En la ciudad de Trelew, a los 04 días de noviembre del año dos mil veinticinco, se reúne la Sala “A” de la Cámara de Apelaciones, con la Presidencia del Dr. Marcelo Fernando Peral y la presencia de la Sra. Jueza de Cámara Dra. Florencia Cordón Ferrando y de la Sra. Jueza de Cámara Dra. Natalia Isabel Spoturno, para celebrar Acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **“<Persona 3> c/ <Persona 8>.A. s/ Cobro de haberes e indem. de ley” (Expte. Nro. 353 – Año 2025 CAT)**, venidos en apelación y expedirse en orden al sorteo practicado. El Magistrado y las Magistradas resolvieron plantear las siguientes cuestiones: PRIMERA: ¿Se ajusta a derecho la sentencia apelada? SEGUNDA: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar? **I. A LA PRIMERA CUESTIÓN**, la Dra. Florencia Cordón Ferrando expresó:

1)Llegan a conocimiento de este Tribunal las presentes actuaciones como consecuencia del recurso de apelación interpuesto por la demandada (ID 1890376) contra la sentencia de primera instancia de fecha 22/04/2025, por la cual se hizo lugar a la demanda instaurada por <Persona 3> en contra de <Persona 8>.A., condenando a esta última a abonar a la actora en el término de 10 días la suma de $2.286.573,32 con más los intereses fijados en los considerandos respectivos y la capitalización allí dispuesta. Finalmente impuso las costas del proceso a la demandada vencida.

La recurrente presentó el memorial de agravios en fecha 06/05/2025 (ID 1895439), el que fue contestado por la contraria en fecha 16/05/2025 (ID 1910332).

2)La sentencia de Primera Instancia.

--La Magistrada de primera instancia precisó, primeramente, que no se encontraba en discusión la existencia misma del contrato de trabajo, ni la fecha de inicio (10/03/2022) y extinción de la relación (01/06/2022), ni la fecha del accidente laboral que sufrió el actor (30/04/2022).

Indicó que la controversia versa sobre la modalidad de la contratación y las tareas autorizadas a realizar y, en función de ello, la procedencia o no de indemnización por el despido incausado decidido por la empleadora.

Precisó que el actor, además, alegó la existencia de despido discriminatorio en virtud de que el distracto se decidió estando pendiente el alta médica por p<Persona 10>e de la <Persona 10>, frente a la denuncia de trabajo efectuada por la propia empleadora.

Seguidamente, transcribió la misiva del despido, señalando que, evidentemente, fue un yerro de la demandada invocar la finalización “en período de prueba”, desde que, hasta la sanción de la Ley 27.742 (“Ley de Bases…”), la cual no rige al caso en virtud del art. 7 CCyC, no es aplicable a ninguna de las modalidades de contrato de trabajo agrario.

Describió que en el ámbito específico de la contratación agraria, la ley 26.727 distingue entre la modalidad de Contrato de trabajo agrario permanente de prestación continua (art.

16 Ley 26.727) o discontinua (art. 18) y el Contrato de trabajo temporario (art. 17), analizando sus características.

Dijo que en esta materia debe imperar el principio de supremacía o prevalencia de realidad y luego analizó que de los recibos de haberes y de la denuncia del accidente de trabajo formulada por la empleadora surge que se categorizó al actor como “Peón General”.

Expresó que el propio actor se fiaba de lo informado por la accionada y que esta última lo reconocía como trabajador permanente. En este aspecto, destacó que la Res. 04/1998 de la C.N.T.A. (del 16/6/1998) establece en su art. 1° nuevas categorías para los trabajadores permanentes que se desempeñan en explotaciones agrarias de manera continua o transitoria (ex Estatuto del Peón), a partir del 1/07/1998 en todo el país, entre las cuales surge en su Anexo la de “Peón General”. En base a ello concluyó que <Persona 3> era un trabajador, en principio, de carácter “permanente” (de prestación continua o discontinua).

Manifestó que la accionada acompañó las hojas móviles del Libro Especial debidamente rubricadas, por el período Marzo y Junio de 2022, donde se inscribió a <Persona 3> como “trabajador temporario– Ley 26.727”, pero seguidamente señaló tres indicios fundamentales que la llevaron a razonar que la prestación del actor fue de carácter permanente y continua, a saber: 1) que en la hoja correspondiente a los Períodos 03 y 04/2022 no se indicó fecha de finalización del vínculo, lo que recién se incorporó en fecha 01/06/2022 en la hoja correspondiente al Período 5/2022, esto es, luego de producido el accidente laboral de fecha 30/04/2022; 2) que las remuneraciones detalladas como percibidas se corresponden con las escalas salariales vigentes a ese momento para el personal permanente de prestación continua; 3) que en las referidas hojas móviles, por el período 6/2022, surgen inscriptos en calidad de “trabajadores temporarios”, además de <Persona 3>, varios trabajadores de los cuales uno solo –<Persona 6>– coincidió en la fecha de baja laboral (01/06/2022), aunque desconociéndose el establecimiento agropecuario en el que se habría desempeñado. Aclaró que, con ello, quiso decir que no se encuentra acreditado que la “temporada de destete” se haya desarrollado –para el común de los trabajadores– entre el 10/03/2022 y el 01/06/2022, como argumentó la accionada para el caso del señor <Persona 3>.

Añadió como presunción en contra de la demandada no haber acompañado las constancias de Alta de AFIP (hoy ARCA) en cumplimiento con la intimación de fecha 31/05/2024, en los términos del art. 392 del CPCC, desconociéndose si allí se detalló la real modalidad de trabajo que alega <Persona 3>.

También desestimó la declaración testimonial de <Persona 4>, empleado de <Persona 8>.A., en carácter de “administrador de los campos” desde hace 10 años, por considerarla inducida, al haber detallado con tanta precisión –teniendo en consideración que transcurrieron casi tres años– las temporadas de esquila en las que la empresa había contratado a <Persona 3> como “trabajador temporario por día para hacer algunos trabajos

temporales en 2021 y 2022” en la <Lugar 1>”, siendo que lo habría hecho en el establecimiento “<Lugar 3>” en la zona de <Lugar 2>, según lo manifestó el actor y no fue negado por la demandada. Añadió que el referido testigo desconoció las razones por las cuales <Persona 3> habría caído de altura, cuando por su calidad de “administrador de la <Lugar 1>” debió saberlo. En definitiva, descartó este testimonio por considerarlo poco creíble.

Por último, puso de resalto que la propia demandada destacó las sucesivas contrataciones “temporarias” del actor, con lo cual procede a incumplir palmariamente lo establecido por art. 18 de la Ley 26.727.

Por todo lo expuesto concluyó que la relación era de carácter permanente y continua (art. 16 de la ley 26.727).

En consecuencia, hizo lugar a los rubros indemnizatorios derivados del distracto, obteniendo un total de $ 349.245,62, suma comprensiva de indemnización por antigüedad; sustitutiva de preaviso; SAC s/preaviso e integración mes del despido. También hizo lugar al incremento indemnizatorio del DNU 886/2021 ($25.160,10); multa del art. 80 LCT ($301.921,20) e incremento indemnizatorio del art. 2 Ley 25.323.

Finalmente, hizo lugar al reclamo indemnizatorio por daño moral por despido discriminatorio, fundándose en la doctrina de la CSJN en “Álvarez”, “Caminos”, “Ledesma”, “Pellicori”, “Puig” y “Bibby”, así como en lo resuelto por el STJ en “<Persona 11>”, SDL 34/2021 y precedentes de Cámara de esta Provincia.

A tal fin, ponderó como serios indicios de discriminación que el actor fue despedido en situación de vulnerabilidad, luego de ocurrido el siniestro, encontrándose bajo las prestaciones de la ILT; a escasos 30 días de haberse efectuado la denuncia, antes del alta médica y teniendo la demandada conocimiento de sus secuelas incapacitantes. A ello adicionó la alteración de la situación fáctica para considerar la relación de empleo como “temporaria”; la inexistencia de otros despidos de iguales características, sumado a que la accionada no dio fundamentos suficientes de su accionar ni nada se dispuso a acreditar.

Cuantificó el rubro en 13 salarios, tal lo requerido por el actor, por un total de $1.308.325,20, lo que consideró lógico, en analogía con las indemnizaciones de los arts. 178 y 182 LCT.

3) Los agravios de la demandada.

La demandada básicamente cuestiona que se haya calificado al vínculo laboral como de carácter permanente y al despido como discriminatorio.

3. a) Calificación de la relación laboral.

Sobre esta primera cuestión expresa que todos los argumentos brindados por la juzgadora para otorgar carácter permanente al vínculo laboral, son inocuos o equivocados, en tanto descalifican la exactitud de los registros laborales, acordes a la realidad habida y en

aplicación de una de las modalidades implementadas en el sistema de trabajo agrario: temporario.

Dice que la sentencia es contradictoria pues enuncia el principio de prevalencia de la realidad, para luego ingresar en apreciaciones subjetivas, alejadas de la sana crítica racional y de la recta aplicación del derecho vigente.

Señala que su parte cumplió con la carga probatoria, acompañando recibos de haberes, hojas móviles, constancia de baja en AFIP, certificación de servicios y remuneraciones, así como certificado de trabajo previsto en el art. 80 LCT y que de dicha documentación surge que el actor se desempeñó como personal temporario en tres períodos distintos y para diferentes tareas en la explotación ovina de la meseta chubutense.

Remarca que tales extremos se desprenden de las Hojas Móviles del Libro Especial digital que fue presentado. Objeta que la Juzgadora haya valorado en su contra la falta de presentación de la constancia de alta en AFIP, ya la misma no es obligatoria y sus datos necesariamente se corresponden con el Registro Especial digital, implementado por la Resolución Conjunta 3669/2014 AFIP y 941/14 MTESS, y la R.G. 3781/2015 AFIP.

Refiere que al contestar demanda acompañó constancia de baja AFIP, que contiene los mismos datos que el alta. Por ello expresa que la presentación de la constancia de alta era innecesaria, por cuanto el sistema garantiza la correspondencia de datos entre altas, bajas y Libro Especial, impidiendo la carga de inconsistencias.

Afirma haber demostrado que <Persona 3> se desempeñó bajo la modalidad temporaria en los períodos: del 7 al 25 de septiembre de 2021; del 19 de enero al 7 de febrero de 2022 y del 10 de marzo al 1° de junio de 2022, lo que desmiente la versión del actor de haber sido contratado sólo a partir del 10 de marzo de 2022, ocultando maliciosamente los antecedentes.

Esgrime que la modalidad de empleo temporario no es extraordinaria en el ámbito rural, sino que ha sido especialmente implementada para una actividad que se caracteriza por la estacionalidad de las tareas.

Dice que la sentenciante confundió categoría laboral con modalidad contractual, ya que en ninguna parte se prohíbe que las categorías implementadas por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (art. 84 y ss. de la ley 26.727) no se pueda replicar en las contrataciones temporarias o discontinuas. Agrega que lo que cambia es la modalidad, sin que la calificación profesional pueda tener incidencia al respecto. Por ello, expresa que el uso de dichas categorías no puede constituir indicio que sostenga el carácter permanente del vínculo.

Manifiesta que los “indicios” invocados en la sentencia para refutar la temporalidad del contrato, no son tales.

Así, la falta de indicación de las fechas de finalización los períodos marzo y abril de 2024, explica que ello obedece a que no es un contrato de “plazo fijo”, sino temporario, cuya duración depende de factores variables como el clima, el tipo de tareas y la cantidad de animales. Por ello dice que se estima la duración pero nunca es posible poner fechas exactas de inicio y terminación.

Respecto a la baja del 1° de junio de 2022 que recién aparece registrada en el periodo mayo de 2022, explica que ello se debe a la forma de la carga las novedades y se liquidan los haberes mensuales y los vencimientos de los aportes ante la AFIP.

Aclara que la sentenciante no advierte la fecha de emisión del Libro, del cual resulta que los períodos abril y mayo fueron emitidos el 31 de mayo y 11 de julio de 2022, respectivamente, y como la baja del trabajador se produjo el 1 de junio de 2022, el sistema carga la misma como fecha de cese en el recuadro correspondiente a la derecha de la fecha de ingreso, por lo que el dato de cese quedó correctamente asentado.

En relación con las remuneraciones, critica que se haya considerado como indicio que el trabajador temporario percibiera un salario similar al de un empleado permanente, alegando que el art. 14 bis CN impone la igualdad salarial por igual tarea, de modo que no corresponde una diferencia remunerativa entre modalidades de contratación.

También cuestiona que se hayan tomado como indicio en su contra que la baja de otros trabajadores se produjo en fechas diferente, aclarando al respecto que la finalización de tareas no ocurre simultáneamente para todos, y que en este caso el actor se encontraba de licencia por accidente de trabajo desde el 30/04/2022, y fue dado de baja el 1° de junio, junto con el resto de los temporarios en los días subsiguientes.

Asimismo, impugna la valoración del testimonio del encargado del establecimiento (<Persona 4>), a quien la sentencia descalifica por falta de precisión temporal y por haber referido al establecimiento “<Persona 12>” y no “<Lugar 3>”. Aduce que el testigo brindó una explicación clara y acorde a la realidad de la actividad rural, describiendo las tareas de esquila, señalada y destete, todas propias del personal temporario, y que la sentencia desestimó arbitrariamente su declaración, achacándole exactitudes que no existen. Además, aclara que “<Lugar 3>” es un sector dentro del establecimiento “<Persona 12>”, y que la cobertura otorgada por la <Persona 10> tras el accidente confirma la veracidad de los registros laborales presentados.

Manifiesta que la sentencia incurre en errores graves de interpretación y valoración probatoria, desmereciendo injustificadamente registros digitales que se nutren de datos oficiales y son coincidentes con AFIP y MTESS. Denuncia, además, una inversión de la carga probatoria en perjuicio de su parte, introduciendo como indicios interpretaciones subjetivas para suplir la orfandad probatoria del actor.

Concluye que no ha existido fraude laboral y que la relación se ajustó estrictamente a la modalidad temporaria prevista en la ley y debidamente registrada en los sistemas oficiales. Señala que la sentencia omite aplicar la normativa vigente en materia de registración digital, desconociendo su funcionamiento y generando un pronunciamiento carente de fundamentación objetiva, con afectación al derecho de defensa de su parte.

3. b) Despido discriminatorio.

En segundo lugar, la demandada se agravia que se haya calificado de discriminatoria a la desvinculación del actor.

Expone que la propia sentencia exhibe la ausencia de discriminación, al rememorar las fechas de baja del personal temporario. Relata que la faena temporaria desarrollada en el establecimiento "<Persona 12>" finalizó a comienzos de junio de 2022 y detalla que el día 1° de dicho mes se dio de baja a <Persona 3> y <Persona 6>; el día 3 a otro compañero; el 6 a dos más; el 9 a tres; el 10 a otro y el 14 de junio a uno más; de modo tal que, en un lapso de catorce días, fueron desvinculados todos los empleados temporarios contratados.

Expresa, una vez más, que las temporadas no poseen fecha exacta ni de incorporación de trabajadores ni de su desvinculación, lo que aparece reflejado en las hojas móviles con total exactitud.

Aduce que la Jueza intenta desmerecer la desvinculación de uno de los compañeros (<Persona 6>) el mismo día que la del actor, introduciendo un manto de dudas acerca del establecimiento donde aquél habría trabajado, pero nada cuestiona sobre el de los restantes empelados desvinculados en los días posteriores.

Dice que nada permite desautorizar dichas desvinculaciones contemporáneas que abarcan nada menos que 10 trabajadores y recuerda que el testigo refirió que se suelen ocupar entre cinco y seis personas por cada temporada, y que ésta puede extenderse durante todo el mes de mayo y algo más.

Enfatiza que, a todo evento, la duda que introduce la Jueza debió ser demostrada por la parte que denuncia la discriminación, resultando infundado que se desmerezcan los registros que con exactitud son llevados por la empleadora y que reflejan la inexistencia de un trato desigual para con el trabajador accidentado.

Advierte que la discriminación denunciada queda descartada con solo apreciar que <Persona 3> no fue el único empleado desvinculado, pues también se desvinculó a <Persona 6> el mismo día, y que la introducción de una supuesta duda acerca del lugar de trabajo de este último es ajena a la presente *litis*, sin perjuicio de que ello no tiene incidencia para sostener la discriminación, que no encuentra respaldo en las sucesivas bajas ocurridas los días posteriores.

Destaca que el cotejo entre la fecha del accidente (30/04/2022) y la baja (01/06/2022) desmiente la alegada discriminación, pues la desvinculación del actor se produjo en la misma época en que se dispuso la de todo el personal temporario.

Señala que para analizar el carácter discriminatorio del despido debía exigirse al accionante la acreditación de un estándar mínimo de datos que permitieran inferir, *prima facie*, un móvil de esa naturaleza, lo cual no ocurrió, configurándose una orfandad probatoria que, unida al criterio desviado de la sentencia, impone su revocación.

Rebate cada uno de los "indicios" que invoca la Jueza, expresando que: a) la grave situación de vulnerabilidad del actor como consecuencia del accidente no es tal, porque ha quedado acreditado que la <Persona 10> contratada dio cobertura plena y en forma inmediata, de tal suerte que el trabajador accidentado no estaba en situación "vulnerable" sino asistido por la obligada correspondiente, determinándose en sede judicial una incapacidad definitiva del 6,72%; b) Acreditó que la alteración de la situación fáctica para considerar a la relación de empleo como "temporaria" no fue tal; c) que ya se dijo al contestar la demanda que el despido invocando período a prueba se debió a un error, que la Jueza admite al inicio de la sentencia pero que en este capítulo parece olvidar y así, lo que al inicio era un yerro (falta que se comete por equivocación o descuido), se transforma en un indicio de discriminación, es decir, con dolo, por lo que entiende que la contradicción es evidente. d) Que no es cierto que nada acreditó su parte respecto a los "antecedentes históricos" de contratación invocados para rechazar la denuncia de discriminación, ya que acompañó las constancias de BAJA que dan cuenta de las contrataciones anteriores.

Refiere al estándar probatorio seguido por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en materia de discriminación, y observa que los indicios considerados por la jueza evidencian la parcialidad de su sentencia, pues no se trató de un despido discriminatorio sino de la desvinculación contemporánea de todos los trabajadores temporarios, entre ellos, el accidentado.

Argumenta que aceptar la postura contraria equivaldría a prohibir la desvinculación de trabajadores accidentados, sin precisar hasta cuándo debería mantenerse la relación, imponiéndole de tal forma al empleador una obligación inexistente.

Remarca, siguiendo al mismo precedente "Pellicori" de la CSJN, que no hay indicios de que el despido obedezca al accidente y dice que, muy por el contrario, su p<Persona 10>e acreditó la desvinculación contemporánea con todo el resto del personal temporario. Todo ello, agrega, enmarcado en la inmediata asunción de responsabilidad por p<Persona 10>e de la <Persona 10>, que reconoció el siniestro y dio la asistencia debida.

Concluye que la sentencia recurrida incurre en una apreciación fragmentaria y parcial de la prueba, omitiendo considerar circunstancias relevantes, lo que la torna arbitraria.

4) <u>Tratamiento de los agravios.</u>

4. a) Modalidad de la contratación:

Conforme surge de la reseña, ambas partes afirmaron que el actor se desempeñó como peón rural de la demandada y que la relación laboral comenzó en fecha 10/03/2022 hasta el 01/06/2022, fecha en la cual la empleadora notificó la "extinción de la relación laboral en período de prueba".

La controversia se ciñe a la modalidad contractual bajo la cual se desempeñó el trabajador, dado que este último sostuvo que fue contratado a partir del 10/3/2022, con la modalidad de trabajo agrario permanente de prestación continua, prevista en los arts. 11 y 16 de la ley nro. 26.727, mientras que la demandada afirma que nunca trabajó de manera permanente, sino que fue sucesivamente contratado para tareas específicas, en todas las ocasiones como personal temporario, conforme lo refleja la documentación y registración laboral.

En dicho marco aclaró que la baja dada el 1/6/2022 nada tenía que ver con el "período de prueba", lo que consideró un error de la respuesta epistolar, sino que se trataba de la tercera contratación temporaria para las tareas descriptas (esquila, señalada y destete).

Para dar respuesta, es menester señalar que las modalidades contractuales del trabajo agrario se encuentran previstas en el Título III de la Ley 26.727, específicamente en sus arts. 16, 17 y 18.

Así, la primera de las normas dispone que "*El contrato de trabajo agrario se entenderá celebrado con carácter permanente y como de prestación continua, salvo los casos previstos expresamente por esta ley. No podrá ser celebrado a prueba por período alguno y su extinción se regirá por lo dispuesto en el Título XII de la ley 20.744 (t.o 1976) y sus modificatorias".*

Por su lado, el art. 17 recepta el denominado contrato de trabajo temporario en el cual la relación laboral se origina "*en necesidades de la explotación de carácter cíclico o estacional, o por procesos temporales propios de la actividad agrícola, pecuaria, forestal o de las restantes actividades comprendidas dentro del ámbito de aplicación de la presente ley, así como también, las que se realizaren en ferias y remates de hacienda*", encontrándose también comprendidos en esta categoría los trabajadores contratados para la realización de tareas ocasionales, accidentales o supletorias.

A su vez, el art. 18 recepta el supuesto de trabajador permanente discontinuo en los siguientes términos "*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. Este tendrá iguales derechos que los trabajadores permanentes ajustados a las características discontinuas de sus prestaciones, salvo aquellos expresamente excluidos en la presente ley.*

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”.

Así, desde el punto de vista dogmático, nos encontramos con que el contrato de trabajo permanente discontinuo participa de las características generales del contrato de trabajo agrario definido en el art. 11, con las particularidades que se presentan para la modalidad establecidas en el art. 18.

Las diferencias del permanente discontinuo con el contrato de trabajo temporario es la existencia de multiplicidad de contrataciones sucesivas para un mismo empleador. Mientras lo que caracteriza al trabajador temporario es la prestación de tareas cíclicas o estacionales para un mismo empleador por una sola vez, o más de una pero no de modo consecutivo –se entiende que la ley se refiere a los ciclos o estaciones o campañas–; quien es empleado permanente con prestaciones discontinuas, ha sido contratado por más de una vez en ciclos consecutivos por el mismo empleador. Como vemos, la identidad del empleador es determinante a la hora de evaluar si estamos o no ante un contrato de prestaciones discontinuas.

De la compulsa de ambos diseños normativos se puede apreciar que mientras la modalidad de trabajador temporario (art. 17) se presenta para satisfacer las exigencias cíclicas o estacionales –por ejemplo: cosecha, siembra–, y comprende también a quienes sean contratados para la realización de tareas ocasionales, accidentales o supletorias; el trabajo permanente discontinuo (art. 18) sólo se refiere a trabajadores para tareas cíclicas o estacionales –quedan excluidas la tareas ocasionales, accidentales o supletorias referidas en el último párrafo del art. 17– y debe haber sido contratado en más de una ocasión en carácter de trabajador temporario, o haberse acordado la modalidad de la contratación al inicio de la relación laboral.

Por tareas estacionales o cíclicas debemos entender aquellas que se realizan en épocas y por períodos más o menos fijas del año y que coinciden con determinadas actividades propias del tipo de explotación que se realiza. (Conf. “Trabajador agrario permanente con prestaciones discontinuas”, <Persona 5>, 22 de abril de 2019, http://ar.microjuris.com/; Id SAIJ: DACF190173).

Esclarecido lo anterior, de la contestación de demanda y la documental allí acompañada, en especial, las constancias de baja de ARCA (ex AFIP) y del escrito de contestación del traslado de dicha documental presentado por el actor (ID Nro. 158296, de fecha 6/8/2024), queda acreditado y no discutido en autos, que <Persona 8>.A contrató a <Persona 3> en tres ocasiones: 1) del 7 al 25 de septiembre de 2021; 2) del 19 de enero al 7 de febrero de 2022; y c) del 10 de marzo al 1 de junio del 2024.

Por su parte, el testigo de la demandada <Persona 4> –administrador del campo– expresó que el actor fue contratado para trabajos en el campo de la empresa en el año 2021 y 2022, señalando los trabajos puntuales que se hacen en tres momentos del año: esquila, señalada y destete. Luego reiteró que el <Persona 3> que “fue contratado para tres trabajos, una esquila, una señalada y un destete consecutivos en el tiempo, pero con un período intermedio, o sea, para cada uno de los trabajos”.

Por lo tanto, a mi criterio, la controversia planteada en torno a la modalidad de la contratación se resuelve por directa aplicación del 18 de la ley 26.727, dadas las consecutivas contrataciones “temporarias” del actor para realizar tareas de carácter cíclico o estacional, como son las de esquila, señalada o destete, sin necesidad de recurrir a indicios para contrarrestar la registración laboral.

De tal modo, la registración de la tercera contratación con carácter temporario no es válida, debiéndose considerar, por imperativo legal, la relación de carácter permanente discontinua, con los mismos derechos que los trabajadores permanentes, tal como lo indica la norma, entre otros, las indemnizaciones provenientes del despido.

Por los motivos expuestos, corresponde rechazar el primer agravio.

4.b) Despido discriminatorio.

El contenido del agravio me lleva necesariamente a analizar la carga probatoria que rige en materia de despido discriminatorio. Tuve oportunidad de expedirme sobre el asunto en las SDL 47/19 y SDL 34/21, entre otras, por lo que reiteraré aquí las consideraciones allí efectuadas.

--Al respecto, debo decir, que en asuntos en los cuales se debate discriminación laboral, la Corte Suprema de Justicia de la Nación se ha ocupado por establecer el esquema probatorio. Así lo hace por primera vez en el precedente "Pellicori" (334:1387) del 15/11/2011, postura reafirmada más recientemente en el fallo “Farrel” (CSJ 3194/2015/RH1), del 6/02/2018, exponiendo el siguiente esquema: el actor debe probar hechos que constituyan serios indicios y que permitan inferir una presunción de discriminación; el demandado deberá refutarla, demostrando un motivo legítimo, no discriminatorio y finalmente el juez formará su convicción respecto a la existencia (o no) del motivo, al valorar en conjunto las pruebas aportadas. Es decir, se obliga al demandado a exponer clara y concretamente por qué obró como lo hizo, explicando sus actos en tal sentido, siempre y cuando de la lectura e indicios aportados en la demanda sea posible deducir razonablemente que habría conducta discriminatoria de su parte. Dicha regla probatoria ha sido seguida también por el Máximo Tribunal de esta provincia, en la causa “<Persona 11>” (SDL Nro. 33/2013).

--Sobre el método en cuestión se ha dicho que no implica una inversión de la carga probatoria, pues el trabajador no se libera de producirla, sino que debe aportar indicios

suficientes que generan una presunción judicial de la existencia de la discriminación (conf. Khedayán, Eugenia P., “El despido discriminatorio del empleado que sufre una incapacidad parcial por motivo de un accidente de trabajo o enfermedad laboral”, DT 2015(octubre), 2215. Ver también: <Persona 9>, Emiliano A. “El precedente Pellicori de la CS y la carga dinámica de la prueba (o prueba compartida) en el ámbito de los reclamos laborales por discriminación” L.L AR/DOC/1310/2012).

Por otro lado, los indicios de discriminación que deben ser aportados por el trabajador, deben tener por si un valor suficiente para crear una semiplena convicción judicial. Pueden definirse como una circunstancia o hecho probado del que se puede inducir una conclusión lógica de la existencia o inexistencia de una afirmación determinada, que en el ámbito tribunalicio implicaría requerir nuevas explicaciones o hechos a la contraparte para determinar si esta conclusión lógica se considera demostrada. Esto llevaría a considerar que habría distintos tipos de indicios en caso de discriminación. Algunos podrían ser de mayor intensidad que otros, es decir pueden existir indicios cuya única conclusión posible es que existió un acto discriminatorio, mientras que otros serían contingentes, dado que pueden admitir otras causas (conf. “Los cambios en el enfoque de la Corte Suprema de Justicia de la Nación con respecto a la carga probatoria en los casos de discriminación laboral”. Autores: González Rossi, Alejandro – Khedayán, Eugenia P. Publicado en: DT2018 (agosto), 1828. L.L Online: AR/DOC/1533/2018).

Siguiendo el esquema probatorio establecido por la Corte Suprema, lo que corresponde entonces examinar en este caso es: 1) cuáles son los indicios discriminatorios invocados en la demanda; 2) verificar si se encuentran acreditados en autos por parte del trabajador y 3) en caso afirmativo, pasar a analizar las explicaciones atinentes a la causa del despido brindadas por la empleadora.

En el caso, el accionante invocó despido discriminatorio por motivos de salud, al haber sido recientemente operado y encontrarse bajo tratamiento médico cubierto por la <Persona 10> percibiendo las prestaciones por ILT, todo ello como consecuencia de haber sufrido un accidente laboral en fecha 30/04/2022, consistente en una caída de una escalera en momentos en que se encontraba arreglando el techo de la casa de la <Lugar 1>.

Esgrimió que la denuncia del accidente fue realizada por la propia empresa el día 02/05/2022 y luego fue intervenido quirúrgicamente en fecha 11/05/2022, sin perjuicio de lo cual, en fecha 01/06/2022, la empleadora lo despidió sin invocación de causa. Finalmente, refirió que en el marco del Expte. N° 291/2022 el perito médico allí designado concluyó que a raíz del accidente laboral porta un 6,72% de incapacidad laboral.

La empleadora negó la existencia de discriminación y sostuvo el carácter temporario de la contratación, por lo que alegó que la baja del 01/06/2022 nada tiene que ver con el

“período de prueba” (a pesar del error en su repuesta epistolar), sino que fue el reflejo de la tercera contratación temporaria para las tareas descriptas.

La jueza de primera instancia consideró indicios de la discriminación que el actor fue despedido cuando se encontraba en grave situación de vulnerabilidad derivada del infortunio de fecha 30/04/2022; que el distracto se dispuso a escasos 30 días de haber efectuado la denuncia ante la <Persona 10>; que no escapaba al conocimiento de la empleadora las secuelas derivadas del accidente; la alteración de la situación fáctica por la demandada al considerar la relación de empleo como “temporaria”; la inexistencia de otro distracto de iguales características haciendo referencia a la extinción de la “relación en período de prueba”, lo que denota la improcedencia de lo decidido abruptamente, sumado a ello que la accionada no dio fundamentos suficientes de su accionar, toda vez que una “tercera contratación temporaria” se halla en evidente contraposición con lo dispuesto en el art. 18 Ley 26.727 y la respuesta dada frente a la intimación del trabajador, en la cual la empleadora se limitó a negar cualquier atisbo de discriminación “conforme puede verificar en los antecedentes históricos” de la empresa, de lo cual nada acreditó.

Todo ello, a juicio de la Magistrada, constituyen serios indicios para considerar la evidente mala fe en el accionar de la demandada, en franca violación a los arts. 62, 63 y 75 de la LCT, frente a la situación de vulnerabilidad del actor como claro acto discriminatorio.

Anticipo que no comparto el razonamiento efectuado por la Magistrada de la anterior instancia en este punto. Entiendo que los indicios analizados no son suficientes para considerar un contexto de discriminación, que permitan presumir que el despido haya estado vinculado al estado de salud del accionante y que por ende resulte encuadrable en la Ley 25.392.

Es que la circunstancia de que el trabajador haya sufrido un accidente de trabajo y se encuentre en período de ILT, no alcanza para considerar discriminatorio el despido, ya que de lo contrario no podría despedirse nunca sin causa a un trabajador accidentado y deberíamos preguntarnos cuál sería el lapso que razonablemente debería transcurrir desde el accidente para no conjeturar una vinculación de naturaleza discriminatoria.

De las constancias de este expediente y de los autos caratulados “<Persona 3> c/ <Persona 13> s/ Accidente de trabajo (sistémico)” (Expte. N° 291/2022) que tengo a la vista, surge: 1) que <Persona 3> protagonizó un infortunio laboral en fecha 30/04/2022 al caer de una escalera mientras realizaba tareas en el campo; 2) que, como consecuencia de dicho accidente, el actor sufrió una fractura en su tobillo izquierdo (tibia y peroné); 3) que la empleadora denunció en fecha 02/05/2022 el accidente a la <Persona 10>; 4) que la <Persona 10> aceptó la denuncia y brindó las prestaciones médicas correspondientes; 5) que el actor debió ser sometido a tres intervenciones (04/05/2022, 11/05/2022 y 25/07/2022); 6) que en fecha 27/09/2022 <Persona 10> S.A: dispuso el alta médica del actor

sin secuelas incapacitantes y sin prestaciones de mantenimiento; 7) que el perito médico <Persona 7> dictaminó en el juicio sistémico que el actor posee una incapacidad laboral, parcial, permanente del 6,72% de la T.O., consolidada y que no requiere recalificación y 8) en fecha 1/8/2024 se dictó sentencia reconociendo dicha incapacidad y la indemnización consecuente.

En ese marco, no cabe presumir que la situación de salud del trabajador fue la causa del despido, en tanto no quedó probado que la incapacidad determinada por el perito afecte al trabajador en el cumplimiento de las tareas para las cuales fue contratado.

Como contraparte, considero que la empleadora ha logrado acreditar, razonablemente, que la causa del despido se debe al cese de las tareas estacionales propias de la actividad rural, sin perjuicio de la deficiente registración del vínculo por tratarse de la tercera contratación consecutiva y la correlativa obligación de la empresa de indemnizar, conforme lo resuelto al tratar el agravio anterior.

Entiendo que ello quedó acreditado con las sucesivas contrataciones temporales anteriores que tuvo el actor –de las cuales no dijo nada en la demanda–; con la declaración del administrador del campo y muy especialmente con la circunstancia de que el mismo día se dio de baja a otro trabajador (<Persona 6>) y en días inmediatos sucesivos a ocho trabajadores más. Es decir, en el mes de junio de 2022 la empresa desvinculó a diez trabajadores.

Por expuesto, propongo al Acuerdo se haga lugar a este agravio y se deje sin efecto la indemnización otorgada en concepto de daño moral en los términos de la ley 23.592 ($ 1.308.325,20).

5. Conclusión.

Por los fundamentos dados, considero que la sentencia apelada debe ser parcialmente revocada, dejándose sin efecto la indemnización otorgada en concepto de daño moral en los términos de la ley 23.592 por la suma $ 1.308.325,20 y confirmarla en todo lo demás, quedando entonces la condena reducida a la suma de $ 978.248,12, la que deberá ser abonada en la forma y con más los intereses dispuestos en primera instancia.

Atento la forma en resolverse la cuestión, teniendo en cuenta que se rechaza íntegramente un rubro reclamado y su importancia económica en la condena, propicio imponer las costas de ambas instancias en un 50% a cargo del actor y en un 50% a cargo de la demandada. (cfr. art. 72 y 282 del CPCCN).

En cuanto a los honorarios profesionales de primera instancia, propongo readecuarlos en un 14%, con más 40% por procuración, para cada uno de los letrados intervinientes.

Finalmente, en atención a la calidad y resultado de los trabajos profesionales cumplidos en esta instancia, propongo que los honorarios del letrado apoderado del actor, <Persona 1> se regulen en el 4,2% y los del letrado apoderado de la parte demandada, <Persona 2>,

también en un 4,2%; en todos los casos los porcentajes serán aplicables sobre el monto del proceso y con más el IVA si correspondiere (arts. 5, 6, 8, 9, 13, 18 y 46 de la Ley XIII nro. 4).

Termino mi intervención, entonces, pronunciándome en la presente cuestión PARCIALMENTE POR LA NEGATIVA.

I. <u>A LA PRIMERA CUESTIÓN</u>, el Dr. Peral dijo:

1) El pronunciamiento apelado, los agravios expresados por la demandada y la contestación de éstos efectuada por el actor, se encuentran debidamente reseñados por la Dra. Cordón Ferrando en los puntos 1, 2, 3 (apartados 3.a y 3.b) de su voto, a los que me remito para evitar para innecesarias reiteraciones (conf. art. 2 ley V N° 203).

2) En cuanto a la solución del caso, conforme lo establecido en el art. 3 de ley V N° 203, dejo constancia que comparto y coincido totalmente con los fundamentos –de hecho y de derecho– expuestos en los considerandos 4.a y 4.b y con las conclusiones expresadas en el considerando 5 del voto emitido por la Dra. Cordón Ferrando.

En razón de ello, puntualizo:

(i). Que el primer agravio de la accionada no puede prosperar, ya que al verificarse sucesivas contrataciones “temporarias” del actor para realizar tareas de carácter cíclico o estacional, conforme lo dispuesto por el art. 18 de la ley 26.727, la registración de la tercera contratación con carácter temporario no es válida y en consecuencia debe considerarse que la relación laboral fue de carácter permanente discontinua, teniendo <Persona 3> por tal razón, a la fecha del distracto, los mismos derechos que los trabajadores permanentes, entre ellos las indemnizaciones provenientes del despido.

(ii). Que por las pruebas producidas en autos no es posible considerar que el despido del actor estuvo motivado por su estado de salud y por tal razón fue discriminatorio, como entendió la magistrada de grado. Ello es así, por haber probado la demandada que a la época del distracto despidió a otros trabajadores en virtud del cese de las tareas estacionales propias de la actividad rural y porque además, no se acreditó en la causa que la incapacidad determinada en pericia tuviera incidencia en relación a las tareas para las que <Persona 3> fue contratado.

3) Por lo indicado y puntualizado en el apartado precedente, al igual que la colega que me precedió en el voto, propongo al Acuerdo que la sentencia recurrida sea parcialmente revocada, a fin de dejar sin efecto la indemnización otorgada por daño moral con sustento en la ley 23.592, confirmarla en todo lo demás.

Conforme lo previsto por el art. 282 del CPCC, como propongo revocar parcialmente la sentencia, deben readecuase las costas y honorarios de primera instancia e imponerse las de alzada. En virtud de ello y teniendo en cuenta que finalmente se rechaza unos de rubros reclamados en demanda y también se rechaza uno de los agravios de la demandada, en

coincidencia con la magistrada que me precedió en el voto, propongo imponer las costas de ambas instancias en un 50% al actor y en un 50% a la demandada (art. 72 del CPCC).

En cuanto a los honorarios profesionales, teniendo en cuenta el mérito, extensión y resultado de las tareas, coincido en regular los de primera instancia, en un 14%, con más 40% por procuración, para cada uno de los letrados intervinientes y los segunda instancia, al letrado apoderado del actor, <Persona 1>, en el 4,2% y los del letrado apoderado de la parte demandada, <Persona 2>, también en un 4,2%; en todos los casos sobre el monto del proceso y con más el IVA si correspondiere (arts. 5, 6, 8, 9, 13, 18 y 46 de la Ley XIII nro. 4).

Por lo expresado, a la primera cuestión me expido PARCIALMENTE POR LA NEGATIVA.

II. <u>A LA SEGUNDA CUESTIÓN</u>, la Dra. Florencia Cordón Ferrando expuso:

Visto el acuerdo alcanzado al tratar las cuestiones precedentes, corresponde:

A) REVOCAR PARCIALMENTE la sentencia apelada, dejando sin efecto la indemnización otorgada en concepto de daño moral en los términos de la ley 23.592, y confirmándola en todo lo restante, quedando la condena reducida a la suma de $ 978.248,12, la que deberá ser abonada en la forma y con más los intereses dispuestos en primera instancia.

B) IMPONER las costas imponer las costas de ambas instancias en un 50% a cargo del actor y en un 50% a cargo de la demandada. (cfr. art. 72 y 282 del CPCCN).

C) READECUAR los honorarios de primera instancia correspondientes a los doctores <Persona 1> y <Persona 2>, fijándolos en un 14 %, con más 40% por procuración, para cada uno de ellos.

D) REGULAR los honorarios por las tareas ante esta alzada de los doctores <Persona 1> y <Persona 2>, en un 4,2% para cada uno de ellos; en todos los casos los porcentajes serán aplicables sobre el monto del proceso y con más el IVA si correspondiere (arts. 5, 6, 8, 9, 13, 18 y 46 de la Ley XIII nro. 4). E) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Así lo voto.

II. <u>A LA SEGUNDA CUESTIÓN</u>, el Dr. Marcelo Fernando Peral expuso:

Visto el acuerdo alcanzado al tratar las cuestiones precedentes, corresponde:

A) REVOCAR PARCIALMENTE la sentencia apelada, dejando sin efecto la indemnización otorgada en concepto de daño moral en los términos de la ley 23.592, y confirmándola en todo lo restante, quedando la condena reducida a la suma de $ 978.248,12, la que deberá ser abonada en la forma y con más los intereses dispuestos en primera instancia.

B) IMPONER las costas imponer las costas de ambas instancias en un 50% a cargo del actor y en un 50% a cargo de la demandada. (cfr. art. 72 y 282 del CPCCN).

C) READECUAR los honorarios de primera instancia correspondientes a los doctores <Persona 1> y <Persona 2>, fijándolos en un 14 %, con más 40% por procuración, para cada uno de ellos.

D) REGULAR los honorarios por las tareas ante esta alzada de los doctores <Persona 1> y <Persona 2>, en un 4,2% para cada uno de ellos; en todos los casos los porcentajes serán aplicables sobre el monto del proceso y con más el IVA si correspondiere (arts. 5, 6, 8, 9, 13, 18 y 46 de la Ley XIII nro. 4). E) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Así lo voto.

Con lo que se dio por terminado el Acuerdo, dejándose constancia que la presente se dicta por dos miembros del Tribunal por haberse logrado la mayoría (art. 274 del C.P.C.C.), pasándose a dictar:

S E N T E N C I A:

Por los fundamentos del Acuerdo precedente, la Sala “A” de la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Trelew; RESUELVE:

A) REVOCAR PARCIALMENTE la sentencia apelada, dejando sin efecto la indemnización otorgada en concepto de daño moral en los términos de la ley 23.592, y confirmándola en todo lo restante, quedando la condena reducida a la suma de $ 978.248,12, la que deberá ser abonada en la forma y con más los intereses dispuestos en primera instancia.

B) IMPONER las costas imponer las costas de ambas instancias en un 50% a cargo del actor y en un 50% a cargo de la demandada. (cfr. art. 72 y 282 del CPCCN).

C) READECUAR los honorarios de primera instancia correspondientes a los doctores <Persona 1> y <Persona 2>, fijándolos en un 14 %, con más 40% por procuración, para cada uno de ellos.

D) REGULAR los honorarios por las tareas ante esta alzada de los doctores <Persona 1> y <Persona 2>, en un 4,2% para cada uno de ellos; en todos los casos los porcentajes serán aplicables sobre el monto del proceso y con más el IVA si correspondiere (arts. 5, 6, 8, 9, 13, 18 y 46 de la Ley XIII nro. 4). E) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Suscripta digitalmente por el Juez y la Jueza de Cámara:

- Dr. Marcelo Fernando PERAL (Presidente)

- Dra. Florencia CORDON FERRANDO

Adriel Emiliano MIERES
SECRETARIO SUBROGANTE

Registrada como Sentencia Definitiva N° 63 /2025 - SDL.

- Dr. Adriel Emiliano MIERES (Secretario de Cámara Subrogante).