación del 20/12/2024 se apersona la letrada E.A., en nombre y representación del Sr. R.E.Y., DNI XXXXXXXX, con domicilio en [...], Tucumán, conforme lo acredita con la copia digital del poder ad-litem que acompaña. En tal carácter, promueve demanda en contra de L.A. SRL, con domicilio en calle [...], Tucumán.

Reclama la suma de \$ 2.981.290,98 (pesos dos millones novecientos ochenta y un mil doscientos noventa con noventa y ocho centavos), o lo que en más o menos resulte de las probanzas de autos, por los siguientes conceptos: diferencias liquidación final e indemnización por despido y indemnización art. 80 de la LCT.

Manifiesta que el actor es contratado en fecha 19/05/2003 por la Empresa D.M. SRL en el carácter de trabajador de temporada, a favor de quien presto servicio en forma permanente e ininterrumpida en cada temporada.

Añade que en fecha 20/04/2016 el empleador procede a cambiar el nombre de la razón social y es registrado como empleado de la empresa L.A. SRL hasta su desvinculación, como surge de la sabana de aportes que acompaña. Dice que es reconocida su real antigüedad.

Señala que no obstante el cambio de nombre el actor continuo trabajando en

idénticas condiciones que lo venía haciendo desde la primera contratación. De igual forma la actividad del empleador es explotación de frutas cítricas.

Cuenta que el Sr Y. cumplió sus funciones en el packing de propiedad de la parte demandada ubicado en [...] - Tucumán, posteriormente fue traslado a la Localidad de Lules lugar donde tuvo desempeño laboral hasta su desvinculación.

Expresa que la tarea que realiza el actor es embalador de citrus, tomaba la fruta, la coloca en cajas, coloca sticker con identificación de la misma, luego son estibadas las cajas preparadas.

Alega que la prestación de servicio tenía lugar de: Lunes a Viernes en el horario de de 8:00 a 13:00 y 14:00 a 19:00 y Sábados cumplía el horario de 8:00 a 15:00, en algunas oportunidades se extendía una jornada mayor según la cantidad de fruta a embalar y necesidad de la empresa a los efectos de dar cumplimiento con los clientes que requerían el envío de fruta. Agrega que el Sr Y. registraba su ingreso y salida, con el sistema de huellas digitales. Que no se le proporciono capacitación para el desempeño de su tarea, realizando la misma según la experiencia que tiene el actor en la realización de este trabajo que es de varios años.

En cuanto a su remuneración, dice que el pago que recibía era mensual y que la mejor remuneración mensual percibida por el actor era de \$ 240.505,55.

Esgrime que la prestación de servicio cumplimentada por el Sr Y. tuvo lugar en los siguientes periodos de tiempo: -Ingreso: "D.M. SRL" *Mayo/03 a Septiembre 2003: 5 meses; *Abril/04 a Agosto 2004: 5 meses; *Abril/05 a Agosto 2005: 5 meses; *Abril/06 a Agosto 2006: 5 meses; *Marzo/07 a Agosto 2007: 6 meses; *Marzo/08 a Agosto 2008: 6 meses; *Mayo/09 a Julio 2009: 3 meses; *Febrero, Abril/10 a Septiembre/12:30 meses; *Abril/13 a Agosto 2013: 5 meses; *Mayo/14 a Abril 2016: 23 meses Total meses 93 meses. Transferido al L.A. SRL *Abril a Agosto/16 y Diciembre/16: 6 meses; *Mayo/17 a Julio/17 : 3 meses; *Abril/18 a Julio/18 : 4 meses; Abril/19 a Julio/19 : 4 meses; Abril/20 a Junio/20 : 3 meses; Abril/21 a Agosto/21 : 5 meses; Abril/22 a Agosto/22 : 5 meses; Abril/23 a Agosto/23 : 5 meses. Total meses 35 meses. Total meses / 12 meses: 10 años y seis meses - 11 años.

Esgrime que el actor siempre trabajo con la debida diligencia en su trabajo, pero no obstante ello el empleador procedió a cursar una Carta documento con sello de despacho telegráfico de fecha 22/11/2023 en la que notificaba el despido, en los siguientes términos: "Habiendo ya finalizado la temporada 2023 en fecha 17/08/2023 preavisamos a Ud que

prescindimos de sus servicios desde el 21/12/2023. Liquidación final indemnizatoria y documentación laboral a su disposición en el domicilio de la empresa y en el plazo de ley”.

Sostiene que el actor sustentado en razones de necesidad procede a percibir la liquidación que le ofrecían, sin tener ningún asesoramiento, cobro la suma de \$ 962.020-, único importe cobrado. Dice que se acredita con recibo suscripto por el actor de consta el importe cobrado, es percibido por necesidad, tiempo sin trabajo.

Afirma que el empleador no dio cumplimiento con la obligación de entrega de Certificación de Servicios y Remuneraciones, ni tampoco Certificado de Trabajo.

Relata que el actor procede a remitir un TCL en el que procede a requerir el pago de diferencias de indemnización y también la entrega de Certificación de Servicios y Remuneraciones, Certificado de Trabajo que no fue entregado por el empleador, no obstante el tiempo transcurrido.

Transcribe intercambio epistolar.

Comenta que ante la conducta asumida por el empleador su mandante procede a tramitar un Expediente por ante Secretaria de Trabajo identificado bajo el n° XXX/XX - Y- 2XX. Se fija día y hora de audiencia, el empleador pide cuarto intermedio. Se realiza audiencia el día 05/07/2024, en la que las partes fijan posición, expresando que: La denunciada dice: “..Rechaza la denuncia en todas y cada una de sus partes, por cuanto ya se le liquido indemnización por cese laboral. Habiendo sido notificado al trabajador mediante CD de fecha 22/11/2023 que se encuentra a su disposición liquidación final y documentación laboral, sin que hasta la fecha lo haya retirado, lo pone a disposición nuevamente para que en 48 hs lo retire, caso contrario se lo consignara judicialmente”. Añade que su mandante manifiesta que: “..La posición asumida por denunciada es rechazada, atento a ello ratifica la denuncia en todos y cada uno de sus términos, telegramas remitidos y rubros reclamados. En relación al argumento de que el denunciante fue indemnizado, las sumas abonadas era insuficientes y se recibieron como pago a cuenta conforme art. 260 LCT. En relación a la documentación ordenada por el art. 80 LCT, la parte denuncia se encuentra intimada mediante TCL de fecha 29/04/2024 y mediante CD 23/11/2023 argumenta la denunciada que se ponía a su disposición documentación laboral, siendo abstracta dicha documentación, toda

vez que nunca se especifico que documentación era la que ponía a disposición, en consecuencia, no produce efecto jurídico alguno. Como da cuenta el acta de fecha 03/05/2024, la denunciada toma conocimiento de la denuncia efectuada por esta parte solicitando cuarto intermedio, a fojas 01 consta que en la denuncia consta que se reclama documentación laboral del art. 80 LCT. Por lo tanto, en esta audiencia debía presentar la documentación que le fuera requerida y no lo hizo. La pretensión de la denunciada que en 48 hs le sea entregada la documentación, deviene improcedente por extemporánea, por encontrarse debidamente intimada a dar cumplimiento y no lo hizo. Por lo que pide se apliquen las sanciones del art. 80 LCT, solicitan el archivo de las presente actuaciones a fin de iniciar acciones judiciales pertinentes”.

Arguye que la parte demandada expresa que procede a preavisar al actor que éste sería despedido, pero omite considerar que el Sr Y. se encontraba en receso, por la razón de que la temporada había concluido, el último mes de actividad fue agosto 2023, la notificación tuvo lugar en el mes de Noviembre del año 2023, por lo tanto no es susceptible de producir efecto jurídico alguno.

Señala que el preaviso es: “Despido: El preaviso debe ser de 15 días si el trabajador está en período de prueba, de un mes si su antigüedad es menor a 5 años, y de 2 meses si es mayor. Durante el preaviso, el trabajador tiene dos horas diarias de su jornada laboral para buscar un nuevo empleo”. Dice que durante el periodo de preaviso debe haber jornada laboral, que en el caso que nos ocupa no existe, por lo tanto no se encuentra configurado. De igual forma, señala que además de no encontrarse el requisito de “Jornada Laboral”, no se han observado los plazos, como se considera: El actor a la fecha que se le notifica el despido tenia antigüedad de: “128 meses / 12 meses: 10 años y seis meses - 11 años-“ Por lo tanto, el preaviso debía configurarse en “2 meses” art 231 inc b) CPL. En consecuencia, no existe preaviso, debe ser indemnizado.

Asevera que de los recibos de sueldos surge que al trabajador no se le abonar el salario mínimo garantizado, percibiendo únicamente la productividad, la remuneración que cobro el Sr Y. es inferior al sueldo mínimo establecido por Convenio que todo trabajador debe percibir y es garantizado por el gremio, es decir UATRE, vulnerando así el art 112 LCT que ordena: “En la formulación de las tarifas de destajo se tendrá en cuenta que el importe que perciba el trabajador

en una jornada de trabajo no sea inferior al salario básico establecido en la convención colectiva de trabajo de la actividad o, en su defecto, al salario vital mínimo, para igual jornada. El empleador estará obligado a garantizar la dación de trabajo en cantidad adecuada, de modo de permitir la percepción de salarios en tales condiciones, respondiendo por la supresión o reducción injustificada de trabajo”. *Abril 2023 S.M.V es de \$ 80.342- Cobro \$ 58.104,09-Diferencia \$ 22.237,91- *Agosto 2023 S.M.V es de \$112.500- Cobro \$ 72.251,02- Diferencia \$ 40.248,98- Diferencias liquidación final: “sueldo base \$ 125.329,04”- Vacaciones/23 7 días y medio \$ 35.092,13-Cobro \$15.689,53- Diferencia \$ 19.402,6- SAC proporcional/23 \$ 52.220,43- Cobro \$ 38.887,74-Diferencia \$ 13.332,69- Total diferencias \$95.222,18.

Practica la planilla de liquidación de los rubros reclamados, ofrece la prueba documental y cita el derecho que considera aplicable.

El 26/02/2025 adjunta documentación original en formato digital.

Corrido el pertinente traslado, se apersona el letrado D.S.G., en representación de la empresa L.A. SRL, como lo acredita con la copia digital de poder general para juicios, que allí adjunta, y contesta demanda, mediante presentación del 04/04/2025.

Luego de realizar las negativas particulares y generales de hechos denunciados en la demanda, reconoce que que el actor ingresó el 19 de mayo de 2003 para la razón social “D.M. SRL”; que el actor prestó servicios de embalador; que el actor a partir del mes de abril de 2016, continuó trabajando para la firma L.A. S.R.L.. con identidad de tareas y remuneración; que se respetó la fecha de ingreso, que data del 19 de mayo de 2003 para la razón social “D.M. S.R.L.”; que el Sr. Y. fue despedido sin expresión de causa por carta documento de fecha 22 de noviembre de 2023; que al Sr. Y. se le abonó la suma de \$962.020,00 en concepto de liquidación final por despido; que el Sr. Y. era trabajador de temporada y que el Sr. Y. prestó servicios en el packing ubicado en [...] - Tucumán, y posteriormente fue traslado a la Localidad de Lules.

Esgrime que la relación laboral entre el Sr. Y. y su mandante se ajustó estrictamente a la normativa legal vigente, siendo la liquidación final abonada al actor absolutamente correcta, completa y ajustada a derecho.

Expresa que lo cierto es que el actor no fue empleado de L.A. SRL sino a partir del año 2016. Desde el año 2003 y hasta la finalización de la zafra 2015, el Sr. Y. prestó servicios para otra empresa: D.M. SRL, con quien mantenía una relación laboral estacional, propia de la actividad citrícola.

Destaca que los períodos efectivamente trabajados por el actor para D.M. SRL entre los años 2003 y 2015 ascienden a 68 meses, lo que surge con claridad de la certificación de servicios y remuneraciones que adjunta como prueba instrumental y que refleja con precisión los meses en que efectivamente prestó tareas, como así también las interrupciones naturales entre zafas.

Señala que a partir del año 2016, el Sr. Y. fue contratado por L.A. SRL, reconociéndosele en dicho momento su fecha de ingreso original, sin modificar el verdadero encuadre jurídico del vínculo: una relación laboral discontinua, estacional, propia del régimen del art. 96 de la LCT, conforme a la naturaleza de la actividad y al modo concreto en que se prestaron los servicios.

Cuenta que el Sr. Y. prestaba tareas como embalador de fruta fresca, bajo supervisión directa, sin formación técnica, sin responsabilidades específicas, en el marco de un esquema de productividad estacional sujeto a las variaciones propias del ciclo de producción y comercialización citrícola.

Ahora bien, dice que en relación al régimen horario invocado por la actora, cabe destacar que tanto de las certificaciones de servicios y remuneraciones que acompañan, como de la propia sábana de aportes Anses presentada por el actor, surge claramente que el trabajador no cumplía una jornada laboral que ameritara el pago de la remuneración completa que reclama, ni tampoco respetaba la supuesta carga horaria detallada en su escrito. Asevera que la verdad de los hechos es que el Sr. Y. prestaba servicio, cuando así lo ameritaba, en jornada corrida de 8 horas diarias de lunes a viernes, con una pausa intermedia para el almuerzo, sin que haya existido jamás la prestación de horas extras. La mayoría de las veces no cumplía las 8 hs.

Explica que lo dicho no solo se desprende de la prueba documental obrante en autos, sino que responde a la lógica misma del funcionamiento de la actividad citrícola, donde durante la zafra el trabajo se organiza en turnos rotativos, precisamente para evitar jornadas prolongadas o excesivas. Añade que la modalidad adoptada por la empresa fue racional, adecuada a las exigencias productivas y compatible con la legislación laboral vigente. Dice que el intento del actor de forzar una versión que lo ubica trabajando jornadas extendidas carece de toda lógica y sustento probatorio.

Manifiesta que durante la última zafra en que prestó tareas, correspondiente al año 2023, el actor ingresó en abril y finalizó su actividad el 17 de agosto de 2023, al concluir las

labores propias del ciclo.

Relata que en forma voluntaria y preventiva, su mandante le cursó carta documento con fecha 22 de noviembre de 2023, en la que se le notificó el cese definitivo del vínculo a partir del 21 de diciembre de 2023, con expresa puesta a disposición de la liquidación final y de la documentación laboral correspondiente, en los plazos legales. El despido se hizo sin expresión de causa, y durante el período de receso, abonándose al empleado la indemnización correspondiente.

Comenta que el día 21 de diciembre de 2023, el actor percibió la suma de \$962.020,00 en concepto de liquidación final, firmando el recibo correspondiente, sin efectuar objeción ni reserva alguna, aceptando expresamente la liquidación ofrecida por su mandante.

Explica que dicha suma incluyó correctamente todos los rubros legales, calculados en base al tiempo efectivamente trabajado, al carácter estacional del vínculo, y conforme al convenio aplicable.

Asimismo, la documentación laboral exigida por el artículo 80 de la LCT fue oportunamente confeccionada y puesta a su disposición. Asevera que la negativa infundada del actor a retirarla no puede generar, de ningún modo, consecuencias jurídicas a favor suyo.

Sostiene que además, resulta falaz su afirmación respecto a haber percibido una “mejor remuneración” de \$240.505,55, monto que no surge de los registros oficiales, ni refleja la realidad de su nivel de productividad. Por el contrario, durante el último año, su desempeño fue deficiente, irregular y con frecuentes faltas injustificadas.

Impugna la planilla de liquidación de rubros reclamados y ofrece la prueba documental.

El 07/04/2025 adjunta su documentación original.

Por proveído del 10/06/2025, la causa es abierta a prueba al sólo fin de su ofrecimiento.

Por decreto del 24/06/2025 se convoca a las partes a la audiencia prescripta por el art. 69 del CPL, la que se tuvo por intentada, según providencia del 26/08/2025, fijándose fecha del inicio del término para producir pruebas.

Del informe del actuario del 17/04/2026 se desprende que la parte actora ofreció seis cuadernos de pruebas: 1. Instrumental (producida), 2. Informativa (producida), 3. Exhibición de documentación (producida), 4. Testimonial (parcialmente producida), 5. Testimonial (producida) y 6.

Pericial Contable (producida). Por su parte, la demandada aportó tres cuadernos: 1. Instrumental (producida), 2. Documental (producida) y 3. Informativa (producida).

Mediante proveído del 28/04/2026, se tiene presente que ambas partes presentaron alegatos en tiempo. Y, por providencia del 29/04/2026 se ordena que pasen los autos para sentencia, lo que, notificado a las partes, deja la causa en estado de ser resuelta.

Conforme a los términos de la demanda y el responde constituyen hechos admitidos y, por ende, exentos de prueba, los siguientes: 1) la relación laboral que vinculó al actor con la empresa D.M. SRL, con fecha de ingreso el 19/05/2003; 2) a partir del mes de abril de 2016, continuo trabajando para la demandada L.A. SRL, con identidad de tareas y remuneración, respetándose la fecha de ingreso que data del 19/05/2003; 3) Modalidad de contrato entre las partes: trabajo de temporada; 4) tareas de embalador de citrus, con la categoría profesional de Embalador del CCT 271/96; 5) la finalización de la relación laboral por despido directo sin expresión de causa, mediante CD remitido por la firma demandada el 22/11/2023 y 6) el pago de \$ 962.020 en concepto de liquidación final.

En consecuencia, las cuestiones controvertidas y de justificación necesaria sobre las cuales corresponde emitir pronunciamiento, conforme el art. 214 del Código Procesal Civil y Comercial de Tucumán (CPCyC), supletorio al fuero, son las siguientes: 1) La antigüedad, jornada de trabajo y remuneración que debía percibir el trabajador; 2) rubros y montos reclamados en la demanda; 3) intereses; 4) costas procesales y 5) regulación de honorarios.

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 a los principios de la sana crítica racional.

A continuación, se tratan por separado cada una de las cuestiones litigiosas.

Primera cuestión:

1. Controvierten los litigantes respecto de la antigüedad, jornada de trabajo y remuneración del trabajador.
2. Planteada así la cuestión, corresponde el análisis del plexo probatorio, recordando al respecto que, en virtud del juicio de relevancia, puede el sentenciante al momento de fallar prescindir de la consideración de algún medio probatorio existente en el expediente que no lo

considere relevante para la resolución de la causa.

2.1. De la prueba instrumental ofrecida por la parte actora en su cuaderno N° 1, surge la documentación adjuntada en formato digital el 26/02/2025 (recibos de haberes, intercambio epistolar y Actuaciones en Secretaria de Estado de Trabajo - Expte XXX/XX-Y-XXXX).

Respecto de aquella, cabe mencionar que la accionada, en su responde, se limitó a hacer un rechazo genérico.

Se debe recordar que el art. 87 del CPL prescribe respecto del reconocimiento: "Oportunidad. Las partes deberán reconocer o negar categóricamente los documentos que se les atribuyen y la recepción de las cartas, telegramas y facsímiles que les hubieran dirigido. El incumplimiento de esta norma determinará que se tenga por reconocidos o recibidos tales documentos

Pues bien, la omisión por parte de la demandada de lo arriba mencionado, con relación a la documental adjuntada por el actor, no cumple con el recaudo expresamente exigido por la norma citada por cuanto no ha realizado una impugnación categórica y precisa de aquélla. Por esto, les cabe el apercibimiento previsto en el citado artículo del CPL, debiéndose tener por auténtico y recibido el intercambio epistolar y por auténtica la documental cuya autoría se le imputa a la empleadora (recibos de haberes). Así lo declaro.

2.2. De su prueba informativa (A2) surgen: informe de AFIP (05/11/2025); informe del Correo Oficial constatando autenticidad y recepción del telegrama del actor y carta documento de la demandada (06/11/2025); informe de UATRE (13/11/2025) del que surge que conforme la actividad descrita el trabajador se encuentra categorizado como embalador. Remite escala salarial para dicha actividad del periodo solicitado; informe de RENATRE (13/11/2025) con el registro de remuneraciones y contribuciones realizadas para el trabajador Y. por sus empleadores y expediente enviado por la SET (19/12/2025).

2.3. Del cuaderno A3 surge la exhibición de documentación realizada por la demandada L.A. SRL (03/11/2025).

Mediante presentación del 07/11/2025, la letrada apoderada de la parte actora solicita se haga efectivo el apercibimiento dispuesto por los arts. 61 y 90 del CPL, por no haber exhibido la demandada la totalidad de la documentación solicitada. Esto será tratado al resolver la presente cuestión.

2.4. De su prueba testimonial (A4) surgen las declaraciones de V.J.C.V. y J.A.D., del 12/12/2025.

El testigo V.J.C.V. declaro “si trabajaba, trabaje en el periodo 2003 con D.M. hasta el 2016 después pasamos a García Fernández de 2016 hasta 2023 con L.A. cuando nos desvinculamos de la empresa” (respuesta N.º 1); “nosotros hemos empezado en L.A. en García Fernández en el 2016 hasta el 2023; 2003 con D.M. la misma empresa se paso a L.A. hasta el 2023 después quedo desvinculado el sr. Y.. El empezó conmigo en el 2003 en , mayo 19” (respuesta N.º 2); “los empleadores son la familia de L.A., porque eramos compañeros de trabajo” (respuesta N.º 3); “meses completos, del 2016 hasta 2023 trabajo, porque eramos compañeros de trabajo del mismo puesto” (respuesta N.º 4); “de 8 a 1 de 2 a 7 de la tarde, del 2016 a 2023 con la empresa esa. L.A.” (respuesta N.º 5); “trabajamos tema de citrus, el era embalador, porque estábamos en el mismo sector de trabajo” (respuesta N.º 6); “de lunes a viernes de 8 a 12 de 1 a 7 de la tarde según si quedaba fruta se programaba una hora dos horas mas y los sábados de 8 a 3 de la tarde, porque eramos compañeros de trabajo salíamos en el mismo horario” (respuesta N.º 7); “al principio se controlaba con la planilla, firmamos si estamos todos presentes el y toda la gente del trabajo y después se puso digital porque yo trabajaba ahí con el” (respuesta N.º 8); “trabajaba los meses completos los 25 días hábiles. Porque trabajaba también junto con el” (respuesta N.º 9); “trabajaba también el mismo día feriado igual que el” (respuesta N.º 10). A la pregunta aclaratoria (quienes fueron sus empleadores) respondió “si primero se llamaba la firma D.M. cuando trabajamos en el 2003 hasta el 2016, el mismo empleador se cambio de firma a L.A. la misma firma solo cambio el nombre”.

El testigo J.A.D. declaro “si trabaje del año 2004 al año 2023” (respuesta N.º 1); “cuando yo ingrese en el 2004 el sr. Y. ya trabajaba en la empresa” (respuesta N.º 2); “los empleadores fueron D.M. y L.A., porque yo trabaje ahí en la empresa” (respuesta N.º 3); “yo cuando entre en el 2004 el sr Y. ya estaba trabajando en la empresa, hasta el 2023, porque yo trabaje ahí y lo vi yo también me fui el mismo año” (respuesta N.º 4); “D.M. en el 2004 cuando yo ingrese el sr Y. ya trabajaba para D.M. fue hasta el 2012 y 2012 en adelante a 2023 se llamaba la empresa L.A.” (respuesta N.º 5); “era embalador. Yo trabaje ahí y lo vi” (respuesta N.º 6); “se trabajaba de lunes a sábados, de lunes a viernes entrabamos de 8 a 13 hs y de 14 a 19 hs y un poco mas y los sábados de 8 a 15 hs. Yo trabaje ahí y lo vi” (respuesta N.º 7); “se registraba mediante planilla y después con el transcurso del tiempo se empezó a registrar digitalmente. Yo

trabaje ahí y lo vi” (respuesta N.º 8); “se trabajaba entre 24 25 días yo trabaje ahí y lo vi” (respuesta N.º 9); “si los días feriados también se trabajaba. Yo trabaje ahí y lo vi” (respuesta N.º 10). A la pregunta aclaratoria realizada por la letrada A. (que quiso decir un poco mas en la respuesta N.º 7) respondió “porque a veces se quedábamos un poco mas del horario para desvaciar las cajoneras y las frutas que había no había que dejar nada por eso se extendía 20, media hora mas”.

2.5. De su prueba testimonial (A5) surgen las declaraciones de C.J.F., S.L.Y. y M.A.G., del 05/12/2025.

En relación con la tachas contra los Sres. F. y Y., advierto que en la argumentación de la parte accionada la descalificación sólo apunta a cuestionar la veracidad de sus manifestaciones y la complacencia. Por lo que los fundamentos esgrimidos por aquella no revisten suficiencia para descalificar a los testigos. En sus respuestas relataron hechos que conocieron de manera directa.

Respecto de la tacha en contra del Sr. Y., el impugnante la fundamentó sobre su parentesco con el actor. Debo recordar que el CPCyC actual, en su art. 367, referido a casos especiales, establece que los consanguíneos o afines en línea directa de las partes podrán ser ofrecidos como testigos. Por lo tanto, no corresponde admitir esta tacha, sin perjuicio de que su testimonio será analizado con mayor estrictez.

Asimismo, no observo contradicciones o discrepancias que lleguen a enervar la validez probatoria que en definitiva pudieran ostentar los testimonios, menos aún complacencia de las testigos.

En consecuencia, ante la inconsistencia objetiva y la ausencia de prueba útil sobre la inidoneidad de aquellos, corresponde desestimar las tachas interpuestas, sin perjuicio de la valoración que se realizará de los testimonios impugnados, según la sana crítica, la razón de sus dichos y en concordancia con las demás probanzas de autos. Así lo declaro.

El testigo M.A.G. declaro “si, trabaje, entre en el 2014 hasta el 2023” (respuesta N.º 1); “yo desde que entre en el 2014 el ya estaba trabajando ahí” (respuesta N.º 2); “estaba M. y creo que después paso a ser la firma L., yo trabaje ahí” (respuesta N.º 3); “hasta el 2003, porque yo trabaje con el y fuí desvinculado el mismo año, perdón 2023” (respuesta N.º 4); “la verdad que nose en que año habrá empezado en M. porque cuando yo ingrese en el 2014 el ya estaba en M. en la firma y después lo cambiaron a L.A. creo que fue hasta 2023. En el 2016 creo, yo trabaje ahí” (respuesta N.º 5); “era embalador, yo trabajaba en el sector

de el” (respuesta N.º 6); “de lunes a viernes de 8 de la mañana a 13 hs después de 2 de la tarde a 19 hs se alargaba un poco mas la hora por día y los sábados de 8 de la mañana hasta 15 hs se alargaba un poco mas también, yo trabajaba ahí” (respuesta N.º 7); “bueno en primer momento nos tomaban asistencia con planilla y creo que en el 2016 ya nos pusieron el reloj para marcar con el dedo con la huella” (respuesta N.º 8); “y en el mes trabajábamos 24 25 días al mes, yo trabajaba ahí” (respuesta N.º 9); “trabajábamos los días feriados también” (respuesta N.º 10). A las aclaratorias realizadas por la letrada A. (aclare en que mes del año 2023 fue desvinculado) respondió “creo que en el mes de abril mas o menos del 2023”; cual era la razón por la que se alargaba el horario respondió “porque quedaban frutas teníamos que terminar tiraban fruta y teníamos que quedarse a terminar por mas que pasen las horas que nos corresponde teníamos que terminar la fruta”. A las repreguntas realizadas por el Dr. G. (el motivo de desvinculación) respondió “la verdad que nunca tuve una respuesta de ellos por lo cual me desvincularon del trabajo, si me llego la carta de despido a mi casa, cuando yo le pregunte al de recursos humanos, me dijeron que era por decisiones del dueño pero nunca me dieron nada ninguna respuesta, osea termine arreglando con ellos, claro me llego la carta de despido me comuniqué con el de recursos humanos, a P.S., me dijo que no sabia nada el porque me había llegado, pase a cobrar por la oficina lo que me debían y terminamos bien”; todos los días llegaba frutas al empaque o había días que no llegaba fruta que pasaba cuando llovía había trabajo o no había trabajo respondió “no, siempre había fruta y los días que llovía había frutas en la cámara se trabajaba igual”; las horas extras que menciona eran pagadas respondió “si eran pagadas”; puede indicar desde que mes a que mes duraba una temporada respondió “mediados de abril hasta julio mas o menos”.

El testigo C.J.F. declaro “si he trabajado, 2009 hasta el 2017” (respuesta N.º 1); “yo he entrado en el 2009 y el ya estaba trabajando” (respuesta N.º 2); “era M.P. y no me acuerdo los nombres de ella, A., porque trabajado ahí en el mismo empaque” (respuesta N.º 3); “no tengo idea la verdad, del año 2012 hasta el 2023, el compañero de el me dijo, amigo mio, J.G.” (respuesta N.º 4); “no” (respuesta N.º 5); “era embalador, porque yo también soy embalador, ha sido compañero mio” (respuesta N.º 6); “de lunes a sábados 24 25 días al mes, de 8 de la mañana a 7 de la tarde 8 9 a veces” (respuesta N.º 7); “a todos nos tomaban asistencia, había una planilla llegaba firmaba y después firmábamos la salida” (respuesta N.º 8); “y 24 25 días, también he trabajado ahí” (respuesta N.º 9); “no nose” (respuesta N.º 10). A las aclaratorias realizadas por la letrada A. (si puede decir específicamente desde que Ud ingreso a trabajar y tomo conocimiento

que el sr Y. prestaba servicios como embalador a favor de quien lo hacia, el empleador) respondió “y era M.P., era una de las dueñas, L.”. A la aclaratoria realizada por el Dr. G. (desde cuando trabajaba el sr Y.) respondió “yo cuando he entrado en el 2009 el ya trabajaba de antes en la empresa, y yo creo que hasta el 2023”. A la repregunta realizada por el letrado G. (en algún momento paraba la actividad) respondió “si en el horario de la comida, a la 1”; había otros días que no trabajaba el empaque cuando llovía no había frutas respondió “si había días que no se trabajaba”; Ud sabe si cambiaron el sistema de asistencia en la empresa respondió “no”.

El testigo S.L. Y. declaro “trabajaba, yo había empezado en el 2007 hasta el 2011 para M., en el 2012 hasta el 2017 me pasaron a L.A.” (respuesta N.º 1); “el ya trabajaba en M. en el 2007 ya trabajaba el de ahí lo cruzaron en el 2011 hasta 2012 el seguía trabajando hasta el 2017 que me corrieron a mi y el siguió trabajando” (respuesta N.º 2); “eramos compañeros de embalaje, embaladores, L.A., eramos compañeros de trabajo” (respuesta N.º 3); “el trabajaba en M. desde el 2003 yo tengo en cuenta porque siempre lo veía yo trabajaba en otro lado y de ahí se cruzaron en el 2011 allá la ruta XXX a L.A. que la firma se ha puesto en el 2012, y ahí nos blanquearon a todos en L.A.” (respuesta N.º 4); “y ya estaba trabajando el, ya trabajaba en la empresa, el trabajo desde el 2003 hasta el 2023, porque yo he trabajado con el hasta el 2017 y el quedo trabajando” (respuesta N.º 5); “embalador, porque eramos compañeros embaladores” (respuesta N.º 6); “entrabamos a las 8 salíamos a las 1 parábamos a comer y después no teníamos horario de salida hasta las 7 de la tarde, trabajábamos de lunes a viernes y lo sábados entrabamos a las 8 hasta las 3 4 de la tarde” (respuesta N.º 7); “primero en planilla y después pasaron a digital, porque yo estaba presente entre a trabajar justo cuando han puesto los digitales” (respuesta N.º 8); “25 días, porque eramos compañeros de trabajo” (respuesta N.º 9); “nos llamaban para trabajar, porque yo he trabajado con el” (respuesta N.º 10). A las aclaratorias realizadas por la letrada A. (aclare si el único empleador del sr Y. fue L.A.) respondió “L.A. y M.”. A la repregunta realizada por el letrado G. (si el testigo sabe que el empaque siempre funciona en ruta 321) respondió “no estaba en la ruta 9 en Tafí Viejo y de ahí se traslada al otro empaque, en el 2011 y ahí me pusieron en blanco en 2012 en L.A.”; como sabe que el sr Y. entro en el 2003 respondió “porque yo lo veía trabajar a el yo iba a entrar en esa fecha pero yo trabajaba en otro lado por eso no he ingresado con el en esa fecha”; a donde lo veía trabajar respondió “el trabajaba con M., en San Andrés estaba el galpón”; que relación tiene con el sr. Y. respondió “somos hermanos, pero no nos vemos nunca porque trabajamos aparte”; como sabe que al actor lo llamaban para que trabaje los días

feriados respondió “porque a mi también me llamaban para presentarme a trabajar”; Ud iba a trabajar los feriados respondió “sí”.

2.6. Del cuaderno A6 surge la pericia realizada por el CPN A.E.S. el 09/03/2026, la que fue impugnada por la parte demandada el 16/03/2026, y ratificada luego por el perito.

Mediante presentación del 10/03/2026 la letrada apoderada de la parte actora solicita aclarar el perito interviniente la base de liquidación, en relación al sueldo que se considera como base. Del informe resulta que se considera un sueldo de \$ 167.348- (como mejor remuneración devengada). Solicita que informe si toma en consideración el sueldo percibido por el actor en el mes de Junio 2023, de \$ 240.505,55-, importe que corresponde hacer ajuste en concepto de real antigüedad, de conformidad con lo informado por el Sr Perito contador. Solicita reconsidere la base de liquidación y practique una nueva conforme a la mejor remuneración devengada.

Mediante presentación del 17/03/2026 el perito interviniente contesta a las aclaraciones solicitadas del informe pericial, y manifiesta que se toma como mejor salario \$ 240.505,55.

Mediante presentación del 16/03/2026 el demandado impugna informe pericial, con fundamento en que el mismo contiene errores metodológicos relevantes, conteniendo conclusiones que no se encuentran debidamente fundadas y cálculos efectuados sobre premisas incorrectas, lo que afecta seriamente la validez técnica del dictamen y su aptitud como elemento probatorio en la causa. Asimismo solicita aclaraciones sobre los siguientes aspectos: Indique concretamente el profesional, por qué motivo utilizó los días hábiles del mes y no los días efectivamente trabajados por el actor para aplicar la norma del art. 112 LCT; Explique el perito, el fundamento técnico por el cual consideró una antigüedad continua desde el año 2003, sin verificar los períodos efectivamente registrados en la historia laboral, sobre todo teniendo presente que estamos en presencia de una relación de trabajo discontinua de carácter temporario; Detalle el profesional, las escalas salariales de UATRE utilizadas para efectuar los cálculos plasmado en su informe; Acompañe el perito, las planillas de cálculo completas utilizadas para determinar las diferencias salariales que menciona en su informe contable.

El 25/03/2026 el perito contador contesta lo siguiente: que no contó con un registro de horas o días trabajados, la información que pudo obtener es la presente en los recibos

de sueldo en autos. Cuando tiene licencia por vacaciones y licencia por enfermedad al ser una ausencia justificada se paga y no reduce el mínimo. Sería distinto en caso de ausencia injustificadas o suspensiones; el perito contesto a la pregunta número 3 del informe pericial tal como se la plantea. Que debía considerar esos periodos; para el calculo el perito uso la información contenida en el oficio de UATRE adjunto en autos. (adjunta el mismo como documentación anexa); se dan por la diferencia de la antigüedad considerada (dictamen) y alguna diferencia de decimales.

Analizados los pedidos de aclaraciones y su correspondiente contestación y el planteo de impugnación y su respuesta, anticipo mi opinión en el sentido de hacer lugar parcialmente al planteo del demandado, por los fundamentos que a continuación desarrollaré.

En primer lugar, el informe pericial explica suficientemente el basamento del dictamen contable, ya que es claro al indicar que no contó con un registro de horas o días trabajados, la información que pudo obtener es la presente en los recibos de sueldo en autos y que uso la información contenida en el oficio de UATRE adjunto en autos e informes proporcionados por ARCA y RENATRE.

A partir de dicha documentación, procedió a calcular las diferencias de haberes del Sr. Y., por lo que el dictamen encuentra suficiente respaldo documental y fundamento en las constancias de autos, independientemente de la valoración que en definitiva corresponda en relación a estos hechos controvertidos, en base a las restantes pruebas producidas en este proceso.

En segundo lugar, una pericia sólo puede impugnarse mediante la demostración cabal de la incompetencia o déficit técnico de la fundamentación aportada por el perito en el dictamen, lo que no acontece en el caso traído a conocimiento, ya que la impugnación debe constituir una contrapericia, no puede ser una mera alegación de los pareceres subjetivos o de razonamientos genéricos del contenido del dictamen que se ataca.

Por consiguiente, se rechazan las impugnaciones realizadas a los puntos n° 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 y 11 al tener la presente prueba pericial suficiente fundamento en las constancias de autos, más allá de la valoración que en definitiva corresponda respecto de estas cuestiones.

En tercer lugar, corresponde hacer lugar a la impugnación de la respuesta al punto de la pericia n° 3, por cuanto el perito manifestó que el trabajador acumula una antigüedad total en la actividad de 20 años y 7 meses.

Así, la parte demandada sostiene que el profesional incurre en un error de calculo al determinar una antigüedad del Sr. Y. en el trabajo de 20 años y 7 meses en la actividad, realizando una simple resta cronológica desde el año 2003 hasta el distracto laboral.

Ahora bien, en relación a la antigüedad del actor, cabe aclarar que a sus efectos, el art. 18 de la LCT, dispone que se considera tiempo de servicios al efectivamente trabajado desde el comienzo de la vinculación hasta su finalización. La norma considera como tiempo de servicios en el contrato de trabajo de temporada, al tiempo de trabajo en que se desarrolló la explotación, para lo cual se deben sumar los meses comprendidos en cada ciclo o temporada trabajada, sin considerar los periodos de receso o fuera de temporada.

En consecuencia, se hace lugar a la impugnación del punto N.º 3 del dictamen pericial por lo que no será considerado. Así lo declaro.

2.7. Del cuaderno D1 y D2 surge la documentación acompañada por el demandado el 07/04/2025 (Certificación de servicios; Certificado de trabajo art 80; Baja Afip; Liquidación final y copia pago; Cartas documentos).

2.8. De su prueba informativa (D3) surge respuesta de ARCA (03/11/2025).

3. Examinadas las pruebas pertinentes y atendibles para resolver esta cuestión, y la plataforma fáctica acreditada, puedo realizar las siguientes conclusiones.

Cabe destacar que el art. 96 LCT establece que habrá contrato de trabajo de temporada cuando la relación entre las partes, originada por actividades propias del giro normal de la empresa o explotación, se cumpla en determinadas épocas del año solamente y esté sujeta a repetirse en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad.

El art. 96 LCT caracteriza y define al contrato de trabajo de temporada, como un contrato por tiempo indeterminado con prestaciones discontinuas, con períodos de actividad y de receso, sujeto a repetirse en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad y no por voluntad de las partes. Así, la naturaleza del trabajo confiere la especial modalidad a la relación, originada en las necesidades permanentes de la empresa que se desenvuelve en ciclos: la temporada (periodo de actividad) en donde el contrato se desarrolla plenamente y el lapso de receso, en el cual cesan los deberes de cumplimiento, por lo que el trabajador no presta servicios y el empleador no paga la remuneración.

Así, pues, las singularidades de la especie que ameritan un tratamiento legal

diferenciado provienen no sólo de estar en presencia de un contrato con prestaciones discontinuas, sino el que dichas intermitencias de la relación resulten previsibles, en tanto se acomodan a ciclos de la producción que se verifican con arreglo a una frecuencia determinada en base a la “época del año”.

El tipo legal requiere para su configuración que dichas necesidades sean cíclicas; es decir, que estén “sujetas a repetirse” como parte de las necesidades inherentes al giro normal de la empresa. De otra manera, si estuviéramos ante un vínculo de objeto consumible, podría quedar definida una situación que justifique una contratación a plazo determinado (Ojeda, Raúl Horacio, Ley de Contrato de Trabajo, comentada y concordada, 2da. edición, Tomo II, Rubinzal - Culzoni, 2011, Pág. 103/104).

En este sentido, se caracterizan por ser un contrato único con expectativa de reiteración derivando de él derechos que nacen desde la ejecución de la relación en la primera temporada. Existe la presunción del interés de las partes en mantener el vínculo, en donde, una vez reconducida la relación al inicio de cada temporada, nace entre las partes una expectativa de cumplimiento completo del ciclo, semejante a la que informa a los contratos por tiempo determinado, lo que explica la asimilación de efectos en caso de ruptura intempestiva e incausada.

Ahora bien, no existe controversia en cuanto a la calificación del contrato de trabajo celebrado por el Sr. Y. como “de temporada” en los términos previstos en la LCT.

Para determinar la antigüedad del trabajador de temporada- a todos los efectos- corresponde acudir a la solución que brinda el 18 de la LCT, el cual en su actual redacción debe interpretarse en el sentido de la doctrina del plenario 50 de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, que había concluido que, en el trabajo de temporada, a los efectos de establecer el monto de las indemnizaciones derivadas del despido, se computa como antigüedad el tiempo trabajado durante los periodos de actividad de la explotación (CNAT en pleno, 13/05/1959, plenario 50, autos “Bonanata Gorizia E c/ Nestlé SA”, d.t. XIX, p.383). Es decir, se deben sumar los meses comprendidos en los distintos ciclos o temporadas trabajados, quedando impedido que se equipare un ciclo o temporada a un año de antigüedad (cfr. Cám. del Trabajo Concepción, Sala 1, “Navarro Cristian Elcolano y Otros vs. Sucesores de Salomon Jalil S.R.L. s/ despido”, sent. n° 89 del 24/05/2019).

Al respecto, la CSJT ha expresado que, en el trabajo de temporada, se computa como antigüedad el tiempo trabajado durante los periodos de actividad de la explotación, y que, a

los efectos de la indemnización por antigüedad, en el trabajo de temporada previsto en el art. 96 de la ley de contrato de trabajo, se tienen en cuenta únicamente los períodos de trabajo realmente prestados en cada una de las temporadas. (CSJT, Sentencia N°: 567, 30/07/1997, “Ojeda Vda. De Orellana Celia Rosa Vs. Finca La Cruz Y/O Otra S/Art. 212 LCT); “como lo tiene dicho la C.Nac.Trab., Sala 8, con fecha 30/8/2005 en autos "Monzón, Epifanio v. Odgen Argentina S.A. y otros s/ despido" (ver Lexis N.° 30000552) el ‘contrato de trabajo de temporada es de duración indeterminada porque la ley ha establecido que no se extingue con la finalización de cada temporada. El vínculo jurídico subsiste, aunque las prestaciones recíprocas que constituyen la relación de trabajo se encuentran suspendidas. La antigüedad del trabajador, según el art. 18 de la LCT, es la suma del tiempo efectivamente trabajado desde el comienzo de la relación'. La aplicabilidad del art. 18 es sólo al trabajo de temporada” (CSJT, Sentencia N° 1240 del 22/12/2006, ‘Alzogaray Hugo Roberto y O. vs. Cervecería y Maltería Quilmes SAICA Y GS s/ cobro de pesos') (Juzgado del Trabajo IX nominación, sentencia de noviembre de 2023, en “Salguero, Roberto c/ Servicios Agroindustriales y Otros s/ Cobro de pesos, expte N.° 419/22).

Por un lado sostiene el actor, conforme los términos de su planilla, que su antigüedad, en virtud del efectivo tiempo de prestación de servicios, es de 11 años; por su parte, la demandada esgrimió que el verdadero tiempo trabajado, adicionado al prestado efectivamente para su mandante, da un total de 103 meses de trabajo, equivalentes a 8,5 años de antigüedad, es decir 9 años en los términos del 245 LCT, a los fines que en este punto se debaten.

Por un lado, corresponde precisar que en el CPA N° 3, se requirió a la demandada exhiba, entre otra documental, recibos de sueldo firmado por el actor y Libro de Registro Único correspondiente al período que tuvo lugar la prestación de servicio; Tarjeta y/o planillas donde se registra entrada y salida del personal firmado por el actor correspondiente al periodo que tuvo lugar la prestación de servicio, de acuerdo a lo ordenado por Ley 11.544 y su decreto reglamentario; Planillas o tarjas firmadas por el actor donde se registra las actividades diarias cumplimentadas; Libro diario y documentación respaldatoria correspondiente al periodo demandado en autos; Tarjetas o tarjas donde se registra la cantidad de fruta embalada en cada jornada de labor, sin que la accionada hubiera dado cumplimiento con la exhibición solicitada.

Del CPA N° 2 se advierte el informe brindado por Arca (05/11/2025) y de Renatre (13/11/2025), del que se desprende los períodos en que el Sr Y. percibió remuneraciones, y la

razón social respecto de la que se encontraba en relación de dependencia en cada período. A los fines referidos, habré de contemplar los períodos completos (meses sin distinción de días de inicio y fin de la temporada) en los que percibió remuneraciones el actor, por implicar estos el tiempo en que efectivamente el trabajador se encontró a disposición de la empleadora - 5 meses en los años 2003, 2004, 2005 y 2006; 6 meses en los años 2007 y 2008; 3 meses en el año 2009; 5 meses en el año 2010; 4 meses en el año 2011; 4 meses en el año 2012; 5 meses en el año 2013; 8 meses en el año 2014; 7 meses en el año 2015 para D.M. SRL; 6 meses en el año 2016; 3 meses en el año 2017; 4 meses en los años 2018 y 2019; 3 meses en el año 2020; 5 meses en los años 2021, 2022 y 2023 para L.A. SRL.

De lo expuesto, teniendo presente los períodos efectivamente trabajados por el actor, se desprende que el accionante registra 103 meses de prestación efectiva de trabajo, lo que equivale a 8 años y 7 meses. En razón de ello, a los fines de su antigüedad, debe contemplarse 9 años. Así lo declaro.

Ahora bien, la presente cuestión se vincula con la jornada de labores del actor y con las remuneraciones que debía percibir por las tareas prestadas.

El actor a fin de probar la jornada de trabajo y que prestaba tareas para la accionada en forma diaria durante las respectivas temporadas, ofreció prueba de testigos. Así, El testigo V.J.C.V. declaró “si trabajaba, trabaje en el periodo 2003 con D.M. hasta el 2016 después pasamos a García Fernández de 2016 hasta 2023 con L.A. cuando nos desvinculamos de la empresa” (respuesta N.º 1); “nosotros hemos empezado en L.A. en García Fernández en el 2016 hasta el 2023; 2003 con D.M. la misma empresa se paso a L.A. hasta el 2023 después quedo desvinculado el sr. Y.. El empezó conmigo en el 2003 en D.M., mayo 19” (respuesta N.º 2); “los empleadores son la familia de L.A., porque eramos compañeros de trabajo” (respuesta N.º 3); “meses completos, del 2016 hasta 2023 trabajo, porque eramos compañeros de trabajo del mismo puesto” (respuesta N.º 4); “de 8 a 1 de 2 a 7 de la tarde, del 2016 a 2023 con la empresa esa. L.A.” (respuesta N.º 5);

“trabajamos tema de citrus, el era embalador, porque estábamos en el mismo sector de trabajo” (respuesta N.º 6); “de lunes a viernes de 8 a 12 de 1 a 7 de la tarde según si quedaba fruta se programaba una hora dos horas mas y los sábados de 8 a 3 de la tarde, porque eramos compañeros de trabajo salíamos en el mismo horario” (respuesta N.º 7); “al principio se controlaba

con la planilla, firmamos si estamos todos presentes el y toda la gente del trabajo y después se puso digital porque yo trabajaba ahí con el” (respuesta N.º 8); “trabajaba los meses completos los 25 días hábiles. Porque trabajaba también junto con el” (respuesta N.º 9); “trabajaba también el mismo día feriado igual que el” (respuesta N.º 10). A la pregunta aclaratoria (quienes fueron sus empleadores) respondió “si primero se llamaba la firma D.M. cuando trabajamos en el 2003 hasta el 2016, el mismo empleador se cambio de firma a L.A. la misma firma solo cambio el nombre”.

El testigo J.A.D. declaro “si trabaje del año 2004 al año 2023” (respuesta N.º 1); “cuando yo ingrese en el 2004 el sr. Y. ya trabajaba en la empresa” (respuesta N.º 2); “los empleadores fueron D.M. y L.A., porque yo trabaje ahí en la empresa” (respuesta N.º 3); “yo cuando entre en el 2004 el sr Y. ya estaba trabajando en la empresa, hasta el 2023, porque yo trabaje ahí y lo vi yo también me fui el mismo año” (respuesta N.º 4); “D.M. en el 2004 cuando yo ingrese el sr Y. ya trabajaba para D.M. fue hasta el 2012 y 2012 en adelante a 2023 se llamaba la empresa L.A.” (respuesta N.º 5); “era embalador. Yo trabaje ahí y lo vi” (respuesta N.º 6); “se trabajaba de lunes a sábados, de lunes a viernes entrabamos de 8 a 13 hs y de 14 a 19 hs y un poco mas y los sábados de 8 a 15 hs. Yo trabaje ahí y lo vi” (respuesta N.º 7); “se registraba mediante planilla y después con el transcurso del tiempo se empezó a registrar digitalmente. Yo trabaje ahí y lo vi” (respuesta N.º 8); “se trabajaba entre 24 25 días yo trabaje ahí y lo vi” (respuesta N.º 9); “si los días feriados también se trabajaba. Yo trabaje ahí y lo vi” (respuesta N.º 10). A la pregunta aclaratoria realizada por la letrada A. (que quiso decir un poco mas en la respuesta N.º 7) respondió “porque a veces se quedábamos un poco mas del horario para desvaciar las cajoneras y las frutas que había no había que dejar nada por eso se extendía 20 media hora mas”.

El testigo M.A.G. declaro “si, trabaje, entre en el 2014 hasta el 2023” (respuesta N.º 1); “yo desde que entre en el 2014 el ya estaba trabajando ahí” (respuesta N.º 2); “estaba M. y creo que después paso a ser la firma L., yo trabaje ahí” (respuesta N.º 3); “hasta el 2003, porque yo trabaje con el y fui desvinculado el mismo año, perdón 2023” (respuesta N.º 4); “la verdad que nose en que año habrá empezado en M. porque cuando yo ingrese en el 2014 el ya estaba en M. en la firma y después lo cambiaron a L.A. creo que fue hasta 2023. En el 2016 creo, yo trabaje ahí” (respuesta N.º 5); “era embalador, yo trabajaba en el sector de el” (respuesta N.º 6); “de lunes a viernes de 8 de la mañana a 13 hs después de 2 de la tarde a 19 hs se alargaba un poco mas la hora por día y los sábados de 8 de la mañana hasta 15 hs se alargaba un poco mas también, yo trabajaba ahí” (respuesta N.º 7); “bueno en primer momento nos tomaban asistencia con planilla y

creo que en el 2016 ya nos pusieron el reloj para marcar con el dedo con la huella” (respuesta N.º 8); “y en el mes trabajábamos 24 25 días al mes, yo trabajaba ahí” (respuesta N.º 9); “trabajábamos los días feriados también” (respuesta N.º 10). A las aclaratorias realizadas por la letrada A. (aclare en que mes del año 2023 fue desvinculado) respondió “creo que en el mes de abril mas o menos del 2023”; cual era la razón por la que se alargaba el horario respondió “porque quedaban frutas teníamos que terminar tiraban fruta y teníamos que quedarse a terminar por mas que pasen las horas que nos corresponde teníamos que terminar la fruta”. A las repreguntas realizadas por el Dr. G. (el motivo de desvinculación) respondió “la verdad que nunca tuve una respuesta de ellos por lo cual me desvincularon del trabajo, si me llego la carta de despido a mi casa, cuando yo le pregunte al de recursos humanos, me dijeron que era por decisiones del dueño pero nunca me dieron nada ninguna respuesta, osea termine arreglando con ellos, claro me llego la carta de despido me comunique con el de recursos humanos, a P.S., me dijo que no sabia nada el porque me había llegado, pase a cobrar por la oficina lo que me debían y terminamos bien”; todos los días llegaba frutas al empaque o había días que no llegaba fruta que pasaba cuando llovía había trabajo o no había trabajo respondió “no, siempre había fruta y los días que llovía había frutas en la cámara se trabajaba igual”; las horas extras que menciona eran pagadas respondió “si eran pagadas”; puede indicar desde que mes a que mes duraba una temporada respondió “mediados de abril hasta julio mas o menos”.

El testigo C.J.F. declaro “si he trabajado, 2009 hasta el 2017” (respuesta N.º 1); “yo he entrado en el 2009 y el ya estaba trabajando” (respuesta N.º 2); “era Maria Pía y no me acuerdo los nombres de ella, A., porque trabajado ahí en el mismo empaque” (respuesta N.º 3); “no tengo idea la verdad, del año 2012 hasta el 2023, el compañero de el me dijo, amigo mio, Julio G.” (respuesta N.º 4); “no” (respuesta N.º 5); “era embalador, porque yo también soy embalador, ha sido compañero mio” (respuesta N.º 6); “de lunes a sábados 24 25 días al mes, de 8 de la mañana a 7 de la tarde 8 9 a veces” (respuesta N.º 7); “a todos nos tomaban asistencia, había una planilla llegaba firmaba y después firmábamos la salida” (respuesta N.º 8); “y 24 25 días, también he trabajado ahí” (respuesta N.º 9); “no nose” (respuesta N.º 10). A las aclaratorias realizadas por la letrada A. (si puede decir específicamente desde que Ud ingreso a trabajar y tomo conocimiento que el sr Y. prestaba servicios como embalador a favor de quien lo hacia, el empleador) respondió “y era M.P., era una de las dueñas, L.”. A la aclaratoria realizada por el Dr. G. (desde cuando trabajaba el sr Y.) respondió “yo cuando he entrado en el 2009 el ya trabajaba de antes en la

empresa, y yo creo que hasta el 2023". A la repregunta realizada por el letrado G. (en algún momento paraba la actividad) respondió "si en el horario de la comida, a la 1"; había otros días que no trabajaba el empaque cuando llovía no había frutas respondió "si había días que no se trabajaba"; Ud sabe si cambiaron el sistema de asistencia en la empresa respondió "no".

El testigo S.L. Y. declaro "trabajaba, yo había empezado en el 2007 hasta el 2011 para M., en el 2012 hasta el 2017 me pasaron a L.A." (respuesta N.º 1); "el ya trabajaba en M. en el 2007 ya trabajaba el de ahí lo cruzaron en el 2011 hasta 2012 el seguía trabajando hasta el 2017 que me corrieron a mi y el siguió trabajando" (respuesta N.º 2); "eramos compañeros de embalaje, embaladores, L.A., eramos compañeros de trabajo" (respuesta N.º 3); "el trabajaba en M. desde el 2003 yo tengo en cuenta porque siempre lo veía yo trabajaba en otro lado y de ahí se cruzaron en el 2011 allá la ruta 321 a L.A. que la firma se ha puesto en el 2012, y ahí nos blanquearon a todos en L.A." (respuesta N.º 4); "y ya estaba trabajando el, ya trabajaba en la empresa, el trabajo desde el 2003 hasta el 2023, porque yo he trabajado con el hasta el 2017 y el quedo trabajando" (respuesta N.º 5); "embalador, porque eramos compañeros embaladores" (respuesta N.º 6); "entrabamos a las 8 salíamos a las 1 parábamos a comer y después no teníamos horario de salida hasta las 7 de la tarde, trabajábamos de lunes a viernes y lo sábados entrabamos a las 8 hasta las 3 4 de la tarde" (respuesta N.º 7); "primero en planilla y después pasaron a digital, porque yo estaba presente entre a trabajar justo cuando han puesto los digitales" (respuesta N.º 8); "25 días, porque eramos compañeros de trabajo" (respuesta N.º 9); "nos llamaban para trabajar, porque yo he trabajado con el" (respuesta N.º 10). A las aclaratorias realizadas por la letrada A. (aclare si el único empleador del sr Y. fue L.A.) respondió "L.A. y M.". A la repregunta realizada por el letrado G. (si el testigo sabe que el empaque siempre funciona en ruta 321) respondió "no estaba en la ruta 9 en Tafí Viejo y de ahí se traslada al otro empaque, en el 2011 y ahí me pusieron en blanco en 2012 en L.A."; como sabe que el sr Y. entro en el 2003 respondió "porque yo lo veía trabajar a el yo iba a entrar en esa fecha pero yo trabajaba en otro lado por eso no he ingresado con el en esa fecha"; a donde lo veía trabajar respondió "el trabajaba con M., en San Andrés estaba el galpón"; que relación tiene con el sr. Y. respondió "somos hermanos, pero no nos vemos nunca porque trabajamos aparte"; como sabe que al actor lo llamaban para que trabaje los días feriados respondió "porque a mi también me llamaban para presentarme a trabajar"; Ud iba a trabajar los feriados respondió "sí".

Así, las testigos (compañeros de trabajo) concuerdan en afirmar que veían al

actor prestar servicios para D.M. SRL y posteriormente para L.A. SRL, como embalador, de lunes a viernes de 8 a 13 horas y de 14 a 19 horas y los sábados de 8 a 15 horas y que trabajaba entre 24 y 25 días en el mes.

De este modo, resulta acreditado que los testigos tuvieron un conocimiento directo y personal de los hechos sobre los cuales declaran, ya que fueron compañeros de trabajo del sr. Y. y realizaban las mismas tareas que aquel.

Reitero que a ello se suma, que en el CPA N° 3, se requirió a la demandada exhiba, entre otra documental, recibos de sueldo firmado por el actor y Libro de Registro Único correspondiente al período que tuvo lugar la prestación de servicio; Tarjeta y/o planillas donde se registra entrada y salida del personal firmado por el actor correspondiente al periodo que tuvo lugar la prestación de servicio, de acuerdo a lo ordenado por Ley 11.544 y su decreto reglamentario; Planillas o tarjas firmadas por el actor donde se registra las actividades diarias cumplimentadas; Libro diario y documentación respaldatoria correspondiente al periodo demandado en autos; Tarjetas o tarjas donde se registra la cantidad de fruta embalada en cada jornada de labor, sin que la accionada hubiera dado cumplimiento con la exhibición solicitada.

Es menester remarcar que de la Certificación de servicios y remuneraciones acompañada por la demandada y de los recibos de haberes que obran en autos, no se desprende con certeza la cantidad de días efectivamente trabajados, pues era menester que tuviera a la vista las planillas de entradas y salidas firmadas por el actor. Las declaraciones testimoniales aportadas por la parte actora resultaron contestes al afirmar la existencia de un control de asistencia diario. A pesar de ello, la accionada no acompañó la planilla de registro de entrada/salida del actor.

En efecto, resulta razonable concluir que la empresa contaba - o debía contar - con información interna suficiente para reconstruir la asistencia del actor, los días trabajados, los horarios cumplidos y la distribución concreta de su jornada. En tal contexto, la demandada se encontraba en una posición de mayor facilidad probatoria para acompañar registros, planillas, reportes, cronogramas, o cualquier otro elemento documental que permitiera corroborar la jornada que invocó y los días trabajados.

Por ello, si pretendía acreditar que el actor presto tareas en determinados días del mes y en la jornada alegada, debió aportar los elementos internos que tenía a su alcance y que permitieran verificar esa afirmación.

En este sentido, la omisión de acompañar constancias objetivas adquiere

especial relevancia, pues la jornada de trabajo constituye un aspecto central de la defensa articulada por la demandada.

Por lo tanto, se tendrá por cierto que el actor estaba a disposición del empleador de lunes a viernes de 8:00 a 13:00 horas y de 14:00 a 19:00 horas, y sábados de 08:00 a 15:00 horas. A ello se suma que en autos, el accionante, no solicitó el pago de horas extraordinarias, por lo que la cuestión de las horas trabajadas en exceso, no será considerada. Así lo declaro.

Establecido así que el actor prestaba tareas en forma diaria para su empleadora, resta analizar las remuneraciones del Sr. Y..

En autos, no resulta controvertida que la modalidad de pago de las remuneraciones del actor fue a destajo, es decir, por productividad del Sr. Y. en base a la cantidad de cajas embaladas.

Cabe aclarar que la cuestión del jornal del trabajador a destajo, se encuentra regulada por el art. 17 del CCT n° 271/96 que se remite a lo dispuesto en los arts. 104 y 112 de la LCT.

El principio general aplicable a la presente cuestión, en relación a la forma de determinar la remuneración del trabajador, se encuentra en el art. 104 de la LCT, el cual dispone queEl salario puede fijarse por tiempo o por rendimiento del trabajo, y en este último caso por unidad de obra, comisión individual o colectiva, habilitación, gratificación o participación en las utilidades e integrarse con premios en cualquiera de sus formas o modalidades.

Por su parte, el art. 112 de la LCT, respecto de los salarios por unidad de obra, establece queEn la formulación de las tarifas de destajo se tendrá en cuenta que el importe que perciba el trabajador en una jornada de trabajo, no sea inferior al salario básico establecido en la convención colectiva de trabajo de la actividad o, en su defecto, al salario vital mínimo, para igual jornada. El empleador estará obligado a garantizar la dación de trabajo en cantidad adecuada, de modo de permitir la percepción de salarios en tales condiciones, respondiendo por la supresión o reducción injustificada de trabajo.

La finalidad de la norma radica en evitar que el trabajador se vea obligado a realizar esfuerzos inadecuados para alcanzar el nivel de ingresos que se estableció como mínimo en la convención colectiva para una jornada de trabajo, medido el salario por tiempo o el salario mínimo legal si no existiera convención aplicable.

La particularidad es que las remuneraciones a destajo, se encuentran vinculadas

con la producción, lo que implica obligaciones complementarias para el empleador a los efectos de la obtención del resultado. Así, debe proveer de materias primas necesarias en cantidad suficiente al efecto, no interrumpir el trabajo por causas injustificadas, mantener la maquinaria en óptimo estado, etc.

De este modo, la norma analizada establece una carga para el empleador de suministrar al trabajador la suficiente cantidad de trabajo para que el salario obtenido (en base a su productividad) llegue un nivel mínimo, que no sea inferior al básico del convenio de la actividad, es decir, que no debe introducir ningún factor que altera el ritmo de trabajo del destajista, según la producción media de cada actividad o profesión, ya que se excluye toda responsabilidad del dependiente en relación a la disminución de la cantidad de trabajo, conforme al principio de ajenidad del trabajador en los riesgos de la empresa.

Aquí, la remuneración fijada en base a la cantidad de cajas embaladas por día, por el actor, no puede ser inferior al básico fijo y al básico a destajo establecidos en las escalas salariales del CCT 271/96 aplicable a la actividad. La disposición legal tiende a asegurar al trabajador un ingreso mínimo compatible con los gastos que le ocasionan la satisfacción de sus necesidades y las de su familia, en función, además, de una producción media o presunta.

En el presente proceso, la prueba testimonial (A4 y A5) acreditó que el actor prestaba tareas de embalador de cítricos y estaba a disposición de su empleadora en forma diaria, de lunes a sábados con lo cual, debió percibir sus remuneraciones en forma íntegra, considerando la totalidad de los días que componen el mes, pues la jornada completa se presume trabajada por el dependiente, en su extensión horaria, diaria o mensual, al ser lo normal y habitual, debiendo la empleadora (quien invoca la excepción a la regla general) acreditar el trabajo en determinados y puntuales días del mes, lo que no ocurrió en autos.

Los recibos de haberes y la Certificación de Servicios y Remuneraciones prueban el déficit en el pago de los haberes del actor, pues la empleadora le abonaba el sueldo por determinados días trabajados en el mes durante la temporada y omitía cumplir con los básicos por jornal fijo y con el básico por jornal variable o a destajo.

Así, surge del informe pericial contable (A6 punto 4) diferencias salariales a favor del actor en los meses de abril y agosto de 2023, teniendo en cuenta el mínimo ordenado por el art. 112 LCT y las remuneraciones percibidas por el sr Y.. Por otro lado, al contestar las aclaratorias solicitadas por la letrada apoderada del actor, el perito interviniente alega que para la liquidación de

los rubros indicados en el punto 6, toma como mejor salario \$ 240.505,55 (mes de junio 2023).

Por lo expuesto, se tiene por cierto y acreditado que la empleadora le abonaba remuneraciones menores a las que legalmente le correspondía percibir de acuerdo a su categoría de Embalador del CCT n° 271/96 y a los básicos fijos por jornal y al básico variable a destajo de las escalas salariales vigentes a la época de la vinculación. Así lo declaro.

Segunda cuestión:

1. Pretende la parte actora el pago de la suma total de \$ 2.981.290,98 (pesos dos millones novecientos ochenta y un mil doscientos noventa con noventa y ocho centavos), por los siguientes conceptos: indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, indemnización art. 80 de la LCT, y diferencias de liquidación y remuneración. La demandada, por su parte, niega la procedencia de estos rubros.

2. 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” (en adelante, Ley Bases).

En primer término, de acuerdo a lo previsto por el art. 7 del CCCN, 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 referir que, a través del voto del Dr. Cristian Requena, en los autos “Valles Gisel Elizabeth vs. Aloo SA - Ordinario - Despido”, resolución N° 331, del 13/08/2024, la Excm. 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, esta última no es de aplicación a la especie. Así lo declaro.

3. Conforme lo prescribe el art. 214, inc. 5 del nuevo CPCyC, de aplicación supletoria, se analizará por separado cada concepto pretendido, según planilla de liquidación de rubros practicada por la parte accionante.

3.1. Indemnización por antigüedad: la parte actora tiene derecho al cobro de este concepto, según lo tratado en la primera cuestión. El presente, deberá calcularse conforme a las previsiones del art. 18 de la LCT y su antigüedad (determinada al tratar la primera cuestión) y lo dispuesto el art. 245 de la LCT. Así lo declaro.

3.2. Indemnización sustitutiva de preaviso: Teniendo en cuenta que el despido fue comunicado por el empleador mediante CD de fecha 22/11/2023 recibida por el actor en fecha 27/11/2023 -según informe del Correo Argentino A2- y en el que manifiesta que prescinde de sus servicios desde el 21/12/2023, y conforme lo reconocido por el propio demandado en su contestación de demanda que el sr. Y. fue preavisado con un mes de anticipación, y teniendo en cuenta la antigüedad del trabajador (9 años correspondiéndole el preaviso con una anticipación de dos meses), es que este rubro resulta admisible de acuerdo a lo previsto en los arts. 231 y 232 de la LCT. Así lo declaro.

3.3. Diferencias de haberes abril y agosto de 2023: atento a lo resuelto en la

primera cuestión, el actor tiene derecho al cobro de estos conceptos, las que deberán calcularse entre las sumas que manifiesta haber percibido en su planilla, y las que legalmente debía percibir conforme a la jornada completa de labores, sus tareas ininterrumpidas durante las temporadas trabajadas y su categoría de embalador del CCT 271/96. Así lo declaro.

3.4. Diferencias vacaciones y SAC proporcional 2023: atento a lo resuelto en la primera cuestión, el actor tiene derecho al cobro de estos conceptos, por las diferencias que surgen de lo ya abonado por la demandada. Así lo declaro.

3.5. Indemnización art. 80 de la LCT: considero que el trabajador tiene derecho a percibir la multa prevista en esta norma, por cuanto ha cursado la intimación de entrega del certificado de trabajo en el plazo previsto en el art. 3 del Decreto 146/2001, reglamentario del art. 80, esto es, después de los 30 días corridos de extinguido el contrato. Esto surge de su telegrama del 06/05/2024.

A su vez, de las constancias de autos no surge acreditado que la accionada haya dado cumplimiento con el requerimiento efectuado por el actor, no bastando su sola puesta a disposición. En este sentido, la jurisprudencia que comparto estableció lo siguiente: “No puede considerarse cumplida la intimación a acompañar las certificaciones del art. 80 LCT, con la notificación de su puesta a disposición, pues la empleadora siempre tiene el recurso legal de la consignación. Por lo tanto, resulta irrelevante la circunstancia de que la demandada los hubiera puesto a su disposición, o bien, los acompañara recién al contestar la demanda, pues la entrega de los certificados de trabajo y aportes previsionales al dependiente en oportunidad de la extinción de la relación laboral es una obligación a su cargo, que debe ser cumplida en forma inmediata a la desvinculación. No hay razones pues para considerar que el cumplimiento de esta obligación dependa -en lo que se refiere a su aspecto temporal- de que el trabajador concurra a la sede de la empresa a retirar los certificados, sino que corresponde entender que, en caso de que así no ocurra, el empleador debe, previa intimación, consignarlos judicialmente” (CNAT, Sala 3, Expte. N° 12.004 /08, sentencia N° 92.926 del 30/12/2011). Así lo declaro.

3.6. Los rubros declarados procedentes deberán calcularse teniendo en cuenta lo tratado en la primera cuestión, respecto de la antigüedad y remuneración del trabajador, y lo abonado por la accionada, reconocido por las partes, según recibo de liquidación final por la suma de \$ 962.020. Así lo declaro.

Tercera cuestión:

En relación a los intereses a condenar a la demandada, corresponde tener en cuenta la aplicación de la denominada “Ley de Modernización Laboral”, N° 27.802, promulgada y publicada el 06/03/2026. Esta norma en su artículo 54, que sustituye al art. 276 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. 1976), dispone que *“Los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo serán actualizados por la variación que resulte del Índice de Precios al Consumidor (IPC) - Nivel General, elaborado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC), con mas una tasa de interés del tres por ciento (3%) anual, desde que cada suma sea debida y hasta el momento de su efectivo pago”*. Por su parte el art. 55 de la ley 27.802 dispone expresamente: *“En los juicios en trámite y aún pendientes de sentencia definitiva, a la fecha de la entrada en vigencia de la presente ley, incluidos los recursos de queja que se encuentren pendientes de resolución, los créditos provenientes de las relaciones individuales de trabajo serán actualizados en base a los siguientes criterios: a) A través de la aplicación de intereses moratorios ajustados a la tasa pasiva determinada por el Banco Central de la República Argentina (BCRA) a estos fines para el período correspondiente; b) En ningún caso el resultado, aplicando las pautas del inciso a) del presente artículo, podrá ser superior al importe derivado de adicionar al capital histórico la suma resultante de la aplicación sobre el mismo del Índice de Precios al Consumidor (IPC) suministrado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) con más una tasa de interés del tres por ciento (3%) anual; c) El valor resultante no podrá ser inferior al sesenta y siete por ciento (67%) del cálculo obtenido al aplicar las pautas del inciso b) del presente artículo. Las disposiciones del presente artículo son de orden público y serán aplicadas por los jueces o por la autoridad administrativa, de oficio o a petición de parte, incluso en los casos de concurso del deudor, así como también después de la declaración de quiebra”*.

Analizadas estas normas y a criterio del Proveyente, se observa que la segunda disposición citada (art. 55 de la ley 27802), establece una diferenciación injustificada entre los créditos laborales judicializados y no judicializados, colocando en una situación más desfavorable al trabajador que debió recurrir a la Justicia para obtener el reconocimiento de su derecho. Esta nueva disposición vulnera el principio de igualdad ante la ley consagrado por el art. 16 de la Constitución Nacional, al dispensar un tratamiento distinto a sujetos que se encuentran en una situación sustancialmente equivalente -titulares de créditos laborales impagos nacidos de un

incumplimiento patronal- sin que surja de su texto ni de los antecedentes legislativos una razón objetiva y razonable que justifique esa discriminación. Dicho de otra manera es una disposición discriminatoria.

Además la limitación impuesta por el art. 55 de la ley 27.802 afecta la protección constitucional del crédito laboral derivada de los arts. 14 bis y 28 de la Constitución Nacional, al restringir la reparación de quien ejerció legítimamente su derecho de acceso a la jurisdicción.

Los jueces nos encontramos facultados y obligados para efectuar el control de constitucionalidad aun en ausencia de planteo expreso de partes, cuando las circunstancias del caso evidencian la necesidad de preservar la supremacía constitucional (cfr. CSJN en autos "Rodriguez Pereyra, Jorge Luis - vs- Ejército Argentino" sentencia del 2012). Debe recordarse que *"la declaración de inconstitucionalidad de una ley es un acto de suma gravedad institucional y debe ser considerada como una última ratio del orden jurídico"* (Fallos 200:180; 247:387; 249:51; 307:531; entre otros) por lo que debe aplicarse un criterio restrictivo y que, *"...no basta la aserción de que, en cierto supuesto, la norma legal puede ser inválida. La declaración judicial de tal invalidez supone necesariamente que se haya afirmado y probado que el supuesto referido se cumple en los autos..."* (Fallos 182:398; 190:142; entre otros). Pero también afirmó que jueces tienen la facultad y la obligación de declarar la inconstitucionalidad de oficio siempre que consideren que una norma viola la Constitución Nacional (fallo citado "Rodriguez Pereyra..." y "Mill de Pereyra, Rita Aurora y otros -vs- Provincia de Corrientes", fallo del año 2001, en la cual se aludió a la posibilidad de declaración de inconstitucionalidad de oficio, criterio jurisprudencial que subsiste hasta la fecha).

Volviendo al caso, advierto que el art. 55 penaliza a quienes debieron acudir a la Justicia para reclamar sus créditos laborales, otorgándoles un tratamiento menos favorable que a quienes no judicializaron sus reclamos. Esto resulta discriminatorio, irrazonable y contrario al derecho de acceso a la jurisdicción.

La norma viola el principio de igualdad ante la ley ya que introduce una diferencia de trato entre quienes ante el mismo crédito promovieron o no una acción judicial y el derecho a peticionar a las autoridades, pues somete a un régimen menos favorable a quienes recurrieron al Poder Judicial.

No cabe invocar en este ámbito la doctrina del "esfuerzo compartido", pues esa

construcción jurisprudencial, elaborada para contextos extraordinarios de emergencia, ajenos al Derecho del Trabajo, no puede trasladarse sin más a créditos de naturaleza alimentaria cuyo titular es un sujeto de *preferente tutela constitucional*, como lo ha considerado al trabajador nuestra CSJN en importantes fallos tales "Vizzotti, Carlos Alberto -vs- AMSA SA" y "Aquino, Isacio -vs- Cargo Servicios Industriales S.A" ambos del año 2004; "Silva, Facundo R. -vs- Unilever de Argentina S.A" del año 2007; "Alvarez, Maximiliano - vs- Cencosud SA" del año 2010, entre muchos otros.

En la presente causa, la aplicación del art. 55 hubiera reducido a mas de un 25 % el crédito a percibir por el actor ya que hubiera correspondido condenar la suma de \$ 9.422.822,39, reducción injustificada por el solo hecho de haber recurrido a la Justicia. Se advierte no solo el perjuicio económico que hubiera sufrido el trabajador sino también la vulneración de sus derechos y garantías laborales, patrimoniales y de igualdad de trato consagrados por la Constitución Nacional (arts. 14 bis, 16 y 17). Situación que considero injusta e inadmisibile.

Por lo expuesto corresponde declarar de oficio la inconstitucionalidad del art. 55 de la ley 27.802 (B.O. 06/03/2026) y ordenar que en el caso de autos, la actualización de los créditos laborales se realice con la regla general del artículo 54 de ley mencionada. Esto implica que el capital nominal de condena será actualizado según la variación del IPC elaborado por el INDEC, con un interés puro del 3% anual, desde que cada suma es debida y hasta su efectivo pago. Así lo declaro.

En igual sentido se han pronunciado el Juzgado de Distrito en lo Civil, Comercial y Laboral, San Cristóbal, Santa Fe, 14/04/2026; RC J 3615/26 en autos "Núñez, Ricardo César vs. Arenosto, Vittorio y otros s. Cobro de pesos" publicado por Rubinzal Culzoni (boletín diario del 11/06/2026); la Sala I de la Cámara del Trabajo de Córdoba, en la causa "Urbano, Mario Alejandro Ceferino c/ A. Giacomelli S.A. - Ordinario - Despido" (10/3/2026), con voto del Dr. Ricardo Giletta; la Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en el caso "Mendiguren, Maximiliano Hernán -vs- Lavadero Torino S.A. S/Despido" (17/3/2026) y el mismo tribunal en "Yacante, Germán Ariel -vs- Telecom Argentina SA y otros S/Despido" sentencia del 25/03/206 (voto del Dr. Catani), citado por Mario E. Ackerman en su libro "Modernización Laboral Ley 27.802" - Rubinzal Culzoni Editores - (pag. 220), entre muchos otros.

Planilla de capital e intereses:

Se adjunta a la presente sentencia en archivo pdf.

Cuarta cuestión:

Con relación a las costas procesales, atento al progreso de la demanda y al principio objetivo de la derrota que impera en nuestro sistema procesal, corresponde que sean impuestas a la parte demandada vencida, por ser ley expresa (cfr. art. 61 del nuevo CPCyC). 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 esta, es de aplicación el artículo 50 inciso “1” de la citada ley, por lo que se toma como base regulatoria el monto total condenado, el que, según planilla precedente, asciende al 31/05/2025 a la suma de \$ 13.640.254,69 (pesos trece millones seiscientos cuarenta mil doscientos cincuenta y cuatro con sesenta 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 y lo dispuesto por los artículos 15, 38, 42 y concordantes de la ley N° 5.480, con los topes y demás pautas impuestas por la ley N° 24.432 ratificada por ley provincial N° 6.715, se regulan los siguientes honorarios:

1) A la letrada E.A. (matrícula profesional XXXX), por su actuación en el doble carácter por la parte actora, en tres etapas del proceso de conocimiento, la suma de \$ 2.960.000 (pesos dos millones novecientos sesenta mil) y por las reservas hechas el 28/10/2025 (A2), el 29/10/2025 (A3), el 29/10/2025 (A4), el 29/10/2025 (A5) y el 29/10/2025 (A6), la suma de \$ 296.000 (pesos doscientos noventa y seis mil) por cada una.

2) Al letrado D.S.G. (matrícula profesional XXXX), por su actuación en el

doble carácter por la parte demandada, en tres etapas del proceso de conocimiento, la suma de \$ 2.114.000 (pesos dos millones ciento catorce mil), y por las reservas hechas el 28/10/2025 (A2), el 29/10/2025 (A3), el 29/10/2025 (A4), el 29/10/2025 (A5) y el 29/10/2025 (A6), la suma de \$ 211.400 (pesos doscientos once mil cuatrocientos) por cada una.

3) Al perito Contador A.E.S. (matricula profesional XXXX.1), por su labor profesional desarrollada en estos autos, la suma de \$ 410.000 (pesos cuatrocientos diez mil). Así lo declaro.

Por lo tratado y demás constancias de autos,

Resuelvo:

I - Declarar de oficio la inconstitucionalidad del artículo 55 de la ley 27.802, por lo considerado.-

II - Admitir la demanda promovida por R.E.Y., DNI XXXXXXXXX, con domicilio en [...], Tucumán, en contra de L.A. SRL, con domicilio en calle [...], Tucumán, por lo considerado. En consecuencia, se condena a la demandada a pagar al actor en el término de 10 (diez) días de ejecutoriada la presente, mediante depósito bancario en el Banco Macro SA (sucursal Tribunales), a la orden del juzgado y como pertenecientes a los autos del título, la suma de \$ 13.640.254.69 (pesos trece millones seiscientos cuarenta mil doscientos cincuenta y cuatro con sesenta y nueve centavos), por los siguientes conceptos: Indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, indemnización art. 80 de la LCT, diferencias haberes abril y agosto de 2023, diferencias vacaciones y SAC proporcional 2023.

III - No aplicar las disposiciones de la ley N° 27.742 a la presente causa, por lo considerado.

IV - Costas: conforme se consideran.

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

1) A la letrada E.A. (matrícula profesional XXXX) la suma de \$ 2.960.000 (pesos dos millones novecientos sesenta mil) y por las reservas hechas el 28/10/2025 (A2), el

29/10/2025 (A3), el 29/10/2025 (A4), el 29/10/2025 (A5) y el 29/10/2025 (A6), la suma de \$ 296.000 (pesos doscientos noventa y seis mil) por cada una.

2) Al letrado D.S.G. (matrícula profesional XXXX) la suma de \$ 2.114.000 (pesos dos millones ciento catorce mil), y por las reservas hechas el 28/10/2025 (A2), el 29/10/2025 (A3), el 29/10/2025 (A4), el 29/10/2025 (A5) y el 29/10/2025 (A6), la suma de \$ 211.400 (pesos doscientos once mil cuatrocientos) por cada una.

3) Al perito Contador A.E.S. (matricula profesional XXXX.1) la suma de \$ 410.000 (pesos cuatrocientos diez mil).

VI - Practíquese y repóngase planilla fiscal en la etapa procesal oportuna (art. 13 de la ley 6.204).

Regístrese, archívese y hágase saber.

Ante mí:

NRO.SENT: 830 - FECHA SENT: 12/06/2026

FIRMADO DIGITALMENTE

Certificado Digital:

CN=FRASCAROLO Carlos Alberto, C=AR, SERIALNUMBER=CUIL 20164250076, Fecha:12/06/2026;

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