

//neral Roca, 15 de diciembre de 2025.

Y VISTOS: Para dictar sentencia en estos autos caratulados: "**MARZANO, NESTOR VICENTE C/ STANDARD FRUIT ARGENTINA S.A. S/ ORDINARIO - RECLAMO LEY DE CONTRATO DE TRABAJO**" RO-00727-L-2022. Previa discusión de la temática del fallo a dictar con la asistencia personal de los jueces votantes, de lo que da fe la Actuaría, corresponde votar en primer término **a la Dra. Daniela A. C. Perramón**, quien dijo:

I.- RESULTANDO: Da inicio a los presentes actuados el reclamo laboral que incoa **NESTOR VICENTE MARZANO**, con el patrocinio letrado del Dr. Leandro Loyola, contra **STANDARD FRUIT ARGENTINA S.A.**, procurando la suma de **\$ 357.458,00**, en concepto del ítems Art. 7 CCT 232/94, desde el mes diciembre 2020 hasta mayo 2022.

Relata el actor que ingresó a trabajar bajo las órdenes de la demandada en fecha 9 de marzo de 2.001, desempeñándose en tareas de Maquinista "A", acumulando una antigüedad de 21 años en la compañía, perdurando la relación laboral hasta la fecha.

Que la demandada desarrolla sus actividades dentro del ramo tipificado como empaque y servicios de frío para frutas.

Que desde su ingreso, se ha desempeñado en forma permanente y continúa en el marco laboral señalado. Que en los últimos años se ha desempeñado simultáneamente como Secretario del Sindicato del Hielo, para lo cual se ha puesto al frente de los reclamos de compañeros por los incumplimientos de la empresa.

Que sus jornadas de trabajo son diferenciadas para la temporada y posttemporadas; en temporada (enero-junio), la misma se extienden dos días de 7 a 19 hs. y dos días de 19 a 07 hs, por dos días de descanso y en la posttemporada de (Julio a diciembre) de 07 a 16 hs. de lunes a viernes con sábados y domingos de franco y de 07 a 16 hs. de lunes a domingo con descansos los días lunes y martes, siempre en la categoría de maquinista A.

Que desde que comenzó a trabajar -en el mes de marzo de 2001 en adelante- ha percibido el ítems del art. 7 del CCT 232/94, toda vez que como maquinista "A", se le asignó dicha tarea, cumpliéndolas de manera continua e ininterrumpida, junto a las propias de mi función de maquinista A.

Que producto de una situación de salud -durante el 2019- tuvo que ausentarse de sus funciones, pero que una vez lograda el alta definitiva, la misma empresa le notificó que debía reincorporarse, mediante carta documento N° CD 937285504 dándole una detallada lista de los que eran sus funciones, donde estaban las tareas de temperaturista.

Continúa, que sin previo aviso y pese a seguir cumpliendo con la tarea de temperaturista, la demandada dejó de abonar dicho ítems, lo que motivó la remisión del siguiente despacho telegráfico **CD N° 0392223374 en fecha 16-12-2019**, reclamando el mismo e intimando su pago.

Que la empresa niega que le corresponda el ítem "temperaturista" mediante CD N° **937284075 del día 23-12-2019**, aduciendo que no es cumplido por el trabajador.

Que contestó la misiva mediante **TCL (CD N° 981697805)**, reiterando el reclamo del pago del adicional del art. 7 del CCT 232/94, "Temperaturista" desde el mes de octubre de 2019 a la fecha de la misiva.

Por su parte la empresa demandada -mediante **CD N° 937278256, enviado el 21 de enero de 2020**- rechazó su requerimiento.

Finalmente y ante la negativa reiterada de la empleadora al reclamo y pago del ítem del art. 7 del CCT de sector, el actor **remitió (CD 957094702)**.

Practica liquidación por el ítems Art. 7 CCT 232/94, desde el mes diciembre 2020 hasta mayo 2022, por un 23%. Ofrece prueba, funda en derecho y petición.

Corrido traslado de la acción, se presenta Standart Fruit SA, a contestar la misma, mediante el apoderamiento de los Dres. Alejandro David Cataldi, Mariana J. Sacne, Marcelo Damián Nunzi, María Laura Segovia Greco, María de Los Ángeles Silva, y

Nicolás Constantinidis, solicitando el rechazo de la acción.

Niegan todos los hechos y el derecho que no sea objeto de expreso reconocimiento en el responde, para luego negar: La suma reclamada en concepto de pago de Art. 7 del CCT 232/94, que la demandada haya incurrido en incumplimientos con su propio personal y que eso motive la actuación del actor como representante sindical, la jornada de trabajo, las tareas realizadas, que haya cumplido funciones de temperaturista durante toda la relación laboral, la CD N° 937285504 detallando tareas, así como que se dejara de abonar la sobre asignación del 23% en concepto de remuneración por las tareas como temperaturista, cuando el actor aun cumplía con dichas funciones.

En su realidad de los hechos describe que, es cierto que desarrolla sus actividades dentro del marco de trabajo tipificado como galpón de empaque y servicio de frío para frutas. Que en ese contexto cuenta con cámaras frigoríficas desde larga data y siendo ellas un factor tecnológico, se han visto sujetas a las variaciones de perfeccionamiento que el mismo devenir de la industria ha generado y que nuestra parte, en consecuencia, ha incorporado.

Que para el desarrollo de la productividad de las empresas, es que en la temporada 2012, nuestro mandante instaló un sistema de automatización y control de temperaturas en todas las cámaras frigoríficas de su establecimiento, las cuales están numeradas de acuerdo a su cantidad, siendo las mismas conocidas como: 1-2-3-4-5-6-7-8-9-10-11-12-13. Que este sistema estaba compuesto por un sensor ambiente, ubicado entre los evaporadores, y un sensor “pincha fruta” ubicado en el fondo de cada cámara.

Lo que implicaba, que todo este nuevo sistema podía ser comandado por un PLC táctil (un controlador lógico programable, es una computadora utilizada en la ingeniería automática o automatización industrial, para automatizar procesos electromecánicos, electrohidráulicos, tales como el control de la maquinaria de la fábrica en líneas de montaje u otros procesos de producción.

Que el PLC está diseñado para múltiples señales de entrada y de salida, rangos de temperatura ampliados, inmunidad al ruido eléctrico y resistencia a la vibración y al

impacto, que ubicado en el tablero eléctrico de la sala de máquinas, permitía interactuar entre las distintas cámaras y mediante un software scada, también se podía monitorear desde una PC ubicada en la cabina de sala de máquinas.

Los sensores que se instalaron se tenían como guía y las temperaturas de pulpa se corroboraban manualmente con el termómetro pincha fruta, es decir, de mano, tarea que realizaba cada maquinista una vez por turno, con la idea de que pasado un tiempo de prueba se pueda avanzar hacia la reducción de la incidencia humana en la medición de la temperatura, toda vez que dicha actividad representa un riesgo para la salud de los trabajadores. Por la fiabilidad creciente y ubicación de los sensores, finalmente se decidió avanzar en dejar de tomar la temperatura de forma manual de manera recurrente.

Describe, que este cambio en la modalidad de trabajo humano en torno a la toma de temperatura en las cámaras frigoríficas, significaba una reducción de la incidencia del personal sobre esta tarea. Fue así que, ante circunstancias que excedieron a la empleadora y la presencia de esta tecnología funcionando en sus instalaciones desde hacía tiempo, es que se decidió a reconfigurar el equipo y sector de trabajo.

Así, mencionan que en el año 2018 trabajaban tres empleados en el frigorífico, quienes se desempeñaban como maquinistas, Sres. Eduardo Soria, Miguel Robinson López, y el actor Néstor Vicente Marzano. Que en julio de 2018 el Sr. Soria renuncia y quedan así solo dos trabajadores en el sector López y Marzano, presentando el actor certificado médico psicológico en Agosto 2018, que la licencia se iba a extender por más de un año, lo que dejaba al Sr. López como el único maquinista y responsable de la toma de temperatura en las cámaras frigoríficas.

Que para Enero 2019, la demandada decidió incorporar personal en el sector del frigorífico, es así que se pasa del empaque a las cámaras frigoríficas al Sr. Marileo Néstor, y se toma al Sr. Gangas Ángel, el cual renuncia meses después. Que luego de esa temporada, la empleadora determinó que podía efectuar cambios en la modalidad de trabajo, ya que los equipos por sí mismos tenían suficiente autonomía para determinar la temperatura que las cámaras frigoríficas dispensaban a las frutas y además había transitado sin sobresaltos la primera temporada sin los maquinistas de más de 20 años

de antigüedad, lo que llevó a la restructuración definitiva del sector.

Por ello, desde Octubre de 2019 se decide dejar como responsable del sector a Miguel Robinson López (por ostentar la mayor antigüedad de todos los trabajadores que quedaban), en virtud de ello se convierte en el único trabajador con la atribución de ser soporte del testeo de temperatura y se desafecta de esta función a los Sres. Néstor Marileo, Ángel Gangas y Néstor Marzano, siendo el único de los tres que cobró el adicional temperatura en el mes de Octubre 2019.

Que en la temporada 2020 incorpora al frigorífico a Lagos Hernán y pasa del empaque a este sector al Sr. Donosa Carlos, para conformar el equipo de trabajo que pudiera afrontar la primera temporada en pandemia en el sector correspondiente a los maquinistas. El actor no trabajó por presentar certificado de enfermedad. Por lo que dicha formación quedó con los Sres: Marileo, Lagos, Donosa y el responsable del área y único temperaturista, Miguel López.

Por ello, afirma que, en los años precedentes la empresa no solo cambio las jerarquías del sector, sino que también estuvo invirtiendo en la automatización de los equipos. Que hoy, el 100% de las cámaras de frío y túneles tienen sensores de temperaturas que se monitorean desde una computadora en la sala de máquinas, por lo que ya no es necesaria la actividad de temperaturista, que implicaba que una persona pase horas adentro de las cámaras tomando y anotando en una planilla las temperaturas del aire y de la fruta.

Relatan el intercambio epistolar habido, dándole una connotación distinta a la primera CD enviada, esto es, no haberle manifestado al actor que debía realizar tareas de temperaturita, y lo manifestado lo fue, fuera de las cámaras frigoríficas.

Ofrecen prueba, fundan en derecho, niegan la liquidación efectuada, hacen reserva de Caso Federal y peticionan.

Contestado el traslado conferido, el actor niega la documental que no sea de su pertenencia.

El 28 de febrero de 2023, se celebra audiencia de conciliación, sin resultado positivo y se dispone pasar los autos para abrir a prueba.

El 17-03-2023 se abre la primera parte de la causa a prueba. Agregándose en fecha 10-04-2023 el informe de la Delegación de Trabajo, el 12-04-2023 se tiene por agregado el informe del Dr. Vorrasso, el 05-05-2023, 16-05-2023 y 13-06-2023 se tienen por recibido informes de AFIP y Banco BBVA, el 09-05-2023 el informe de Correo Argentino y el 05-09-2023 el del Dr. Milton Mercado, de todos los que se corre vista a las partes.

El 10-04-2023, se tiene por aceptado el cargo del Perito Mecánico, Hugo Donald Castro, el 13-04-2023, se tiene por fijado el turno de la Perito Informática, Maria Alejandra Peschiutta.

En fecha 04-05-2023, se tiene por agregada la pericia informática y se corre traslado a las partes.

En fecha 13-06-2023 se anexa la pericia la pericia técnica, de la que se corre traslado a las partes.

El 04-06-2024 se provee la segunda parte de la causa a prueba y se fija audiencia de vista de causa.

El 28-05-2025 se celebra la misma, las partes solicitan un cuarto intermedio, atento esta en tratativas de conciliación.

El 25 de junio de 2025 se celebra la audiencia de vista de causa, al no arribarse acuerdo alguno se continua con el acto y prestan declaración los Sres. Miguel Robinson López, Sergio Domingo Huichacura y Néstor Marileo, fijándose audiencia continuatoria para el restante testigo y alegatos, de corresponder.

El 07 de noviembre de 2025, se celebra la audiencia de vista de causa continuatoria. La demandada desiste del testigo pendiente, solicitando ambas partes un plazo para alegar

por escrito, el que se concede.

Presentados los alegatos por ambas partes, el 26-11-2025 se dispone pasar los autos al acuerdo para el dictado de la sentencia definitiva.

Firme la presente, se dispuso el sorteo respectivo.

II.- CONSIDERANDO: A. Hechos Acreditados: Corresponde a continuación fijar los hechos pertinentes para la dilucidación del presente conflicto que considero acreditados, apreciando en conciencia las pruebas producidas, conforme lo establece el art. 55 inc.1º de la Ley N° 5631, que a mi juicio son los siguientes:

- 1.- Que entre las partes existe un contrato de trabajo. (Contestes las partes).
- 2.- Que la fecha de inicio consignada en los recibos de sueldo es el 09-03-2001. (Conforme documental agregada en autos.).
- 3.- Que la categoría del actor consignada en los recibos de sueldo es la de Maquinista "A".
- 4.- Que el accionante cobró hasta el mes de octubre de 2019 el código 206 "Temperatura". (Recibos de sueldo y contestes las partes).
- 5.- Que han sido enviada -por las partes- entre otras, las siguientes misivas, las que han sido reconocidas por las partes, amen de la ratificación dada en el oficio de Correo Argentino de fecha 09-05-2023: **CD N° 937285504 del día 17 de octubre de 2019:** *"...Comunicamos a ud. que habiendo concluido con los controles médicos pertinentes y siendo que ud cuenta con alta medica definitiva, deberá presentarse en la empresa el día 22/10/2019 para retomar sus labores. Se le recuerda que el horario laboral será de lunes a viernes de 09:00 hs. a 18 hs y los sábados de 09:00 hs. a 12:00 hs. y que sus tareas laborales consistirán en: realizar todas las maniobras*

necesarias para la generación de frío, completar registros diarios de frigoríficos, equipos y novedades, control general de compresores, presión, temperaturas nivel de aceite, etc. Control general de tuneles, llenado y vaciado de los mismos, colocar y sacar sensores -solucionar eventuales inconvenientes (deshielo, lonas, correas, etc) control de cámaras, descongelamiento, solución de posibles inconvenientes, control de planta de bombeo (presión de trabajo, nivel de llenado, purga de aceite, etc), control de compensadores casco turbo, evaporativo, bomba de circuito de agua, bomba dosificadora, agregado de productos, etc, desarme y armado de las maquinas, verificar registros de temperaturas de cámaras y tuneles de preenfriado, control, seguimiento y carga de registros de temperaturas en planillas (control de cámaras sensores ambiente y de pulpa. Registro diario de frigorífico- registro diario de frigorífico -queda ud. debidamente notificado. Fdo. P/STANDARD FRUI? ARGENTINA S.A. PABLO NOUZEILLES APODERADO DNI 17988242 ...".

*- **TCL N° 0392223374 del 16-12-2019** "...Que habiendo ingresado a trabajar en fecha 09/03/2001, cumpliendo tareas de maquinista "A" prestando servicios en temporada (enero-junio) dos días de 7 a 19 hs y los otros dos días 19 hs a 07 hs. por dos días de descanso y en post temporada de 07 a 16 hs. de lunes a viernes con sábados y domingos de franco y de 07 hs a 16 hs. de lunes a domingo con descansos días lunes y martes, esta modalidad de trabajo se cumplió por más de diez años. Que desde mi ingreso se me ha abonado el ítem por tareas de temperaturista del Art. 7 CCT 232/94 abonándome dicho rubro de manera permanente e ininterrumpida desde mi ingreso, hasta que con los haberes de octubre de 2019 se dejó de abonar dicho concepto mas alla de seguir cumpliendo las mismas tareas, implicando una merma en mis haberes de más de \$ 11.000 (23 % de mis haberes) por mes, lo cual atenta contra la integridad de mis haberes siendo dicha merca injustificada y carente de sustento legal y factico. Que por lo*

expuesto intimo a ud. a que en el término perentorio e improrrogable de 48 horas hábiles liquide mis haberes con el adicional del art. 7 del CCT, ello bjo apercibimiento de reclamarlo por la via sumarísima con más los intereses hasta su efectivo pago, que esta parte advierte la falta de pago de dicho ítem en los haberes de Octubre de 2019: noviembre de 2019 inclusive, dejando expresa reserva por los periodos donde se acredite la falta de pago. QUEDA UD. DEBIDAMENTE NOTIFICADO. Fdo. Nestor V. Marzano 20-18099909-5..."

CD N° 937284075 del día 23-12-2019 *"En respuesta a su TCL 039222374 cumplimos en rechazar el mismo en todos sus términos por falsos e improcedentes.*

Negamos que ud. por mas de diez años haya laborado en temporada (enero-junio) dos dias de 7 a 19 hs. y los otros dos dias 19 hs a 07 hs. por dos dias de descanso y en post temporada de 07 a 16 hs de lunes a viernes son sábados y domingos de franco y de 07 hs a 16 hs de luens a domingo con descansos días lunes y martes. En los mismos términos negamos que ud. desde el mes de octubre de 2019 siga cumpliendo con las mismas tareas que tenia al momento del inicio de la relación laboral y que haya sufrido una merma en sus haberes por la suma de \$ 11.000 mensuales atentando contra la integridad de los mismos. Tal como se le ha explicado en las audiencias mantenidas en la subsecretaria de Trabajo, luego de una porlongada licencia por enfermedad inculpable el sector debió ser reestructutado en términos operativos y funcionales ya? que antes de su licencia eran tres maquinistas y el 31/7/18 se jubilo el sr. soria por lo que deja de pertenecer a la empresa y se le otorga el cargo de capataz al sr. Lopez a partir del 1/7/18. Cuando comenzó la temporada 2019 se incorporan 2 maquinistas al sector dado que solo había quedado el sr. Lopez como capataz estos maquinistas trabajaron todas las temporadas sin inconvenientes el 23/10 se incorporo nuevamente ud al obtener el alta de su inculpable y el horario que se manejo para todos fue de 9 hs de L a V y 3 los sabados con un corrimiento de una hora al ingreso y rotando todas las semanas. Negamos que le corresponda cobrar el adicional de temperaturista ya q?? dicha tarea nos es ejecutada por ud.. por lo expuesto se rechaza la intimación cursada por ser improcedente y se pone fin al intercambio epistolar. Fdo. Pablo Nouzelles dni 17.988.242 ...".

TCL (CD N° 981697805) 15-01-2020: *"...Que vengo a ratificar en un todo mi anterior*

TCL (CD n° 937284543), asimismo rechazo en todos sus términos y alcances vuestra carta documento n° 937284075 del día 23/12/2019 por falaz y malicioso. Que atento a los términos de vuestra misiva REITERO MI ANTERIOR en todos sus términos y alcances, en particular reitero el reclamo del pago del adicional del art. 7 del ?CT 232/94, "Temperaturista" desde el mes de octubre de 2019 a la fecha con mas las sumas que se devenguen hasta sus efectivo cumplimiento, toda vez que su conducta atenta contra los principios de "igual remuneración por igual tarea" (Art. 14 CN) y de igualdad y no discriminación (art. 16 CN art. 81 LCT); que su conducta constituye un trato discriminatorio e injuriante, sumado a que por razones de restructuración y organización se dispuso sin consulta que trabajara los días sábados 3 hs. cuando desde mi ingreso lo hacía de lunes a viernes en jornadas rotativas; cumpliendo tareas de maquinista "A" prestando servicios en temporada (enero-junio) dos días de 7 a 19 hs y los otros dos días 19 hs a 07 hs. por dos días de descanso y en post temporada de 07 a 16 hs. de lunes a viernes con sábados y domingos de franco y de 07 hs a 16 hs. de lunes a domingo con descansos días lunes y martes, esta modalidad de trabajo se cumplió por más de diez años. Que dada mi residencia en la ciudad de General Roca, siendo mi lugar de trabajo en la vecina ciudad de Allen distante unos 20 Km de mi hogar, ?NTIMO a que me abonen los viáticos de todo el periodo no prescripto, dejando reserva de su reclamo. Que siendo de su conocimiento mi condición de Secretario de actas de Comisión Directiva (S.T.IH.M.P.R.A), vuestra conducta representa un grave atentado contra el libre ejercicio de mis funciones, sumado a que tal conducta representa claras injurias y una persecución a mis labores de Secretario y como un buen trabajador, lo que me ha permitido acumular una considerable antigüedad y categoría en mi función, intimo a ud. a que en el plazo de 48 horas hábile? se rectifique las inconductas denunciadas por mi parte y que constituyen una grave injuria a mis derechos e intereses como trabajador, bajo apercibimiento de reclamar por ante los tribunales de trabajo de la ciudad de General Roca. QUEDA UD. DEBIDAMENTE NOTIFICADO..."

CD937278256 de fecha 21-01-2020: *"Allen RN 21 de enero de 2020. En respuesta a su TCLN CD 961697805 cumplimos en rechazar el mismo en todos sus términos por falso e improcedente. Ratificamos contenido argumentos y fundamentos dados tanto en nuestras anteriores misivas como en las actuaciones labradas por ante la autoridad de aplicación. Negamos proceda el adicional reclamado cuando no ha*

efectuado al tareas indicada. Negamos y desconocemos que exista una afectación al principio constitucional de igual remuneración por igual tareas, como así también negamos y desconocemos trato discriminatorio alguno. Negamos que las variaciones en los horarios realizados sean actos violatorios del ius variandi y/o discriminatorios contra su persona, dichos cambios fueron generales para todo el sector y obedecen a razones operativas objetivas, tendientes a optimizar los recursos del establecimiento. Su residencia ha sido siempre una decisión personal suya siendo el lugar de trabajo martin fierro y Belgrano allen el mismo desde el comienzo de la relación laboral, por lo que a todas luces resulta improcedente la pretensión de viaticos como de manera genérica e infundada reclama. Negamos que exista afectación y/o atentado alguno a sus derechos sindicales los que ha ejercido siempre de manera libre y sin restricción de ninguna naturaleza por parte de nuestra empresa. Por lo expuesto es que rechazamos íntegramente la intimación cursada careciendo la misma de fundamento y sustento jurídico. Fdo. Pablo Nauzelles dni 17.988.242..."

Telegrama colacionado N° (CD 957094702) de fecha 27-01-2020, *"...Que vengo a ratificar en un todo mi anterior TCL (CD n° 981697805), del día 15/01/2020, asimismo rectifico que en el mismo se consigno por error el TCL n° 937284543, cuando en realidad debia leerse "TCL n° 039222374 del día 16/12/19. Que asimismo y en relación a vuestra carta documento n° 937278256, recepcionada el día 24/01/2020, procedo a rechazar la misma en todos sus términos y alcances. Que dado los términos de vuestra misiva hago saber que daré inicio a las acciones legales pertinentes en procura del restablecimiento de mis derechos e intereses laborales. Finalizado intercambio telegráfico. QUEDA UD. DEBIDAMENTE NOTIFICADO. Fdo. Nestor Marzano 20-18099909-5...."*

6.- Las instalaciones de Standard Fruit Argentina S.A. cuentan con un PLC táctil instalada para el control -entre otras cosas- de la temperatura de sus Cámaras. *"...informo que el PLC cuenta con un software que permite monitorear la actividad de las cámaras desde una PC o hacerlo de forma remota con algún otro dispositivo..."; "...El nivel de automatización y control descriptos es óptimo y no requiere intervención humana dentro de las cámaras a excepción de las tareas de carga y sacado de fruta..."*

(Conforme pericias informática y técnica, agregadas en fecha 04-05-2023 y 13-06-2023, respectivamente, al igual que las frases en cursiva).

7.- Los testigos en la audiencia de vista de causa dijeron lo siguiente:

MIGUEL ROBINSON LOPEZ, *"...Soy empleado desde el año 1998, Marzano habrá ingresado por 2001/2002. Marzano es maquinista de frío y yo lo fui desde que ingrese hasta el 2019. Marzano lo fue desde que ingresó y hasta la actualidad. Actualmente soy capataz. Hoy Marzano hace exactamente el trabajo de maquinista lo que cambia es la toma de temperatura. Nosotros en primera instancia tomábamos temperatura en forma manual, una vez por turno, cada 8 o 12 horas se tomaba la temperatura. En el año fines de 2018, el tercer maquinista se jubila a mi me pasan a capataz del fríos y se dejo de hacer la toma de temperatura. Se puso un sistema de medición de temperatura y se considero que no se hace necesario la toma manual de temperatura, anteriormente en 2013 que se instaló el sistema igualmente tomábamos temperatura, pero fines del 2018 o principios de 2019 se hizo una actualización del sistema, se cambiaron sensores y se agrego un sensor mas, ... "...Actualmente no hay temperaturista, yo estoy cobrando ese item pero los muchachos que estan en el frío no. A mi me lo pagan por ser el encargado del frío ... Ellos lo que hacen es cuando un sensor marca muy alto o muy bajo, tiene la posibilidad de ir y pinchar la fruta para corroborar. Yo como capataz soy el responsable del frigorífico ellos no. ... "...Ellos deben controlar la funcion de la cámara y los compresores, la generación de frío. El sistema se ve a través de la pantalla táctil, informatizada, ellos van viendo cada dos horas tiene que llenar una planilla manual donde consta presion, temperatura. ... "...Como maquinista la función es el control de funcionamiento de la cámara y de los compresores. Es decir la generación de frío. "...En lo que va del año*

deben entrar dos o tres veces por semana a chequear el sensor, que no es como antes que nos llevaba una hora ahora lleva 5 minutos. Marileo y Andrada y Vazquez ellos han entrado este año 2 o 3 veces por semana, no cobran el ítem por temperaturista. Se dejó de cobrar en el 2019 cuando cambia el sistema. Ellos están vestidos casi todo el año con la ropa térmica como para tomar temperatura, ellos trabajan en los túneles por lo que tienen que andar con la ropa, yo no, recorro el frío, es que aparte de Dole hay 2/3 frigoríficos alquilados en los que ando recorriendo y voy y tomo temperatura, ahí me pongo la campera. Los chicos si están todo el día en la cámara. ... Marileo Andrada y Vazquez toman la temperatura de la fruta pero no como antes, si un sensor les genera una duda pueden verificar, es lo único que hace. El sistema registra y tiene historial, siempre queda. Mayormente el trabajo de ellos es en los túneles donde se pone la fruta embalada y cada 2 horas van a hacer el check de las cámaras. De las 8 horas están haciendo cosas en los pasillos, cada 2 horas toman registro del estado de las cámaras, están más tiempo en el frío que si tomaran temperatura normal. Por ahí los pisos se congelan y están trabajando en eso, después paran por el refrigerio..."

Por su parte el testigo **SERGIO DOMINGO HUICHACURA**, dijo: *"...Marzano es Autoelevadorista/Maquinista, En la parte del frío, yo soy chofer hace 15 años. Cuando ingresé ya estaba en la empresa. Tiene que controlar la temperatura de la fruta, túneles, preenfriado, cámara y sala de máquinas. Ver el funcionamiento de motores y temperatura de la fruta que está adentro de la cámara. Tiene que andar con un toma temperatura y controla en sala de máquinas. Entra todos los días a tomar la temperatura. Debe estar 10 minutos por cada cámara. Y controlan en sala de máquinas que está la computadora. Desde que yo ingresé fue así, siempre, los maquinistas anteriores también, por cada turno ahora hay tres Marileo, Vázquez Ismael Andrada. La función de maquinistas es controlar sala de máquinas y la temperatura de las cámaras...."*

El testigo **NESTOR MOISES MARILEO**, respondió: "...Trabajo para la empresa desde 2006, entré en el empaque y despues me pasaron al frio. Es maquinista desde temporada 2019. La primer temporada que entre tome temperatura con el pinchafruta en mano se hacia el control en todas las cámaras. Y despues no se tomo más. Nos quitaron tarea. Ahora se utiliza en situacion de alarma o controlar alguna fruta que entro. Este año utilizo el pinchafruta 2 o 3 veces por semana. La alarma lo ven en el monitor. A veces estamos en el turno noche y tenemos que ir a corroborar que pasa. El encargado Sr. Lopez comunico que no tomáramos mas la temperatura de la fruta. No ha pasado que alguien no detectara un alarma. Entramos a las cámaras 1 o 2 veces al dia. Segun el movimiento que haya adentro. Se ingresa a todas- son 13 cámaras. No es que reviso todos si no las que fueron abiertas. Si creo que todos los maquinistas hacen el mismo control..."

De los testimonios de los testigos deponentes extraigo las siguientes conclusiones.

- En la actualidad los trabajadores entran a las cámaras de frío (13, cámaras en total) todos los dias a tomar la temperatura. Aproximadamente diez minutos por cada cámara, y además de ello, realizan ese control en sala de maquinas, con la computadora.
- Marileo Andrada y Vazquez toman la temperatura de la fruta pero no como antes, no cobran el ítems de temperaturista. El mismo se dejó de cobrar en el año 2019 cuando se cambia el sistema en la empresa demandada.
- Que actualmente no hay temperaturista, antes si lo había, el ítems, correspondiente solo lo cobra Miguel Robinson Lopez, por ser el encargado del frio.

B) DERECHO: Corresponde a continuación expedirme sobre el derecho aplicable a fin de resolver este litigio (art. 55 inc. 2 L.P.L.), que parte de la LCT y el CCT aplicable.

No se encuentra discutido en autos, que la relación laboral habida entre las partes, le resulta aplicable el CCT 232/94, ni la fecha de ingreso del trabajador o la categoría.

Solo se observa controvertido la correspondencia o no de la pretensión del actor, esto es el percibir el ítems de temperaturista que cobraba con anterioridad al mes de octubre de 2019.

El art. 7 de la CCT 232/94 dice: *"Art. 7– Temperaturista: es el encargado del control y regulación de temperaturas de las cámaras, en aquellos establecimientos que sea necesario la realización de esas tareas. En el caso de desempeñar las funciones de temperaturista cualquier otro miembro del personal gozará como mínimo de una sobreasignación del veinte por ciento (20%), excepto en el caso de realizar esa tarea un maquinista la sobre asignación será del veintitrés por ciento (23%). En ambos casos dichos porcentajes se liquidarán sobre el total del jornal que percibiera. Posteriormente continuarán realizando sus tareas habituales".*

Luego de haber descrito la plataforma fáctica, y de observar detenidamente las conclusiones de los testigos y sus aseveraciones, advierto lo siguiente: El ítems temperaturista se abonaba hasta el año 2019, luego dejó de serle abonado al actor, y solo lo percibe López.

El ítems de temperaturita dejó de abonarse cuando la empresa demandada, **reemplazó el trabajo manual por una computadora de control de temperatura**, -ello- independientemente que quedó acreditado que Marzano ingresa al frío -aunque en menor proporción temporal, que antes.

Ahora bien, no puede la empleadora **decidir** (unilateralmente, por avances de tecnologías o arbitrariamente), y **dejar de abonar** un ítems/plus que se

venía abonando, pues el mismo ya se encontraba incorporado en el salario/patrimonio del trabajador.

Es así, que el artículo 66 de la Ley de Contrato de trabajo, nos enseña: *"...Facultad de modificar las formas y modalidades del trabajo. El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio **material** ni moral al trabajador. Cuando el empleador disponga medidas vedadas por este artículo, al trabajador le asistirá la posibilidad de optar por considerarse despedido sin causa o accionar persiguiendo el restablecimiento de las condiciones alteradas. En este último supuesto la acción se substanciará por el procedimiento sumarísimo, no pudiéndose innovar en las condiciones y modalidades de trabajo, salvo que éstas sean generales para el establecimiento o sección, hasta que recaiga sentencia definitiva..."*. (Sic, subrayado propio y resaltado propio).

Cuando estamos frente a un ejercicio irracional -del empleador- en uso de las facultades conferidas por el artículo citado, se está haciendo un desempeño abusivo de ellas, esto el ius variandi.

Pues, las facultades detentadas y ejercidas por este tienen límites estrictos, toda vez que la reducción de la remuneración es considerada una modificación sustancial y perjudicial que excede el ius variandi y está prohibida sin un acuerdo válido.

Esto es así, habida cuenta que con esa actitud exorbitante de sus facultades altera el principio de intangibilidad laboral, toda vez que el salario es la principal retribución y no puede ser disminuido arbitrariamente. También se afecta el contrato originario celebrado entre las partes, toda vez que un rubro abonado de forma constante se integra al salario y su eliminación es una modificación unilateral prohibida. Además de ello, la falta de pago o la disminución salarial es una injuria que rompe la confianza y buena fe contractual.

Solo, puede modificar -el empleador- algunas condiciones de trabajo, ya sea horarios o tareas menores, entre otras *en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador*. (Conforme artículo citado) pues, esta facultad tiene límites precisos.

“...La imposibilidad de alterar modalidades esenciales del contrato afecta desde su origen la posibilidad de que el empleador, por acto unilateral, decida modificar los elementos esenciales de la contratación, entre los cuáles se encuentran la categoría y la remuneración que, como hemos visto, constituyen el núcleo del objeto del contrato de trabajo...”. FERNANDEZ ARIEL ALBERTO c/FRIGORIFICO RIOPLATENSE S.A. s/ DIFERENCIAS DE SALARIOS, 6 días del mes Octubre de 2021, CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO - SALA.

El art. 131 de la LCT, no dice: “...—**Retenciones. Deducciones y compensaciones.** No podrá deducirse, retenerse o compensarse suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones...”.

Mario Ackerman enseña que: “...No afectación material ni moral del trabajador. Este tercer límite, que ha sido calificado como respeto al principio de indemnidad, o como intangibilidad del interés del trabajador, exige que el ejercicio del ius variandi no se irroque perjuicio alguno al trabajador, esto es, no produzca mediante la modificación introducida una afectación patrimonial, como así tampoco de índole moral...” ... “...Aquel, que generalmente se concreta al modificarse la remuneración, torna, absolutamente improcedente el ejercicio del ius variandi en materia salarial...”. Ley de Contrato de Trabajo, comentada por Mario Ackerman, Pag. 556 557, Editorial Rubinzal – Culzoni.

Por su parte la Jurisprudencia de ha pronunciado de la siguiente manera: “...La modificación de las cláusulas remuneratorias o de las condiciones esenciales de la prestación de servicios son ajenas a las condiciones en que el legislador otorgó al empleador condiciones excepcionales respecto del

régimen común de los contratos. En consecuencia, el negocio jurídico unilateral carece de legitimidad por ilicitud del objeto”. “Esta tesis fue sostenida desde antiguo por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo que, en el plenario 161 en autos “Bonet, Angel y otros c/ Sadema S.A.” del 5 de Agosto de 1971 estableció: “Ante la supresión o rebaja de “premios” y “plus” acordados al margen del salario establecido por ley o convención colectiva, el trabajador que no disolvió el contrato por injuria tiene derecho a la integración de su remuneración con los rubros excluidos” (...). “Cuando se pretende dar relevancia a un negocio jurídico (como lo es el ejercicio de las facultades de organización del empleador), el análisis debe radicar en la validez del acto, en el reconocimiento que acuerda la ley para crear, modificar o extinguir obligaciones. Si la ley no reconoce efectos jurídicos a un negocio cuyo objeto se encuentra fuera del comercio por ser ilícito, no puede el trabajador consentirlo...”. “FERNANDEZ ARIEL ALBERTO c/FRIGORIFICO RIOPLATENSE S.A. s/ DIFERENCIAS DE SALARIOS”, 6 días del mes Octubre de 2021, Sala V.

Por otro lado, el art. 133 de la LCT, en su parte pertinente dispone: “...**Porcentaje máximo de retención. Conformidad del trabajador. Autorización administrativa.** ... “...*En ningún caso podrán efectuarse las deducciones, retenciones o compensaciones a las que se hace referencia en el artículo 132 de esta ley sin el consentimiento expreso del trabajador, salvo aquéllas que provengan del cumplimiento de las leyes, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo. Las deducciones, retenciones o compensaciones, en todos los restantes casos, requerirán además la previa autorización del organismo competente, exigencias ambas que deberán reunirse en cada caso particular, aunque la autorización puede ser conferida, con carácter general, a un empleador o grupo de empleadores, a efectos de su utilización respecto de la totalidad de su personal y mientras no le fuese revocada por la misma autoridad que la concediera.*

La autoridad de aplicación podrá establecer, por resolución fundada, un límite porcentual distinto para las deducciones, retenciones o compensaciones cuando la situación particular lo requiera..."

Es que el art. 133 de la Ley de Contrato de Trabajo establece la regla de prohibición de deducciones, retenciones o compensaciones sobre el salario del trabajador, en pos de proteger la integridad salarial del mismo, estableciendo taxativamente las excepciones, ya sea adelantos, multas por daños probados o ciertos embargos judiciales, exclusivamente.

En el ámbito de la OIT, "la remuneración, junto con el tiempo de trabajo, es el aspecto de las condiciones de trabajo con consecuencias más directas y tangibles en la vida cotidiana de los trabajadores"

A nivel nacional, las excepciones a la regla establecida en el art. 131 de la LCT están previstas en el art. 132 de la LCT. En el orden internacional, se verifican una variedad mayor de posibilidades de retenciones que han sido desarrolladas en los párrs. 230 a 235 del Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 95) y a la Recomendación (núm. 85) sobre la protección del salario, 1949 Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (arts. 19, 22 y 35 de la Constitución).

"...Art. 132. —Excepciones. La prohibición que resulta del artículo 131 de esta ley no se hará efectiva cuando la deducción, retención o compensación responda a alguno de los siguientes conceptos: a) Adelanto de remuneraciones hechas con las formalidades del Art. 130 de esta ley. b) Retención de aportes jubilatorios y obligaciones fiscales a cargo del trabajador. c) Pago de cuotas, aportes periódicos o contribuciones a que estuviesen obligados los trabajadores en virtud de normas legales o provenientes de las convenciones colectivas de trabajo o que resulte de su carácter de afiliados a asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial o de miembros de sociedades mutuales o cooperativas así como por servicios sociales y demás prestaciones que otorguen dichas entidades, solo si existe un consentimiento explícito

del empleado autorizando el mismo. d) Reintegro de precios por la adquisición de viviendas o arrendamientos de las mismas, o por compra de mercaderías de que sean acreedores entidades sindicales, mutualistas o cooperativistas. e) Pago de cuotas de primas de seguros de vida colectivos del trabajador o su familia, o planes de retiro y subsidios aprobados por la autoridad de aplicación. f) Depósitos en cajas de ahorro de instituciones del Estado Nacional, de las provincias, de los municipios, sindicales o de propiedad de asociaciones profesionales de trabajadores, y pago de cuotas por préstamos acordados por esas instituciones al trabajador. g) Reintegro del precio de compra de acciones de capital, o de goce adquirido por el trabajador a su empleador, y que corresponda a la empresa en que presta servicios. h) Reintegro del precio de compra de mercaderías adquiridas en el establecimiento de propiedad del empleador, cuando fueran exclusivamente de las que se fabrican o producen en él o de las propias del género que constituye el giro de su comercio y que se expenden en el mismo. i) Reintegro del precio de compra de vivienda del que sea acreedor el empleador, según planes aprobados por la autoridad competente..."

En efecto, el ya citado art. 133 de la LCT especifica los requisitos que deben reunir estas retenciones. Con excepción de lo dispuesto en el art. 130 de esta ley, en el caso de adelanto de remuneraciones, la deducción, retención o compensación no podrá insumir en conjunto más del veinte (20) por ciento del monto total de la remuneración en dinero que tenga que percibir el trabajador en el momento en que se practique.

Es importante destacar que, cuando la ley se refiere al tope del 20%, establece un máximo de retención en conjunto; es decir que todos los conceptos sumados no pueden superar este tope. En el orden internacional, los límites varían del 20% al 50% conforme el capítulo 1.2.3 del Estudio general de las memorias relativas al Convenio (N.º 95) y a la Recomendación (N.º 85) sobre la protección del salario, 1949 Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (arts. 19, 22 y 35 de la CN), primera edición de 2003.

Por ende, no podrán efectuarse las deducciones, retenciones o

compensaciones a las que se hace referencia en el art. 132 de esta ley sin el consentimiento expreso del trabajador, salvo aquellas que provengan del cumplimiento de las leyes, estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo (por ejemplo: las obligaciones tributarias y fiscales tales como aportes jubilatorios, impuesto a las ganancias, etc.).

Sumado a ello, en virtud del párr. 2 del art. 8 del Convenio, se deberá comunicar a los trabajadores, en la forma que la autoridad competente considere más apropiada, las condiciones y los límites que hayan de observarse para efectuar descuentos a los salarios. El texto de esta disposición contó con la aceptación general en ambas discusiones de la Conferencia y fue adoptado en la forma propuesta por la Oficina.

Lo que se busca a través de la misma, es la necesidad imperante de obtener la aceptación expresa o tácita de los trabajadores de las condiciones con arreglo a las cuales puede disminuirse su remuneración mediante los descuentos. En virtud de los términos claros del párr. 2 del artículo 8, corresponde a las autoridades nacionales establecer la manera exacta en que debe darse efecto a la exigencia en materia de información.

En conclusión de todo lo expuesto, siendo que el referido ítems fue dejado de abonar desde octubre de 2019, **debe serle restituido al Sr. Néstor Vicente Marzano**, por el periodo reclamado en la presente acción, esto es (dic. 2020/mayo 2022, no solo por el hecho de que no puede detraérsele de su haber un rubro salarial -sin su consentimiento expreso, conforme reza el art. 133 de la LCT, sino porque además formaba parte de su salario, el accionante se organizó monetariamente en función de aquella percepción que recibió durante tantos años, la que revistió la forma de conquista adquirida y detentada, lo que le permitía disfrutar de condiciones laborales mejores que las actuales. Y, su privación posterior produce una lesión en su patrimonio que no puede ser consentida. Sumado a todo ello, fue una

decisión unilateral de la empleadora que ejerció haciendo un uso abusivo del ius variandi.

Por ende debe serle restituido, por el periodo reclamado, más los intereses respectivos (conf. doctrina legal) hasta el **13-12-2025**, fecha esta que se establece como punto final en esta sentencia para efectuar la liquidación definitiva, la que deberá ser realizada por el actor dentro del plazo de 10 días de quedar firme la presente resolución.

COSTAS JUDICIALES: Corresponde imponer las costas a la demandada por aplicación del principio objetivo de la derrota de los arts. 31 de la Ley 5631 y 62 del C.P.C.C. -según Ley 5777-. **TAL MI VOTO.**

El **Dr. Juan A. Huenumilla**, adhiere al voto precedente por los mismos fundamentos fácticos y razonamientos jurídicos.

La **Dra. María del Carmen Vicente**, expresa que atento la coincidencia de los votos precedentes, se abstiene de emitir opinión. (Conf. art. 55 inc. 6) de la ley 5631).

Por todo lo expuesto, **LA CÁMARA SEGUNDA DEL TRABAJO DE LA SEGUNDA CIRCUNSCRIPCIÓN JUDICIAL CON ASIENTO EN ESTA CIUDAD;**

III. RESUELVE: a) Hacer lugar a la demanda instaurada por el actor **NESTOR VICENTE MARZANO**, contra la demandada **STANDARD FRUIT ARGENTINA S.A.**, y en consecuencia condenando a ésta última a pagar al primero, en el plazo DIEZ DIAS de notificada, la suma resultante de la liquidación que deberá practicar el actor, en los términos reseñados, por el conceptos ítems temperaturista art. 7 CCT 232/94l, importe que deberá incluir intereses según la Doctrina Legal calculados al **13-12-2025**, que seguirán devengándose hasta el efectivo pago; todo conforme lo explicitado en los considerandos.

b) Costas a la demandada, difiriendo la regulación honoraria hasta contar con monto

base.

c) Oportunamente, firme que se encuentre la presente y contando con monto base, por OTIL practíquese planilla de liquidación de impuestos y contribuciones, la que deberá abonarse en boleta de depósito bancario, conforme Ley 2716 y Acordadas del STJ 17/2014 y 18/2014, bajo apercibimiento de lo dispuesto por el Código Fiscal.

e) Ordénese al Banco Patagonia S.A. que proceda a la APERTURA de una cuenta judicial a nombre de estos autos y a la orden del Tribunal, informando su cumplimiento en el plazo de cuarenta y ocho horas de notificado de la presente, y a través del Sistema de Gestión PUMA - mediante el tipo de movimiento PRESENTACIÓN SIMPLE"-, BAJO APERCIBIMIENTO DE APLICARLE ASTREINTES de \$20.000 (VEINTE MIL) por cada día hábil de retardo. Hágase saber a las partes que deberán notificar la presente al Banco Patagonia mediante cédula a su cargo y a través del Sistema de Notificaciones Electrónicas (SNE).

Hágase saber que el informe del Banco será publicado sin providencia, vinculándose la cuenta en la solapa correspondiente.

f) Regístrese, notifíquese conforme Art. 25 L.P.L. y cúmplase con Ley 869. Se deja constancia que se vincula como interviniente al representante de Caja Forense para su notificación.

DRA. MARIA DEL CARMEN VICENTE -Presidenta-

DR. JUAN AMBROSIO HUENUMILLA -Juez-

DR. DANIELA A.C PERRAMÓN-Jueza-

El instrumento que antecede ha sido firmado digitalmente en los términos y alcances de la Ley Nac. 25506 y Ley A 3997, Res. 398/05 y Ac. 12/18-STJ.

Ante mí: DRA. MARÍA EUGENIA PICK -Secretaria-