

//neral Roca, 26 de junio de 2025

Y VISTOS: Para dictar sentencia en estos autos caratulados: "**DIAZ, JESUS CANDELARIO C/ SANCHEZ, HUGO OSVALDO S/ ORDINARIO - RECLAMO LEY DE CONTRATO DE TRABAJO" RO-00228-L-2023;**

Previa discusión de la temática del fallo a dictar con la presencia personal de los jueces votantes, de lo que da fe la Actuaría, corresponde votar en primer término a la **Dra. María del Carmen Vicente**, quien dijo:

RESULTANDO: 1.- Mediante presentación en el SG-PUMA de fecha 14-03-2023, se presenta el Sr. Jesús Candelario Díaz a través de sus letrados apoderados, promoviendo demanda contra Hugo Osvaldo Sánchez, reclamando el pago de la suma de \$ 593.333,33 más intereses y costas, en concepto de indemnización por antigüedad, indemnización por omisión de preaviso, SAC s/ indemnización por omisión de preaviso, integración mes de despido, meses adeudados febrero a marzo de 2021, incrementos indemnizatorios de multas Art. 1 y 2 la ley nacional N° 25323, multa art. 80 LCT por omisión de entrega Certificados de Trabajo y Certificado de aportes y multa indemnización DNU N° 34/2019. Asimismo solicita como obligación de hacer la entrega de Certificaciones de Servicios y Remuneraciones y de Trabajo.

En su relato de los hechos dicen que el Sr. Díaz Jesús Candelario comenzó a prestar tareas para el Sr. Hugo Sánchez desde el mes de noviembre de 2015 laborando como "Peón Cosechador y de Raleo", vinculado como trabajador de temporada bajo el régimen de la LCT y Ley N° 26.272, entre los meses de octubre a febrero de manera ininterrumpida, hasta que fue despedido.

Manifiesta que su jornada de trabajo normal y habitual era de lunes a sábados de 09.00 horas a 17.00 horas.

Destacan que el actor durante el tiempo que perduró el vínculo laboral, se comportó con corrección, asistencia perfecta, debida contracción al trabajo y puntualidad.

Denuncia que el demandado lo registró de manera deficiente, existiendo graves incumplimientos en sus deberes de registración laboral, afirmando que no se encontraba declarado correctamente su jornada de trabajo, sus aportes ni su antigüedad.

Afirma que prestó tareas todas las temporadas hasta que fue despedido, habiendo trabajado un total aproximado de 1.068 días.

Dice que en la temporada comprendida entre los periodos 2020-2021 el actor se encontraba prestando tareas de manera ilegal atento a tener que estar aislado por motivo de las medidas sanitarias COVID 19 que había dispuesto la Presidencia de la Nación mediante Resolución MTEySS N° 207/20, prorrogada por la Resolución N° 2967/20 en el marco de DISTANCIAMIENTO o AISLAMIENTO SOCIAL, PREVENTIVO Y OBLIGATORIO, siendo una de las denominadas PERSONAS EN SITUACIÓN DE MAYOR RIESGO, amparado los Decretos 125/2021 y 168/2021 (mas art. 7 Decreto 235/2021 hasta el 30-04-2021, Decreto 241-2021, Decreto 334-2021 hasta el 11-06-2021, Decreto 381-2021 hasta el 25-06-202, etc.; debido a que en esa temporada el actor tenía 60 años de edad.

Continúa con el relato de los hechos y expresa que, no sólo que el empleador hizo caso omiso a esa solicitud sino que lo termina despidiendo verbalmente.

Detalla que luego de ello, como artilugio, la empleadora le remite al actor CD N° 082253220 el 18-03-2021 intimándolo a presentarse a trabajar en el ESTABLECIMIENTO CH 229 -ubicada en CHACRA N° 229 de General Roca, Provincia de Río Negro bajo apercibimiento de considerarlo incurso en abandono de trabajo.

Ante ello el actor manifiesta que, amén de que se encontraba a disposición de la empresa y tenía intenciones de trabajar, ello se hacía imposible por su edad.

Transcriben el intercambio postal habido entre las partes, hasta que mediante CD N° 076818775 de fecha 29-03-2021 el demandado lo despide por haber incurrido en abandono de trabajo desde el 17-02-2021.

En respuesta el actor remitió CD N° 076818775 en misma fecha, negando abandono de trabajo, afirmando que se presentó a trabajar y se le negaron nuevamente tareas, despidiéndolo verbalmente y que no se le aclaró su situación laboral, denunciando que ello es un despido ilegal por parte del demandado.

Finalmente sostiene que conforme las tareas que prestaba, el salario normal y habitual que debía percibir al momento del despido era de \$40.000 (enero 2021) y que además tenía derecho a percibir estos salarios hasta el mes de Abril de 2021 momento en que se dispuso la obligación de vacunación para concurrir a prestar servicios.

Por último dice que conforme la nueva normativa, el actor trabajó un total de 1.069

días, lo que constituye una antigüedad de 2.96 años-3 años).

Exponen sobre los rubros reclamados. Practican liquidación. Solicita aplicación del DNU 39/2021 y solicita como obligación de hacer la entrega de Certificado de Servicios y Remuneraciones y Certificado de Trabajo

Ofrecen prueba. Hacen reserva de Caso Federal. Fundan en derecho y peticionan.

Posteriormente en fecha 05-10-2023 amplía la demanda el actor adjuntado documental (TCL) y ofreciendo informativa en subsidio al Correo Oficial.

2.- Corrido traslado de la demanda en fecha 22-03-2023 con su ampliación en fecha 05-10-2023, se presenta en fecha 27-10-2023, el Sr. Sánchez Hugo Osvaldo, con el apoderamiento de los Dres. Jorge Calamara Budiño y Lisandro López Meyer y contesta demanda.

Pasa a formular una negativa particular de los hechos planteados en la demanda, comenzando por negar que el actor haya prestado servicios para su mandante durante la temporada 2015-2016 hasta la fecha que fue despedido de manera interrumpida. Niega que el actor haya superado la jornada laboral, de acuerdo a las exigencias del empleador. Niega que el actor haya siempre cumplido con corrección, asistencia perfecta, debida contracción al trabajo y puntualidad.

Continúa negando que la empresa lo haya registrado deficientemente; que la empresa haya cometido un grave incumplimiento en sus deberes de registración laboral; que la empresa no haya declarado a la jornada laboral del actor de manera correcta; que el actor haya prestado servicios de manera ilegal; que la empresa lo haya obligado a trabajar durante época de COVID 19; que su mandante no haya reconocido el pedido del actor respecto a ser una persona en situación de mayor riesgo durante la época de COVID 19.

Niegan que el actor haya sido despedido verbalmente; que en fecha 22-03-2021 haya remitido CD 043905193; que su mandante haya extinguido el vínculo basándose en hechos falsos y sin fundamento alguno; que su mandante no haya entregado al actor los certificados correspondientes; que conforme las tareas que prestaba el actor, el salario que debía percibir al momento de la desvinculación era \$40.000.

Por último niegan que le asista derecho al actor de reclamar indemnización de antigüedad, omisión preaviso, sac s/omisión preaviso, integración mes de despido,

haberes adeudados (febrero-marzo 2021), multa art 80, multa art 1 ley 25323, multa art 2 ley 25323, indemnización DNU 34/2019 y que le asista derecho al actor de reclamar la suma de \$598.333,33.

En su versión de los hechos afirman que el actor fue trabajador temporario de la empresa y que prestaba sus servicios como "Peón General". Dicen que la relación laboral se desarrolló dentro de los parámetros normales hasta que sin derecho ni motivo alguno el actor comenzó a realizar reclamos sin fundamento alguno con el solo objetivo de hacerse de sumas de dinero que por derecho no le corresponden. Asimismo afirma que el demandado nunca despidió verbalmente al trabajador como afirma en su libelo de demanda.

Continúa diciendo que el actor alegó que por su edad, durante la temporada 2020-2021 no podía trabajar por ser considerado una persona de riesgo, empero que sin perjuicio de ello manifestó que la empresa "lo obligaba a trabajar" y "prestaba servicios de manera ilegal".

Opina que el actor se contradice, cuando sostiene que la empresa lo obligaba a trabajar cuando realmente no podía por su edad y la condición sanitaria que estaba afrontando el país, pero por otro lado alega que se presentó a trabajar y se le negó las tareas, y se lo despidió verbalmente.

La realidad de los hechos radica en que el Sr. Díaz se pone a disposición de la empleadora, empero no se presenta a prestar sus servicios, por cuanto la parte demandada procedió con la intimación y luego, con la efectivización del abandono.

Aunando aún más, destaca que el actor era "Trabajador Temporario", por cuanto en ningún momento se le negó darle trabajo, simplemente como trabajador temporario se le informó la finalización de la temporada, quedando en su puesto de trabajo personal con mayor antigüedad en pos-temporada, conforme lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo.

Por último solicita se rechace la demanda en todos sus términos con expresa imposición de costas al actor.

Impugna la liquidación realizada por el actor, desconoce toda la documental presentada por el actor y ofrece prueba.

Funda en derecho, hace reserva de Caso Federal y peticiona.

3.- En fecha 24-11-2023 contesta traslado la parte actora desconociendo de manera genérica la documental adjuntada por la demandada.

4.- El día 11-12-2023 se lleva a cabo audiencia de conciliación con resultado infructuoso.

5.- En fecha 07-02-2024 se abre la causa a prueba y se fija audiencia de vista de causa.

Produciéndose la siguiente prueba: en fecha 11-03-2024 se publica en el SG PUMA informe de Correo Argentino y en fecha 03-07-2024 informe de RENATRE.

6.- En fecha 21-10-2024 se celebra la audiencia de Conciliación y Vista de Causa donde prestan declaración testimonial los siguientes testigos: Sres. Carlos Mariano Ramírez, Walter Adolfo Nieto, Ricardo Morales y Ángel González Santos. Se hace entrega de las Certificaciones de Servicios y Remuneraciones y Certificado de Trabajo al actor, comprometiéndose el letrado de la demandada a adjuntar la instrumental en autos, ello con la conformidad de la parte actora. Finalmente se fija audiencia continuatoria de Vista de Causa a los fines de tomar declaración a los testigos: Walter Adajo y Lucas Matías Palacio (por la parte actora) Modesto Rivera y Miguel Paillalef, por la parte demandada.

7.- En fecha 21-11-2024 y ante la no presentación por parte de la demandada de la instrumental se hace efectivo el apercibimiento dispuesto 45 de la Ley N°5.631 y/o art. 388 del CPCyC (Hoy art. 359 de la Ley 5777).

8.- El 05-03-2025 se celebra la audiencia precedentemente fijada y se fija una nueva audiencia.

9.- En fecha 08-05-2025 luce acta de audiencia donde se produjo la prueba testimonial de los testigos Sres. Miguel Ángel Paillalef González y Ángel Zarate. Asimismo, la demandada desiste del testigo Modesto Rivera y la parte actora del testigo Lucas Matías Palacio.

10.- En fechas 16-05-2025 la actora presenta sus respectivos alegatos y solicita la aplicación de intereses desde la notificación de la demanda conforme la doctrina legal de STJ en los autos "Machin" y en fecha 19-05-2025 se ordena el pase de los Autos al Acuerdo para dictar sentencia.

11.- En fecha 30-05-2025 se realiza el respectivo sorteo.

II.- CONSIDERANDO: Corresponde a continuación fijar los hechos que considero acreditados, apreciando en conciencia las pruebas producidas, conforme lo establece el art. 55 inc. 1° de la Ley 5631, los que a mi juicio son los siguientes:

1- Que, el Sr. Díaz Jesús Candelario ingresó a trabajar en relación de dependencia para el Sr. Sánchez Hugo Osvaldo el 19-11-2015, cumpliendo tareas como "Trabajador permanente discontinuo" conforme Ley 26.727 en la categoría "PEON TEMPORARIO" en Chacra N° 229 que el demandado explota. (según recibo de haberes obrante a fs. 1/4 e informativa del RENATRE publicada en fecha 03-07-2024).

2- Que, las piezas postales adjuntadas por el actor y por la demandada como prueba documental (consistentes en TCLs y CDs.) fueron intercambiadas por las partes, resultando veraces y auténticas conf. Informes de Correo Oficial de la República Argentina S.A. agregados en fecha 11-03-2024 y los contestes de las partes de los cuales surge que:

En fecha 18-03-2021 el empleador Sr. SANCHEZ HUGO OSVALDO remitió CD N° 82253220 al actor Sr. Díaz Jesús Candelario en los siguientes términos: "*...Atento a sus faltas reiteradas desde el día 17/02/2021 y que al día de la fecha no se ha presentado a trabajar INTIMO plazo de 48 hs. se presente en ESTABLECIMIENTO CH 229. ubicada en CHACRA N°229 - GENERAL ROCA, provincia de Río Negro bajo apercibimiento de considerarlo incurso en abandono de trabajo...*". (SIC).

Luego en fecha 22-03-2021, en respuesta a ello, el actor remite TCL CD 043905193AR dirigido a Sánchez Hugo Osvaldo, calle Primeros Pobladores N°50 de Gral. Roca RN. Este despacho se entregó el 23/03/2021 a las 10:00 horas, recibe: "FIEG" y dice: "*...Por la presente negamos y me opongo en todas sus partes a la carta documento CD082253220 recepcionada el 19 de marzo de 2021, siempre me he presentado a mi lugar de trabajo a prestar tareas, no pudiendo haber abandono de trabajo alguno. Por ello quedando a su disposición intimo para que se detalle el lugar y fecha en que debo presentarme y para así poder constatar mi presencia y concurrencia al lugar de trabajo, se me otorgue constancia de ello y se firme mi presencialidad. Advierto que en fecha 18/03/2021 se me han negado tareas y he sido despedido verbalmente por el encargado del establecimiento rural quien me adujo que la empresa prescindía de sus servicios y me llegaría la carta documento de despido. Por lo tanto, intimo para que en el plazo de 24 se me otorguen tareas y se aclare situación laboral, bajo apercibimiento*

de considerarme despedido por su exclusiva culpa y responsabilidad. En caso que nuevamente se me nieguen las tareas se iniciarán acciones a tal efecto. Claramente lo sucedido, es un despido sin causa encubierto y ello está prohibido por los Decretos N° 621/2020, 761/2020 y siguientes que disponen la prohibición de efectuar despidos sin justa causa, y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor. El despido ilegal de la empresa no produce efecto alguno, manteniéndose vigente la relación laboral existente y sus condiciones actuales. Además de ello, siendo una persona mayor de sesenta (60) años de edad, debo estar exceptuado a prestar tareas conforme Resolución del MTE y SS N° 207/20, prorrogada por la Resolución N° 296/20, y modificada por la Resolución 60/21, en marco de DISTANCIAMIENTO SOCIAL, PREVENTIVO Y OBLIGATORIO Y AISLAMIENTO SOCIAL, PREVENTIVO Y OBLIGATORIO. Por la presente y debiéndose liquidar los salarios correspondientes íntimo, bajo apercibimiento de ejecución de los mismos conforme Ley RN N° 1504...". (SIC).

Luego, en fecha 29-03-2021 el empleador remite al actor nuevo CD N° 076818775 en los siguientes términos: *"...En carácter de apoderado de Hugo Osvaldo Sanchez rechazo TCL con fecha de imposición 22 de marzo de 2021. Niego que se lo hubiere despedido verbalmente. Usted debió presentarse a prestar tareas en el lugar y horario normal y habitual. Su respuesta denota la mala fe en su actuar pretendiendo que se le aclare lugar y hora de servicio cuando presta servicios para esta empresa desde 2018 en el mismo lugar y horario. Por lo expuesto se hace efectivo el apercibimiento atento a que no se presenta a presta tareas desde 17/2/2021, pese a haber sido intimado y se lo considera incurso en abandono de trabajo conforme art. 244 de la ley 20744. Queda usted debidamente notificado.".* (SIC).

En fecha 06-04-2021 el actor remite TCL CD N° 076816195 al demandado que dice: *"...Por la presente negamos y me opongo en todas sus partes al contenido de la carta documento CD076818775, fechada el 29 de Marzo de 2021: siendo totalmente improcedente el despido que aducen. Nunca hubo abandono de trabajo. ya que en mi anterior epistolar siempre me he puesto a su entera disposición para prestar tareas y hasta me he presentado en mi lugar de trabajo. Hasta se le exigió que se detalle el lugar y fecha para concurrencia al lugar de trabajo, se me otorgue constancia de ello y se firme mi presencialidad, pues nada de ello sucedió. Igual me presenté a prestar tareas, y se me reiteró que se me despedía y verbalmente por el encargado del*

establecimiento. Usted no ha cumplido con nada de ello ni se me han otorgado tareas y tampoco se aclaró mi situación laboral. Sumado a ello queda claro que esto es despido sin causa encubierto, lo que está prohibido por los Decretos N° 621/2020, 761/2020 y siguientes que disponen la prohibición de efectuar despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y/o fuerza mayor. El despido ilegal de la empresa no produce efecto alguno, manteniéndose vigente la relación laboral existente y sus condiciones actuales. Tampoco puedo ser despedido por ser una persona mayor de (60) años de edad, debo estar exceptuado a prestar tareas conforme Resolución del MTEySS N 207/20. prorrogada por la Resolución N° 296/20, y modificada por la Resolución 60/21, en marco de DISTANCIAMIENTO -SOCIAL, PREVENTIVO Y-OBLIGATORIO Y AISLAMIENTO-SOCIAL, PREVENTIVO-Y OBLIGATORIO. Por lo tanto intimo para que en el plazo de 48 horas me reincorporen y se liquiden los salarios correspondientes, bajo apercibimiento de iniciar acciones judiciales-y/o ejecución de-salarios conforme Ley RN N° 1504...". (SIC).

En la ampliación de la demanda de fecha 05-10-2023 se adjuntan 2 TCL. La primera fue remitida por el actor en fecha 29-03-2023 a la empleadora CD213541637 en los siguientes términos: *"...Por la presente intimo para que en el plazo de 48 horas de recepcionada me haga entrega del certificado de trabajo y de aportes (conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de éstos, constancia de los sueldos percibidos) y certificación de servicios, de los aportes y contribuciones efectuados; con destino a los organismos de la seguridad social, bajo apercibimiento de la multa prevista en el art. 80 LCT. A su vez, intimo para que en el plazo perentorio de 48 horas me abone indemnización por antigüedad (art. 245 LCT, indemnización por omisión de preaviso, SAC sobre omisión de preaviso, Vacaciones no gozadas, S/ sobre vacaciones no gozadas, integración mes de despido, SÁC sobre integración abone multas previstas en el Art. 1 y 2 de la Ley N° 25.323. diferencias de haberes periodos no prescriptos, Duplicación de indemnizaciones conforme decreto de necesidad y urgencia (DNU) 34/2019, y sus ccdtes y demás rubros que correspondan, todo ello bajo apercibimiento de iniciar acciones legales para su cobro ante su incumplimiento y aplicación del art. 2 de Ley N°25323. Estándome obligando a iniciar acciones judiciales para su cobro..."*. (SIC).

La demandada contesto mediante CD 242810662 en fecha 07-06-2023 lo siguiente: *"... "Por medio de la presente, en el carácter de apoderado de HUGO OSVALDO*

SANCHEZ, (Patagonian Fruits Trade SA) rechazo la TCL N° CD213541637 por improcedente y falaz. Niego que le asista derecho de interponer multa art. 80 LCT. Niego que se lo deba abonar indemnización por antigüedad, indemnización por omisión de preaviso, SAC s/omisión de preaviso, vacaciones no gozadas, SAC sobre vacaciones no gozadas, integración mes de despido, SAC sobre integración, multas art. 1 y 2 de la ley 25.323, diferencias de haberes de periodos no prescriptos. Niego que se le deba duplicación de indemnizaciones, dado que conforme DNU citado por usted mismo, se aplica únicamente para despidos sin causa y precisamente su despido fue con causa dado que se lo desvinculo por incurrir en abandono de trabajo. Niego que le asista derecho de iniciar acciones legales contra mi mandante. Sin perjuicio de ello, certificaciones de servicios a su disposición, en el plazo legal en las oficinas de RRHH de la empresa, en el horarios administrativo, bajo apercibimiento de consignación. Cierro intercambio telegráfico...". (SIC)

3- Que se encuentra acredita con la informativa de RENATRE y cotejado con los recibos de haberes adjuntados en el líbello de la demanda y la Certificación de Servicios y Remuneraciones adjuntados por la demandada, que el actor percibió por sus servicios de temporada los siguientes haberes: en noviembre de 2015 la suma de \$ 2066,75 (6 días); en enero 2018 la suma de \$ 5.384 ; en febrero de 2018 la suma de \$ 11.812; en marzo de 2018 la suma de \$5274; en abril de 2018 la suma de \$ 11.005,89 y en mayo de 2018 la suma de \$ 3.032,26 y en noviembre de 2018 la suma de \$ 10.599. Luego en el año 2020 percibió en el mes de enero la suma de \$ 13.338,55; en el mes de febrero la suma de \$ 21.479,30 en marzo la suma de \$ 12.019,33; en abril la suma de \$ 25.241,22 y en mayo la suma de \$ 6.004,13. Finalmente en en año 2021 percibió en enero la suma de \$ 4.922,33y en febrero la suma de \$ 29.084,39.

3.- Asimismo tengo por acreditado que la mejor remuneración normal y habitual del actor asciende a la suma de \$ 51.569,10 atento al CCT aplicable para la Cosecha de Fruta Fresca temporada 2020/2021-UATRE- en la Categoría "Cosechador por día", enmarcado en la Ley 26.727.

4.- Que, en las audiencias de Vista de Causa se recibió la testimonial del **Sr. Ramírez Carlos Mariano** quien declaró que conoce al actor por que fueron compañeros en la empresa y entablaron una relación de amistad. Manifiesta el testigo que trabajó para el Sr. Sánchez hasta el año 2021 cuando entró el encargado nuevo en temporada de cosecha. En ese momento se fué a trabajar a otro lugar. Informó que trabajaba de forma

temporaria y que comenzó a laborar en el año 2018. Que hacía la cosecha y el raleo, comenzando a mediados de enero y terminando en el mes de mayo. Continúa su relato diciendo que dejó de trabajar antes que el actor. Detalla que en la chacra se les brindaron barbijos y que no sabía si al grupo etéreo mayor se les comunicó algo por la pandemia. Dice que un día se juntaron a comer un asado y que al otro día se presentó a trabajar el actor, eso era principios de febrero de 2021. Informa que el actor tuvo COVID, que lo llevó al hospital por que el Sr. Díaz no tenía ni movilidad ni dinero y que le dieron certificado médico y 14 días de aislamiento, y que luego, cuando el actor quiso volver el encargado no le quiso recibir el certificado médico.

Preguntado respecto de la cronología de ese acontecimiento en el mes de febrero de 2021 respondió que: Tres días después del asado llevó al actor al médico, que no sabe si tuvo inconvenientes con el encargado de la chacra de nombre Patricio. Que el Sr. Díaz no trabajó más después de eso. Dijo que la gente del norte venía y se quedaba en las piezas, que los de Recursos Humanos recorrían cada tanto las chacras. Por último menciona que el Sr. Díaz tenía ánimos de continuar trabajando y que sabe que se jubiló hace poco.

El testigo **Sr. Ricardo Roberto Morales** declaro que conoce al actor de la chacra. Manifiesta que trabaja para el Sr. Sánchez hace 22 años haciendo tareas generales como "Peón General" y que estuvo en la misma chacra que el actor. Calcula que el actor trabajó en la chacra aproximadamente desde el año 2020 un par de temporadas. Dice que el actor dejó de trabajar por que había tenido problemas con un compañero de trabajo de nombre Santos Reyes que era tractorista. Detalla que Santos lo había enviado a buscar una escalera, aclarando que el Sr. Santos no podía darle órdenes a los peones, y que luego de eso el actor no volvió más y que todo esto se lo comento el mismo Sr. Santos o Jesús el encargado. Que luego el Sr. Díaz fue a firmar el recibo y nada más. Manifiesta que todo ello sucedió en la temporada del año 2021, y que le parece que en ese momento ya no tenían más medidas de pandemia. Finalmente el testigo sostiene que trabajó durante la pandemia y que no les comunicaron nada. Que Díaz le respondía bien al encargado. Por último informa que los trabajadores salían en cuadrillas a otras chacras en una Trafic y si llegabas tarde se tenían que volver a la casa. Dijo que la empresa no tomó medidas durante la pandemia. Que recorría las chacras alguien de Seguridad e Higiene, para controlar que cumplieran las medidas de pandemia. Opina que no es usual que la gente deje de trabajar de un día para otro. Finalmente informa que el lugar donde trabajo fué la Chacra 229 y que si supo que el actor tuvo COVID.

Informó que el horario laboral era de 08.00 horas a de 12.00 horas y de 14.00 a 18.00 horas.

El testigo **Sr. Nieto Walter Adolfo** dijo: Que conoce al actor por ser compañeros en la chacra 229 y que trabajó en la chacra de Sánchez. Dice que trabajó en las temporadas comprendidas entre el 2017 y el 2021 en cosecha y raleo. Que le quedaron debiendo unos días pero que nunca los reclamo. Expresa que el actor realizaba sus mismas tareas. Y hablando de su situación personal dice que una vez vino a trabajar y le dijeron que no lo necesitaban y se tuvo que volver a Tucumán. Finalmente dice que el actor dejó de trabajar en el año 2021. Informo que hacían 8 horas de trabajo de 08.00horas a 12.00 horas y luego de 14.00 horas a 18.00 horas. y que cuando ingresó a trabajar el testigo el actor ya trabajaba en la chacra y hacía cosecha y raleo. No sabe si el Sr. Díaz trabajó en otro lugar, que sí cree que tuvo COVID y que eso fué antes del 2021, no recuerda bien y finaliza diciendo que la empresa no comunicó medidas esenciales sanitarias.

Luego se tomó declaración al **Sr. González Santos de Jesús** quien dijo que conoce al actor de la chacra 229 y que era empleado cosechador. Que conoce a Sánchez por que trabaja para él desde enero de 2021. Manifiesta que es encargado de esa chacra. Que él entró a trabajar antes de cosecha, que se presentaban junto con la gente del norte y que en ese momento se presentó a la chacra el Sr. Diaz. Que la temporada empieza a mediados de enero hasta mayo de cada año. Que no recuerda en qué fecha ingresó el actor a la temporada, pero afirma que estuvo. Detalla que un día estaban en un cuadro adelante de la chacra y a las 17.00 horas el actor se retiró y después presentó un certificado médico por 3 días. Que sabe que era algo de Covid y después de vencido el plazo no se presentó más. Que luego de ello no envió certificado y después lo volvió a ver cuando le informaron que estaban los recibos de haberes y que recuerda que se ausentó muchos días. Dice que tiene claro que cuando el actor fue a buscar el recibo tuvieron una charla frente a frente enfocado a lo laboral y específicamente en su ausencia, cuando escucho la excusa de que había discutido con el tractorista Sr. Reyes Santos. Opina que la falta fué hacia el y que tenía que saber el problema por lo que su ausencia se informó a Recursos Humanos. Detalla que luego se le aplicó una amonestación por mala cosecha. Que existe normativa en la empresa. Afirma que ese día fue a hablar con Diaz y le preguntó que iba a ser, a lo que el actor respondió que iba a ver, por lo que le dijo que eso era motivo de sanción pero que no lo despidió, aunque si lo consideró una falta de respeto. Afirma que la empresa informó las

medidas sanitarias y que hubo una charla de Seguridad e Higiene en atención a ello. Señalo que le informaron la ausencia del actor cuando se ausento por más de 3 días. Que ellos se puede comprobar con el resto del personal que estuvo allí, y por último que el informa las faltas con o sin aviso a Recursos Humanos. Dijo que la empresa no le dijo nada respecto de las faltas del actor y que él solo se limitaba a informarlo. Que recuerda que estaban cosechando cuando tuvieron esa charla. Que la charla fue en una habitación chiquita a puerta abierta, que le sorprendió que el actor no pida disculpas. Dice que no se tomaban medidas por Covid, que si se presentaban y se sentían bien empezaban a trabajar.

En la audiencia continuatoria de fecha 07-05-2025 se toma declaración testimonial al **Sr. Miguel Ángel Adán Paillalef González** quien declaró que conoce la actor del barrio y que eran compañeros de trabajo en la chacra. Que trabaja para Sánchez hace doce años, primero como "Peón Vario" y luego como tractorista, de forma permanente discontinua. Que la cosecha se hacía en la misma chacra y que si había que ir a otra chacra los llevaban y eso pasaba cuando se terminaba la variedad de cosecha. Que la chacra era de nombre "El Abuelo" ubicada en la localidad de Guerrico. Que terminaban y les avisaban el mismo día, y que si alguno llegaba tarde o no se enteraba, se quedaban en la chacra para hacer otros trabajos varios.

Continúa diciendo que cuando arrancó la temporada les dieron una charla de COVID y los elementos de Higiene y por último afirma que hubieron personas que tenia COVID que eran del norte y estuvieron aislados-. Dijo que no sabe que tratamiento tuvieron las personas mayores en pandemia y que en el barrio si se respetaron las normas de aislamiento.

Acto seguido prestó declaración testimonial el **Sr. Ángel Ernesto Zárate** quien testifica que conoce a Diaz, que fueron compañeros, que trabaja para el demandado desde el 2006 como peón vario y regador de forma permanente desde el año 2013 trabajando en la chacra Carolina 229. Dijo que no recuerda cuando comenzó a trabajar pero que sabia que andaba en la cosecha, que arrancaba en enero y terminaba en marzo. Que tienen otras chacras para la cosecha. Que cree que el actor dejó de trabajar por COVID a mitad del 2020. Que cuando comenzó la pandemia les dieron charlas de cuidado y los capacitaron en elementos de Seguridad e Higiene. Que se habló sobre el cuidado de personas mayores o de riesgos y trabajar con distancia. Que las personas de riesgos no estaban obligados a asistir, que si lo hacían era por voluntad propia. Afirma que hubo gente que se contagió y los aislaron, que era gente de temporada. Que no sabe si el Sr.

Díaz estuvo como grupo de riesgo y por último dice que no sabe que pasaba con el empleado que llegaba tarde para salir a la cosecha, que cree que se quedaba en la chacra. Refirió que las charlas fueron para todo el personal, que tenía conocimiento que Díaz era adulto mayor y estaba trabajando- No tiene conocimiento de por qué Díaz dejó de trabajar.

5.- Por último tengo por acreditado que el actor al momento del distracto de la relación laboral tenía la edad de 62 años de edad (fecha de nacimiento 28-01-1959). Ello acreditado mediante Certificado de Servicios y Remuneraciones acompañados por la demandada a fs. 1/5.

III.- DERECHO: Corresponde a continuación expedirme sobre el derecho aplicable a fin de resolver el presente litigio (art. 55 inc. 2 Ley 5631).

No se encuentra discutido en autos que la relación laboral habida entre las partes le resulta aplicable el Régimen de Trabajo Agrario regulado en la Ley 26727.

Ahora bien, el art. 18 de la Ley 26.727 contempla lo siguiente: *"Trabajador permanente discontinuo. Cuando un trabajador temporario es contratado por un mismo empleador en más de una ocasión de manera consecutiva, para la realización de tareas de carácter cíclico o estacional o demás supuestos previstos en el primer párrafo del artículo 17, será considerado a todos sus efectos como un trabajador permanente discontinuo..."*, y al final de la norma estipula: *"El trabajador adquirirá los derechos que otorgue la antigüedad en esta ley a los trabajadores permanentes de prestación continua, a partir de su primera contratación, si ello respondiera a necesidades también permanentes de la empresa o explotación."*

De esa manera remitiéndonos al art. 21 de la ley 26.727 contempla la figura de "Trabajador permanente discontinuo.", y estipula: *"...El despido sin justa causa del trabajador permanente discontinuo, pendientes los plazos previstos o previsibles del ciclo o temporada en los que estuviere prestando servicios, dará derecho al trabajador, además de las indemnizaciones previstas en el Título XII de la ley 20.744 (t.o. 1976)..."*.

En consecuencia, pasaré a analizar la extinción del contrato de trabajo, el que surge de la prueba detallada precedentemente y del intercambio postal, que como dijera supra lo

tengo por cierto y ya fueron reseñados en los considerandos, a los que me remito en honor a la brevedad.

Como sabemos, el despido es recepticio porque el acto se perfecciona sólo cuando entra en la esfera de conocimiento del denunciado, produciendo desde ese momento sus efectos extintivos y cancelatorios, operando la irrevocabilidad de la voluntad rescisoria (art. 234 LCT).

Del intercambio postal e informe de correo y de los contestes de las partes surge que la causa del despido es el "abandono de trabajo", configurado a partir de la intimación previa cursada el día 18-03-2021 mediante CD N° 82253220, en que la empleadora con sustento en la inasistencias del actor sin aviso desde el día 17-02-2021, lo intima a reintegrarse a su trabajo en el plazo de 48 horas.

El actor en respuesta a ello remite en fecha 22-03-2021 TCL CD 043905193AR que en su parte pertinente dice: "***...siempre me he presentado a mi lugar de trabajo a prestar tareas, no pudiendo haber abandono de trabajo alguno. Por ello quedando a su disposición intimo para que se detalle el lugar y fecha en que debo presentarme y para así poder constatar mi presencia y concurrencia al lugar de trabajo, se me otorgue constancia de ello y se firme mi presencialidad. Advierto que en fecha 18/03/2021 se me han negado tareas y he sido despedido verbalmente por el encargado del establecimiento rural quien me adujo que la empresa prescindía de sus servicios y me llegaría la carta documento de despido. Por lo tanto, intimo para que en el plazo de 24 se me otorguen tareas y se aclare situación laboral, bajo apercibimiento de considerarme despedido por su exclusiva culpa y responsabilidad. En caso que nuevamente se me nieguen las tareas se iniciarán acciones a tal efecto. Claramente lo sucedido, es un despido sin causa encubierto y ello está prohibido por los Decretos N° 621/2020, 761/2020 y siguientes que disponen la prohibición de efectuar despidos sin justa causa, y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor. El despido ilegal de la empresa no produce efecto alguno, manteniéndose vigente la relación laboral existente y sus condiciones actuales. Además de ello, siendo una persona mayor de sesenta (60) años de edad, debo estar exceptuado a prestar tareas conforme Resolución del MTE y SS N° 207/20, prorrogada por la Resolución N° 296/20, y modificada por la Resolución 60/21, en marco de DISTANCIAMIENTO SOCIAL, PREVENTIVO Y OBLIGATORIO Y AISLAMIENTO SOCIAL, PREVENTIVO Y OBLIGATORIO...***". (SIC, el resaltado me pertenece).

El empleador en fecha 29-03-2021 remite al actor nuevo CD N° 076818775 en los siguientes términos: "...En carácter de apoderado de Hugo Osvaldo Sanchez rechazo TCL con fecha de imposición 22 de marzo de 2021. Niego que se lo hubiere despedido verbalmente. Usted debió presentarse a prestar tareas en el lugar y horario normal y habitual. Su respuesta denota la mala fe en su actuar pretendiendo que se le aclare lugar y hora de servicio cuando presta servicios para esta empresa desde 2018 en el mismo lugar y horario. Por lo expuesto se hace efectivo el apercibimiento atento a que no se presenta a presta tareas desde 17/2/2021, pese a haber sido intimado y **se lo considera incurso en abandono de trabajo conforme art. 244 de la ley 20744...**". (SIC, el resaltado y subrayado me pertenece).

Y posteriormente fecha, 06-04-2021 el actor remite TCL CD N° 076816195 al demandado que dice: "...Por la presente negamos y me opongo en todas sus partes al contenido de la carta documento CD076818775, fechada el 29 de Marzo de 2021: siendo totalmente improcedente el despido que aducen. Nunca hubo abandono de trabajo. ya que en mi anterior epistolar siempre me he puesto a su entera disposición para prestar tareas y hasta me he presentado en mi lugar de trabajo. Hasta se le exigió que se detalle el lugar y fecha para concurrencia al lugar de trabajo, se me otorgue constancia de ello y se firme mi presencialidad, pues nada de ello sucedió. Igual me presenté a prestar tareas, y se me reiteró que se me despedía y verbalmente por el encargado del establecimiento. Usted no ha cumplido con nada de ello ni se me han otorgado tareas y tampoco se aclaró mi situación laboral. Sumado a ello queda claro que esto es despido sin causa encubierto, lo que está prohibido por los por los Decretos N° 621/2020, 761/2020 y siguientes que disponen la prohibición de efectuar despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y/o fuerza mayor. El despido ilegal de la empresa no produce efecto alguno, manteniéndose vigente la relación laboral existente y sus condiciones actuales. Tampoco puedo ser despedido por ser una persona mayor de (60) años de edad, debo estar exceptuado a prestar tareas conforme Resolución del MTEySS N 207/20. prorrogada por la Resolución N° 296/20, y modificada por la Resolución 60/21, en marco de DISTANCIAMIENTO - SOCIAL, PREVENTIVO Y-OBLIGATORIO Y AISLAMIENTO-SOCIAL, PREVENTIVO-Y OBLIGATORIO. Por to cuato intimo para que en el plazo de 48 horas me reincorporen y se liquiden los salarios correspondientes, bajo apercibimiento de iniciar acciones judiciales-y/o ejecución de-salarios conforme Ley RN N° 1504...". (SIC, el

subrayado me pertenece).

Como sabemos, en el proceso judicial es tarea de las partes probar la causal esgrimida en la comunicación de despido, dejando en manos del Juez la calificación de los hechos como injuriosos, no pudiendo decirse a priori que un hecho determinado constituya, en términos absolutos y en todos los casos, injuria, pues el mismo hecho, objetivamente considerado, puede configurar injuria en un caso y no serlo en otro.

La prueba de la causa del despido recae en quien invoca la existencia del hecho injurioso. En caso de despido directo, el empleador debe justificar la causa, y si se trata de un despido indirecto, la carga probatoria corresponde al trabajador.

Como sabemos, el abandono como incumplimiento consiste en la violación, voluntaria e injustificada, del deber de asistencia y prestación efectiva por parte del trabajador.

El art. 244 de la LCT, expresa que *“el abandono de trabajo como acto de incumplimiento del trabajador sólo se configurará previa constitución en mora, mediante intimación hecha en forma fehaciente a que se reintegre al trabajo, por el plazo que impongan las modalidades que resulten en cada caso”*.

Es decir que para que se configure el abandono de trabajo como causal específica del despido el art. 244 LCT, exige el cumplimiento de los siguientes requisitos: 1) constitución en mora; 2) intimación a reanudar tareas; y 3) plazo adecuado a las modalidades del caso. Además resulta necesario determinar que el ánimo del trabajador sea el de no reintegrarse a sus tareas, porque no toda ausencia refleja la existencia de ese elemento subjetivo.

Como sostiene el Dr. Eduardo Álvarez : *“...La normativa desplaza, para esta tipología obligacional, el sistema de la mora automática de tradición romanista (el... dies interpellat pro homine...) y crea la exigencia de una intimación concreta para que se cumpla con el débito laboral, que debe contemplar un plazo de acatamiento impuesto al deudor de la labor en relación a la naturaleza de la tarea y de las partes, apreciadas sin dogmatismos y en el escenario de la buena fe contractual a la que se refiere el ya citado artículo 63 de la LCT. Esta solución normativa establece una exigencia razonable que se proyecta sobre ambas partes del contrato: 1) En lo que concierne al empleador, implica la consolidación de su intención de mantener el vínculo y de poner en relieve la configuración del incumplimiento de una obligación esencial del contrato*

de trabajo, que constituye su causa fin y que reside en la prestación del servicio, definitorio de su objeto. 2) En lo que hace a la situación del trabajador, opera como una convocatoria a la reflexión y a la certeza y le da oportunidad de cumplir o alegar, en su caso, una causal de justificación, de existir ésta o estar en su intención, y, por otra, parte, posibilita una expresión más diáfana del animus...", en otro párrafo agrega: "*... En definitiva, subyace el deber de buena fe, que tiende a evitar conductas lesivas de carácter sorpresivo o abrupto y, así como la jurisprudencia pacífica exige que, pese a la mora automática, el trabajador antes de darse por despedido por falta de pago de salarios, intime a saldar el crédito, no es cuestionable un requisito análogo en lo referido a la obligación de ir a trabajar, en particular si se tiene en cuenta que podrían aducirse motivaciones que avalaran la omisión...*". ("Algunas precisiones en torno al abandono de trabajo como forma de extinción de la relación laboral", Revista de Derecho Laboral, Tomo 2000-2. Extinción del contrato de trabajo II- Edit. Rubinzal Culzoni).0

Del profuso intercambio postal habido entre la partes detallado supra, debemos analizar la conducta desplegada por las partes en ese momento, pues desde este punto de vista doctrinario, puedo decir que los despachos postales comienzan el 18-03-2021 con la demandada intimando al actor a que en el plazo de 48 horas se presente al establecimiento CH 229 ubicada en Chacra N° 229 de General Roca bajo apercibimiento de considerarlo incurso en abandono de trabajo.

Ante ello el trabajador respondió que siempre se presentó a su lugar de trabajo a prestar tareas, no pudiendo haber abandono de trabajo, y se pone a disposición de la empleadora a fin de que esta detalle lugar y fecha de presentación para así constatar su presencia y concurrencia al lugar de trabajo, se le otorgue constancia de ello y se firme su presencialidad, afirmando que la realidad es que en fecha 18-03-2021 se le han negado tareas y lo han despedido verbalmente solicitando que se aclare su situación laboral y se le den tareas bajo apercibimiento de considerarse despedido por su culpa y responsabilidad. Asimismo el actor manifiesta que el despido es un despido encubierto e ilegal y que se encuentra prohibido por los decretos 621/2020 y 761/2020 y siguientes debido a la Pandemia y en virtud de ser el actor una persona de 60 años, estando exceptuado de prestar tareas.

Sin embargo, el día 29-03-2021, la demandada nada dice respecto de ello, no aclara su situación laboral y solo se limita a comunicar su voluntad extintiva a partir del

abandono de trabajo, sin tomar razón sobre lo expuesto por el trabajador.

Por lo que puedo concluir de acuerdo a la doctrina precitada cuyo criterio comparto, que el trabajador fue despedido por una causal objetiva como es el abandono de trabajo, pero que desde la interpretación que cabe hacer de la situación debo decir que no se ha demostrado que el ánimo del trabajador sea el de no reintegrarse a sus tareas, pues en el cruce postal se observa que se pone a disposición del empleador y éste último se agravia tan solo por que el trabajador solicita que se detalle lugar y fecha de presentación para así constatar su presencia y concurrencia al lugar de trabajo y se le otorgue constancia de ello y se firme su presencialidad. Para luego, haciendo caso omiso a la notificación realizada por el actor, hace efectivo el apercibimiento y lo considera incurso en abandono de trabajo, demostrando claramente una actitud rupturista de la relación laboral.

Surgen de las testimoniales producidas en autos los siguientes datos relevantes:

Del testimonio del **Sr. Ramírez Carlos Mariano** se extrae lo siguiente: Que un día se juntaron a comer un asado y que al otro día se presentó a trabajar el actor, eso era principios de febrero de 2021. Informa que el actor tuvo COVID, que lo llevó al hospital por que el Sr. Díaz no tenía movilidad ni dinero, asimismo dice que le dieron certificado médico y 14 días de aislamiento, empero que supuestamente cuando volvió el encargado no le quiso recibir el certificado. Que el testigo tres días después del asado llevó al médico al actor, que no sabe si tuvo inconvenientes con el encargado de la chacra de nombre Patricio. Que el Sr. Díaz no trabajó más después de eso...". Y que por último opina que el Sr. Díaz tenía ánimos de continuar trabajando y que sabe que se jubiló hace poco. (El subrayado me pertenece)

Asimismo del testimonio de **Ricardo Morales** se extrae: Que la empresa no tomó medidas de pandemia. Que recorría las chacras alguien de Seguridad e Higiene, para controlar que cumplieran las medidas de pandemia. Opina que no es usual que la gente deje de trabajar de un día para otro. Finalmente dice el testigo que el lugar donde trabajo fué la Chacra 229 y que si supo que el actor tuvo COVID. (El subrayado me pertenece)

Del testimonio del Sr. **Nieto Adolfo** surge: Que cree que el Sr. Diaz tuvo COVID y que eso fué antes del 2021, no recuerda bien y finaliza diciendo que la empresa no comunicó medidas esenciales sanitarias. (El subrayado me pertenece)

Del testimonio del Sr. **González Santos Jesús**, encargado de la chacra donde trabajaba el actor se desprende: Que el actor se retiró y después presentó un certificado por 3 días. Que sabe que era algo de Covid. Que no se tomaban medidas por covid, que si se presentaban y se sentían bien empezaban a trabajar. (El subrayado me pertenece)

Del testimonio de **Pailalef González** que dice: que cuando arrancó la temporada les dieron una charla de COVID y los elementos de Higiene y por último afirma que hubieron personas que tenía COVID que eran del norte y estuvieron aislados-. Respondiendo preguntas de la demandada dice que no sabe que tratamiento tuvieron las personas mayores en pandemia.(El subrayado me pertenece)

Por último del testimonio del **Sr. Zárate** se extrae que: Que cree que el actor dejó de trabajar por COVID a mitad del 2020. Que cuando comenzó la pandemia les dieron charlas de cuidado y los capacitaron en elementos de Seguridad e Higiene. Que las personas de riesgos no estaban obligados a asistir, que si lo hacían era por voluntad propia. Afirma que hubo gente que se contagió y los aislaron, que era gente de temporada, que Díaz era mayor de edad y estaba trabajando y que no tiene conocimiento de por que Díaz dejó de trabajar. (El subrayado me pertenece).

De las coincidencias de todas las testimoniales podemos concluir que en febrero de 2021 el actor contrajo la enfermedad COVID 19 y que se ausentó de su lugar de trabajo. Queda claro y surge palmario que en primer medida el actor presentó certificado médico por 3 días. Luego uno de los testigos manifiesta que el actor estuvo aislado por el término de 14 días. Asimismo queda acreditado que en el establecimiento no existía un control estricto en materia de Seguridad e Higiene para prevenir contagios y que el "que se sentía bien trabajaba".

Ahora bien, del intercambio epistolar surge que la empleadora intima al actor a que se presente a prestar tareas debido a sus inasistencias injustificadas desde febrero 2021, mismo mes en que los testigos dicen que el actor contrajo COVID 19, para luego despedirlo por abandono de trabajo.

Al respecto cabe recordar que durante el periodo comprendido entre el 01-02-2020 y el 28-02-2021 se encontraba vigente el Decreto 67/2021 cuyo artículo 23 prescribía: *"...PERSONAS EN SITUACIÓN DE MAYOR RIESGO: La suspensión del deber de asistencia prevista en la Resolución N° 207/20, prorrogada por la Resolución N° 296/20, ambas del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL de*

la Nación mantendrá su vigencia hasta tanto ese Ministerio en forma conjunta con el MINISTERIO DE SALUD de la Nación dicten normas en su reemplazo..." y "...Los trabajadores y las trabajadoras del sector privado que fueran dispensados del deber de asistencia al lugar de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el párrafo precedente, recibirán una compensación no remunerativa equivalente a su remuneración habitual, neta de aportes y contribuciones al Sistema de Seguridad Social. Los trabajadores y las trabajadoras, así como los empleadores y las empleadoras, deberán continuar efectuando sobre la remuneración imponible habitual los aportes personales y las contribuciones patronales correspondientes a la Obra Social y al INSTITUTO NACIONAL DE SERVICIOS SOCIALES PARA JUBILADOS Y PENSIONADOS -INSSJP- (Leyes Nros. 23.660, 23.661 y 19.032). El beneficio establecido en el presente artículo no podrá afectar el financiamiento de la seguridad social, ni los derechos conferidos a los trabajadores y a las trabajadoras por los regímenes de la seguridad social..." Asimismo mediante RES. 207/2020 y su prórroga 296/20 se estableció:"... Artículo 1.- Suspéndase el deber de asistencia al lugar de trabajo por el plazo de CATORCE DIAS (14) días, con goce íntegro de sus remuneraciones, a todos los trabajadores y las trabajadoras que se encuentren en las situaciones descriptas en los incisos a); b) y c) de este artículo, cualquiera sea la naturaleza del vínculo jurídico de que se trate, considerándose incluidos a estos efectos también a quienes presten servicios de forma continua bajo figuras no dependientes como las locaciones de servicios reguladas por el Decreto N° 1109/2017, aquellas otras que se desarrollen en forma análoga dentro del sector privado, las prestaciones resultantes de becas en lugares de trabajo, pasantías y residencias médicas comprendidas en la Ley N° 22.127. En el caso de pluriempleo o de múltiples receptores de servicios, los efectos previstos en la suspensión de que trata la presente norma alcanzarán a los distintos contratos. a. Trabajadores y trabajadoras mayores de sesenta (60) años de edad, excepto que sean considerados "personal esencial para el adecuado funcionamiento del establecimiento". Se considerará "personal esencial" a todos los trabajadores del sector salud..."

Observando lo sucedido en esta relación laboral, valorando el intercambio epistolar y las pruebas testimoniales producidas, me permite concluir que el proceder de la empleadora no fue adecuado a derecho ni a los principios rectores de toda relación laboral, como dice el art. 62 de la LCT: " Las partes están obligadas, activa y

pasivamente, no sólo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resultan de esta ley, de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, apreciados con criterio de colaboración y solidaridad”, y consecuente con lo dicho el art. 63 dice: “ Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo”.

Por todo ello, considero que estamos ante un despido arbitrario, analizando a continuación los rubros por lo que prospera la demanda.

IV.- RUBROS POR LOS QUE PROSPERA LA DEMANDA:

Previo al tratamiento de la procedencia de los rubros, es importante abordar previamente el tratamiento del cambio legislativo sobreviniente, a partir de la reciente sanción de la Ley de Bases N° 27742, en virtud del principio de que las normas legales vigente se presumen conocidas, cuanto porque incumbe al Juez la calificación jurídica de los hechos alegados por la partes con prescindencia de los puntos de vista que el respecto éstas pueden sustentar (*iura novit curia*).

La Ley 27742 en su art. 237 establece: *"Las disposiciones de la presente ley entrarán en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la República Argentina, salvo en los capítulos o títulos en donde se señala lo contrario"*. Dado que la ley citada fue publicada en el Boletín Oficial de la República Argentina con fecha 8 de julio de 2024, la misma comenzó a regir el 9 de julio de 2024.

En este sentido transcribo reciente jurisprudencia de la CNAT, a saber: *"En vista de la entrada en vigencia (parcial) de la Ley 27742, se debe señalar que el derecho al cobro de las indemnizaciones y agravamientos indemnizatorios reclamados en función de las Leyes 25323 y 25345 -esta última modificatoria del art. 80 LCT, ha quedado perfeccionado en el caso con notoria anterioridad a la entrada en vigencia de la nueva normativa, por lo que siendo la sentencia emitida al respecto declarativa y no constitutiva de derechos, corresponde aplicar al presente la normativa vigente al tiempo de sucederse los hechos sometidos al juzgamiento". (Cordini Juncos, Martín Alejandro y otros vs. Comisión Nacional de Regulación del Transporte s. Despido/// Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II, 08/08/2024; RC J 8198/24).*

Fijada así la posición de este Tribunal, procederé a tratar los conceptos reclamados en demanda.

1.- Indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso omitido y su SAC:

En este caso ante el despido arbitrario, corresponde se indemnice al actor en los términos de lo dispuesto en la Ley 26.727 correspondiente al trabajador permanente discontinuó que nos remite a lo dispuesto en el Título XII de la LCT, por lo que siendo de aplicación lo dispuesto en el art. 245 de la LCT la antigüedad indemnizable el trabajador se computará por el trabajo cumplido los periodos comprendidos entre las temporadas del año 2015; 2018; 2020 y 2021, atento a lo que surge de la Certificación de Servicios y Remuneraciones, que le fuera entregada al actor en la audiencia de fecha 21-10-2024.

En virtud de ello se tiene por acreditado que el trabajador prestó tareas para el demandado durante 4 meses y 27 días computando una antigüedad de un año.

Ahora bien, atento dispuesto en el art. 22 de la ley 26.727 corresponde aplicar lo allí previsto, y a tal fin tomaré como la mejor remuneración mensual, normal y habitual la dispuesta en el punto 2 del "CONSIDERANDO" en la suma de \$51569,10, lo que se liquidará infra.

También se liquida la indemnización sustitutiva de preaviso equivalente a un (1) mes de sueldo en función de la antigüedad de este trabajador (art. 233 LCT) y su SAC.

2.- Integración mes de despido: Atento a que la relación laboral se extinguió en fecha 29-03-2021 conforme el intercambio epistolar obrante en autos, este rubro queda comprendido en la liquidación de haberes impagos, pues se trata de la remuneración mensual correspondiente al mes de la extinción del vínculo, por lo que se duplica el rubro, en función de ello se rechaza el mismo con costas al actor dada la duplicación del concepto.

3.- Liquidación de haberes impagos: El actor reclama el pago de los haberes del mes de febrero y marzo/2021, y dado que la relación laboral se extinguió en fecha 29-03-2021, corresponde hacer lugar pago de las sumas adeudadas por los haberes pendientes a la fecha de la extinción. Ello en función de que se ha acreditado en autos que el actor presento certificado médico, tuvo aislamiento Covid y ante la intimación se

puso a disposición sin respuesta del empleador a su requerimiento.

4.- Indemnización del art. 80 LCT: Tiene por objeto compeler al empleador a que cuando extinga la relación, entregue al trabajador: a) constancia documentada de su obligación de ingresar fondos de la seguridad social y sindicales a su cargo; b) certificado de trabajo. Para ello, el decreto reglamentario 146/01 (art.3) aclaró que el trabajador queda habilitado para hacer el requerimiento fehaciente de los mismos, cuando el empleador no hubiese hecho entrega de ellos dentro de los treinta días corridos de extinguido por cualquier causa el contrato. O sea que es necesaria la concurrencia de: extinción, transcurso de treinta días dentro de los cuales debió haberse hecho la entrega, e intimación fehaciente si no se lo hizo la entrega de los certificados de trabajo.

En el presente caso la relación laboral se extinguió el 29-03-2021, efectuando el emplazamiento de entrega del instrumento mediante TCL de fecha 29-03-2023. La demandada le contestó tardíamente a través CD 242810662 en fecha 07-06-2023, poniendo a disposición del trabajador en las oficinas de RR.HH. las certificaciones.

Este intercambio postal se realizó con posterioridad al inicio de demanda. Con el solo objeto de incluir en la demanda la multa prevista por el art. 80 LCT. Sin embargo el trabajador no da ninguna explicación de porque motivo no fue a retirar dicha documentación a la empresa, solo procede a ampliar su demanda mediante presentación de fecha 05-10-2023.

No obstante, debe observarse que la empleadora a dos años de la extinción no había cumplido con la obligación de entregar el certificado de trabajo, y el trabajador lo intima a dar cumplimiento en el plazo de 48 horas y responde mas de dos meses después, no informa haberlas consignado, y recién las presenta con la contestación de demanda sin dar ninguna explicación sobre su morosidad, todo lo cual muestra su conducta incumplidora a la obligación de hacer entrega, todo lo cual torna procedente esta multa.

A esto debo agregar que sus ejemplares originales fueron entregados en audiencia celebrada el día 21-04-2024.

5.- Indemnización del art. 1 de la Ley 25323: No habiendo quedado corroborado en autos que el actor se haya encontrado deficientemente registrado por el empleador, se rechaza este rubro con costas al actor.

6.- Indemnización del art. 2 de la Ley 25323: En relación al supuesto previsto por esta norma, surge de la documental adjuntada en la informativa del Correo Oficial que la demandada recibió en fecha 30-05-2023 CD N° 21354163 (adjuntado por la actora en la ampliación de demanda publicada en fecha 05-10-2023), por lo que cumpliendo de esta manera con el presupuesto intimatorio previo (art. 128 LCT), ello es que el actor haya intimado fehacientemente a la empleadora a que le abone las indemnizaciones previstas por los arts. 232, 233 y 245 de la LCT, que el empleador omita el pago de las mismas y que ello obligare al trabajador a iniciar acciones judiciales, por lo que en vistas de que el emplazamiento fue realizado en tiempo oportuno, corresponde hacer lugar al incremento indemnizatorio del art. 2 de la ley 25323 que se liquidará infra.

7- Decreto 34/2019: Dado que el PEM dicta este Decreto 34/2019 el 13-12-2019, declarando la emergencia pública en materia ocupacional por el plazo de 180 días, previendo en su art. 2 que en caso de despido sin justa causa durante la vigencia del decreto, el trabajador afectado tendría derecho a percibir la doble indemnización correspondiente de acuerdo a la legislación vigente. A su vez, en su art. 4 prevé: "*El presente decreto no será aplicable a las contrataciones celebradas con posterioridad a su entrada en vigencia*". Cuyo plazo fue prorrogado por los DNU 528/2020, 961/2020 y 39/2021 vigente al momento de la extinción del vínculo del actora.

En el presente caso, se tiene por acreditado que el actor Sr. Diaz ingresó a trabajar en la temporada del año 2015, es decir con anterioridad a la entrada en vigencia del decreto y sus prórrogas, por lo que le resulta aplicable esta norma.

V- LIQUIDACION E INTERESES: En base a lo expuesto, el actor resulta ser acreedor de las sumas que se liquidan a continuación, a las que le agrega el interés devengado desde que cada monto es adeudado, lo que queda al siguiente tenor:

Indemnización por antigüedad \$ 103.138,20

Indemniz. Sustitutiva de preaviso..... \$ 51.569,10

SAC s/ preaviso	\$ 4.297,43
Haberes adeudados.....	\$ 103.138,20
Multa art. 80 LCT.....	.\$ 154.707,30
Art. 2 Ley 25323.....	\$ 56.726,02
Decreto 34/2019.....	\$ 113.452,03
Subtotal.....	\$ 587.028,28
Intereses al 26-06-2025.....	\$ 2.460.958,14
Total al 26-06-2025.....	\$3.047.986,42

Cabe agregar, que en cuanto a los intereses a aplicar a los rubros por los que prospera la demanda, se computan los de la tasa establecida por Banco de la Nación Argentina (entidad oficial) para préstamos personales libre destino hasta 72 meses o la que en el futuro se establezca como de plazo menor, conforme doctrina legal sentada por el STJRN en la causa: "Fleitas Lidia Beatriz c/ Prevención ART S.A. s/ Accidente de Trabajo s/ Inaplicabilidad de Ley" (Expte. N° H-2RO-2082-L2015// 29826/18-STJ) Sentencia del 04-07-2018, y luego los intereses del reciente fallo del STJRN en autos "Machín, Juan Américo c/Horizonte ART S.A. S/ Accidente de Trabajo (L) s/ Inaplicabilidad de Ley" (Expte. N° A-3BA-302-L2018// BA-05669-L-0000) Se. 24-06-2024, que adopta como nueva doctrina legal la tasa nominal anual (T.N.A) establecida por la Banco Patagonia -agente financiero de la Provincia- para préstamos personales Patagonia Simple. Intereses que en este caso se calculan al **26-06-2025**. Aclarando que seguirán devengándose hasta el efectivo pago.

VI.- OBLIGACIÓN DE HACER ENTREGA DE CERTIFICADO DE TRABAJO Y CERTIFICACIÓN DE SERVICIOS Y REMUNERACIONES-Respecto de este aspecto del reclamo, debo decir que la parte actora reclama la entrega del Certificado de Trabajo y en virtud de que los mismos fueron entregados al Sr. Díaz en la audiencia de Vista de Causa llevada a cabo en fecha 21-10-2024 sin observaciones sobre los datos consignados en los mismos. En consecuencia la obligación se encuentra cumplida, sin necesidad de dar mayor tratamiento al tema.

VII.- COSTAS: Sin perjuicio del resultado al que se arriba, esto es -admisión en su mayor extensión de la pretensión de la parte actora-, en el presente, nos encontramos

frente a un supuesto de vencimiento parcial y mutuo, pues ambas partes resultan vencedora y derrotada en proporción al éxito obtenido, el función del cual se asignará el porcentaje de las costas que deberán soportar cada una. (Conf. art. 65 del CPCyC-Ley N° 5777). En consecuencia corresponde establecer como monto base la suma por la que procede la demanda, más los intereses respectivos (**\$3.047.986,42**), a lo que le adicionaré la suma rechazada en concepto integración mes de despido y multa art. 1 Ley 25323, más los intereses correspondientes (**\$90.000 + \$258.578,73 = \$ 348.578,73**); lo que configura el monto de la sentencia (**\$ 3.396.565,15**), pues, el valor del litigio es único y debe considerarse no solo el importe de acogimiento favorable sino también el desestimado "*...efectuar una sola regulación tomando como base de cálculo el valor total discutido en el litigio, distribuyéndose las costas de conformidad a lo establecido en el art. 71 CPCCm, según sea el éxito de las respectivas pretensiones o defensas...*", ello de conformidad con los precedentes del STJ, "JARA" y "RABANAL" y recientemente "REBATTINI" del Excmo. Superior Tribunal de Justicia local. Se. 12-06-2024, donde surge que corresponderá actualizar el monto de los rubros reclamados, más allá de la suerte que sigan, ya que el razonamiento a aplicarse no dependerá de su rechazo o acogimiento. Otro proceder importará violar la razonabilidad en el pronunciamiento judicial. En virtud de ello las costas se imponen en un 89.80 % a cargo de la demandada y un 10.20% a cargo de la parte actora. **TAL MI VOTO.**

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

La **Dra. Daniela A.C Perramón** manifiesta que se abstiene de emitir opinión, atento la coincidencia de los votos precedentes (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; RESUELVE:**

1) Hacer lugar en su mayor extensión a la demanda instaurada por el actor **DIAZ JESUS CANDELARIO** contra el demandado **SANCHEZ, HUGO OSVALDO**, y en consecuencia condenando a éste a pagar al actor, en el plazo **DIEZ DIAS** de notificado, la suma de Pesos **TRES MILLONES CUARENTA Y SIETE MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y SEIS CON CUARENTA Y DOS CTVOS. (\$3.047.986,42)**, en concepto de Indemnización por antigüedad, Indemniz. Sustitutiva de preaviso, SAC s/

preaviso, Haberes adeudados, Multa art. 80 LCT, Art. 2 Ley 25323 y agravamiento indemnizatorio del Decreto 34/2019 importe que incluye intereses calculados al **26-06-2025**, y los que se seguirán devengando hasta el total y efectivo pago. Con costas a la demandada.

2) Rechazar la demanda instaurada por **DIAZ JESUS CANDELARIO** en su menor extensión respecto de los rubros que se individualizan como indemnización integración mes de despido y multa art. 1 Ley 25323, con costas al actor.

3) Imponer las costas en un 89.80 % a cargo de **SANCHEZ HUGO OSVALDO** y en un 10.20% al actor Sr. **DIAZ JESUS CANDELARIO**, en los términos del artículo 65 del CPCyC (Ley N° 5777), considerando que el resultado del pleito fue parcialmente favorable a ambos litigantes, con cierto éxito para cada uno de ellos. Dado que el monto base queda determinado en la suma de **\$ 3.396.565,15**, llevará a aplicar los mínimos arancelarios previstos en el art. 9 de la Ley 2212 con más el porcentaje correspondiente por el art. 10 del mismo texto normativo -todo ello en consonancia con lo dispuesto en el precedente del STJ "DRES. IGLESIAS DANIEL Y REZZO MARIA AMALIA EN AUTOS: "GARCIA NORBERTO ANTONIO C/ HORIZONTE COMPAÑIA ARGENTINA DE SEGUROS GENERALES S.A. S/ ACCIDENTE DE TRABAJO (L) S/ INCIDENTE - QUEJA" Se. 73/2024 STJRNS3.

En virtud de ello regúlense los honorarios de los **Dres. Beteluz Miguel Angel y Carrasco Fernando Andrés** por las labores cumplidas en las dos etapas del proceso y en su carácter de letrados apoderados de la parte actora, en la suma conjunta de **\$ 868.434 (mínimo 10 Jus- Jus = \$ 62.031 + 40%)** y los de los **Dres. Calamara Budiño Jorge, López Meyer Lisandro y Priscila Carbonel** por las labores cumplidas en las dos etapas del proceso, en su carácter de letrados apoderados y patrocinantes del demandado Sr. Sanchez hugo Osvaldo, en la suma conjunta de **\$ 868.434 (mínimo 10 Jus- Jus = \$ 62.031 + 40%)**, todo de conformidad con las disposiciones de los arts. 6, 7, 8, 9, 10, 11, 20, 38 y 40 de la Ley de Aranceles y Ac. 4/87 del STJ, teniendo en consideración del importe pecuniario del proceso, importancia, calidad y extensión de los trabajos realizados. Los honorarios del profesional se han regulado teniéndose en cuenta el importe pecuniario del proceso, importancia de los trabajos realizados y calidad y extensión de los mismos. Asimismo, se deja constancia que no incluyen el porcentaje correspondiente al Impuesto al Valor Agregado, por lo que de corresponder deberán los profesionales dar cumplimiento con las disposiciones de la Resolución

General AFIP N° 689/99.

4) Obligación de Hacer: Habiendo sido entregados los CERTIFICADOS DE REMUNERACIONES, SERVICIOS Y CESE (art. 12 inc. g ley 24241) y CERTIFICADO DE TRABAJO (art. 80 LCT) de relación laboral conforme fuera detallado supra, su tratamiento devino en abstracto.

5) Oportunamente, firme que se encuentre la presente, por Secretaría 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.

6) 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.

7) Regístrese, notifíquese conforme art. 25 L.5631 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-

DRA. DANIELA A.C PERRAMÓN

-Jueza-

DR. JUAN AMBROSIO HUENUMILLA

-Juez-

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-

