En la ciudad de Trelew, a los 02 días del mes de septiembre del año dos mil veintiséis, se reúne la "Sala 2" de la Cámara de Apelaciones, con la Presidencia del Dr. Guillermo Nicolás Walter y la presencia del Sr. Juez de Cámara Dr. Marcelo Fernando Peral, para celebrar Acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **" <PER_1> c/ <PER_2>s/ Cobro de haberes e indemn. de ley" (Expte. Nro. 389 - Año 2026 CAT),** venidos en apelación y expedirse en orden al sorteo practicado. Los Magistrados resolvieron plantear las siguientes cuestiones: PRIMERA: ¿Se ajusta a derecho la sentencia apelada?, SEGUNDA: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

I. A LA PRIMERA CUESTIÓN; el Dr. Marcelo Peral dijo:

1. Mediante Sentencia definitiva N° 172/2026 **(29/05/2026),** la jueza de primera instancia rechazó la demanda promovida por <PER_1> contra <PER_2>. por cobro de haberes e indemnizaciones por despido incausado, imponiendo las costas a la actora vencida.

Al fundar dicha decisión, la magistrada de grado partió de la definición contenida en el art. 96 de la LCT, señalando que el contrato de temporada constituye un contrato por tiempo indeterminado de prestaciones discontinuas, caracterizado por la alternancia de períodos de actividad y receso, en función de la naturaleza estacional de la actividad.

Seguidamente, valoró la prueba producida en autos y, en particular, las constancias registrales, las comunicaciones cursadas por la empleadora notificando la finalización de las temporadas, el informe pericial contable y la confesional de la actora. Si bien ponderó que algunas testimoniales daban cuenta de que la empresa desarrollaba actividad durante buena parte del año, entendió que no se había acreditado que la actora hubiera prestado tareas en forma ininterrumpida durante todo el año. Por el contrario, de la prueba documental y registral surgían períodos de inactividad y sucesivas altas y bajas correspondientes a las distintas temporadas.

En función de ello, efectuando una valoración integral de la prueba, concluyó que la realidad de la prestación laboral se correspondía con la modalidad de temporada bajo la cual Herrera había sido registrada, sin que existieran elementos suficientes para tener por acreditado que se trataba de una trabajadora por tiempo indeterminado y de prestaciones continuas.

A partir de esa conclusión, analizó las injurias invocadas como fundamento del despido indirecto. Consideró que, descartada la incorrecta registración de la modalidad contractual, tampoco resultaban suficientes las restantes circunstancias invocadas por la trabajadora. En particular, destacó que, frente al reclamo de diferencias salariales, la empleadora había requerido que aquellas fueran debidamente individualizadas a fin de posibilitar su verificación y que, respecto de las constancias de aportes y contribuciones, había informado a la trabajadora que podía acceder a ellas a través de los sistemas de ANSES.

Documento anonimizado por AymurAI

Así, entendió que el despido indirecto resultó injustificado por prematuro, pues, en atención al deber de buena fe, la trabajadora debió previamente completar la información requerida por la empleadora y, en su caso, explicar por qué las constancias disponibles en ANSES resultaban insuficientes, antes de considerar extinguido el vínculo por exclusiva culpa de aquella.

Finalmente, respecto de las diferencias salariales, tuvo en cuenta que la pericia contable no determinó la existencia de diferencias a favor de la trabajadora, salvo que se considerasen como trabajados los períodos de inactividad, extremo que había sido descartado al determinar la modalidad contractual.

Por tales razones, concluyó que correspondía rechazar la demanda en su totalidad, con costas a cargo de la actora vencida.

2 Contra dicho pronunciamiento, la parte actora interpuso recurso de apelación, concedido el 05/06/2026, y expresó agravios mediante presentación de fecha 09/06/2026. Corrido el traslado pertinente, la demandada contestó el 18/06/2026.

3 Al expresar agravios, la actora solicita que la sentencia sea revocada por considerar que el rechazo íntegro de la demanda se sustenta en una errónea valoración de la prueba y en una incorrecta aplicación de las normas que rigen la relación laboral.

Asimismo, sostiene que el despido indirecto se fundó en dos injurias autónomas: por un lado, la indebida utilización de la modalidad de contrato de temporada y, por otro, la existencia de diferencias salariales que la empleadora no habría aclarado ni regularizado pese a la intimación cursada y plantea que la jueza sólo consideró la primera de dichas injurias.

Al desarrollar sus argumentos recursivos, en primer lugar, cuestiona la conclusión relativa a la modalidad contractual, sosteniendo que la demandada no acreditó los presupuestos necesarios para justificar la contratación de temporada. Al respecto Afirma que el art. 6 del CCT 372/04 exige, como requisito esencial, la suscripción de un contrato escrito en la primera temporada en el que conste expresamente tal condición, extremo que, según expresa, no fue demostrado en autos.

En relación a la cuestión, agrega que la documentación acompañada por la empleadora fue desconocida por su parte, que la pericia caligráfica ofrecida para acreditar la autenticidad de las firmas no llegó a producirse por inactividad de la demandada y que, por ello, no se acreditó la existencia de contratos de temporada válidamente suscriptos.

Asimismo, sostiene que tampoco fue acreditada la causa objetiva de la estacionalidad invocada por la empleadora, quien había fundado su defensa en la existencia de dos ciclos de temporada vinculados con las habilitaciones y cupos establecidos por la <PER_3>. Señala que la prueba informativa destinada a demostrar tales extremos no fue producida,

Documento anonimizado por AymurAI

por lo que no existirían elementos que permitieran establecer cuándo comenzaban y terminaban las temporadas ni su incidencia concreta en la prestación de la actora.

A ello añade que la propia prueba documental y pericial producida en autos contradice la existencia de una prestación estacional. Destaca especialmente el certificado de trabajo emitido por la empleadora, del que surgirían períodos de prestación de diez y hasta once meses por año, así como las constancias registrales y la pericia contable, que —según afirma— evidenciarían que <PER_1> trabajó diez meses durante 2021, diez meses durante 2022 y nueve meses durante 2023. Sobre esa base, sostiene que una prestación desarrollada durante la mayor parte del año resulta incompatible con la excepcionalidad propia del contrato de temporada.

En esa línea, reprocha a la sentencia haber efectuado una valoración fragmentaria de la prueba, pues habría reconocido que la empresa desarrollaba actividad durante todo el año y, simultáneamente, que la actora prestó servicios durante extensos períodos, pero igualmente concluyó que se encontraba acreditada la modalidad de temporada. Afirma que la sentencia habría desplazado indebidamente sobre la trabajadora la carga de demostrar la continuidad del vínculo, cuando correspondía a la empleadora acreditar los presupuestos de la modalidad excepcional que invocaba.

También cuestiona la valoración efectuada respecto de la absolución de posiciones de la actora. Sostiene que la sentencia habría considerado determinadas expresiones referidas a la última temporada de trabajo, omitiendo ponderar que, ante preguntas posteriores, <PER_1> manifestó que históricamente había trabajado durante todo el año y que recién en el último período se había producido la situación de inactividad. Asimismo, destaca la referencia efectuada por la trabajadora al cobro del denominado "garantizado", que —según afirma— resultaría relevante para determinar la continuidad de la prestación.

Por otra parte, denuncia la omisión de valorar la confesión ficta de la demandada y la falta de exhibición de documentación laboral, sosteniendo que la sentencia habría privado de consecuencias a tales circunstancias procesales. Afirma que la utilización de información proveniente de ARCA no podía sustituir los libros y registros laborales cuya exhibición había sido requerida, ni neutralizar las presunciones derivadas de su falta de presentación.

En segundo término, se agravia de la calificación del despido indirecto como prematuro. Sostiene que la sentencia habría invertido indebidamente los deberes de información y colaboración derivados de los arts. 62 y 63 de la LCT, al exigir a la trabajadora que individualizara técnicamente las diferencias salariales y explicara las razones por las cuales las constancias disponibles en ANSES resultaban insuficientes.

Documento anonimizado por AymurAI

Afirma que era la empleadora, por encontrarse en posesión de los libros, recibos, liquidaciones y demás documentación laboral, quien debía brindar una respuesta concreta y esclarecedora frente al reclamo formulado.

En refuerzo de esa línea argumentativa, destaca que la determinación de las diferencias salariales requirió la intervención de un perito contador, por lo que considera excesivo exigir a la trabajadora que efectuara, durante el intercambio telegráfico, una reconstrucción técnica de los créditos que reclamaba.

Por esas alegaciones y argumentos, entiende que la intimación efectuada resultó suficiente para exteriorizar los incumplimientos denunciados y que la posterior decisión de colocarse en situación de despido indirecto no debió ser considerada prematura.

En tercer lugar, denuncia una valoración probatoria desigual e incompatible con las reglas de la sana crítica, sosteniendo que la sentencia habría aplicado un criterio riguroso respecto de la prueba aportada por su parte, mientras habría relativizado las omisiones y deficiencias probatorias de la empleadora. Reitera, en tal sentido, la falta de acreditación de los contratos de temporada, la ausencia de prueba sobre la estacionalidad, la falta de producción de la pericia caligráfica, la incomparecencia de la demandada a absolver posiciones y la falta de exhibición de documentación laboral.

En cuarto lugar, sostiene que, de prosperar los agravios anteriores, correspondería revocar la sentencia y admitir las consecuencias indemnizatorias derivadas del despido, incluyendo la indemnización vinculada con la protección de la maternidad. Afirma, al respecto, que la empleadora no habría logrado destruir la presunción legal ni acreditar que la desvinculación obedeciera a una causa ajena al estado de embarazo. También solicita que se dejen sin efecto la imposición de costas y las regulaciones de honorarios efectuadas en la instancia de origen.

Finalmente, cuestiona de manera autónoma el rechazo de las diferencias salariales. En relación a esta cuestión sostiene que la sentencia habría interpretado erróneamente la prueba pericial contable, pues de las aclaraciones efectuadas por el perito surgirían diferencias salariales, derivadas, entre otros conceptos, de la antigüedad y de la zona desfavorable, con incidencia en el SAC. Señala que el experto habría determinado una diferencia mensual de $67.834,36 y un total de $949.681,04, además de establecer una nueva mejor remuneración mensual, normal y habitual correspondiente a enero de 2024.

Alega que tales diferencias no dependerían de considerar trabajados los períodos de inactividad, sino que habrían sido calculadas sobre la base de las horas consignadas en los recibos y libros de la empleadora, por lo que conservarían autonomía aun si se mantuviera la modalidad de temporada. Agrega que, de reconocerse la existencia de una relación por tiempo indeterminado y de prestaciones continuas, la liquidación debería ser recalculada

Documento anonimizado por AymurAI

incorporando los períodos que el perito no consideró y los conceptos que correspondan conforme a la correcta calificación del vínculo.

En definitiva, la apelante solicita la revocación del pronunciamiento, el reconocimiento de la relación laboral como contrato por tiempo indeterminado y de prestaciones continuas, la procedencia del despido indirecto y de las indemnizaciones derivadas de él —incluida la correspondiente a la protección de la maternidad—, así como el reconocimiento de las diferencias salariales que entiende acreditadas, con la consecuente adecuación de las costas y honorarios.

4 Tratamiento de los agravios:

4.1. El núcleo central de las críticas articuladas en el escrito de expresión de agravios se dirige a cuestionar la conclusión de la sentenciante en tanto tuvo por acreditado que la relación laboral mantenida entre <PER_1> y <PER_2>. se desenvolvió bajo la modalidad de contrato de trabajo de temporada.

Respecto de esta cuestión, la recurrente sostiene, en particular, que la magistrada otorgó prevalencia a la registración formal y a determinadas altas y bajas administrativas sin atender a la realidad de la prestación, que habría sido desarrollada durante extensos períodos del año. Afirma, asimismo, que la demandada no acreditó adecuadamente los requisitos de la modalidad contractual que invoca y que, por aplicación de la regla de indeterminación del plazo y del principio de primacía de la realidad, correspondía considerar a Herrera trabajadora por tiempo indeterminado de prestaciones continuas.

Adelanto que, luego de examinar integralmente el material probatorio producido, no comparto esa crítica.

El contrato de temporada se encuentra regulado por el art. 96 de la Ley de Contrato de Trabajo, que establece que éste se verifica cuando la relación entre las partes, originada por actividades propias del giro normal de la empresa o explotación, se cumple solamente en determinadas épocas del año y se encuentra sujeta a repetirse en cada ciclo en razón de la naturaleza de la actividad.

La nota distintiva de la figura no reside, pues, en la temporalidad del vínculo, puesto que se trata de un contrato por tiempo indeterminado, sino en la discontinuidad de las prestaciones, determinada objetivamente por ciclos propios de la actividad.

La doctrina caracteriza esta modalidad por la existencia de una necesidad empresaria de carácter permanente, pero que sólo requiere prestación efectiva durante determinados períodos que se reproducen cíclicamente. El vínculo subsiste durante los períodos de receso, aun cuando se suspendan las obligaciones principales de prestar servicios y abonar remuneración (Juan Carlos Fernández Madrid, Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, t. II, "Trabajo de temporada", puntos 7.8.1 y 7.8.7, págs. 895/898 y 902/904).

Documento anonimizado por AymurAI

La legislación vigente se corresponde con dichos conceptos, ya que el art. 96 de la LCT continúa definiendo la temporada a partir de la repetición cíclica de la prestación impuesta por la naturaleza de la actividad.

Cabe señalar, asimismo, que las partes pueden escoger libremente la forma de celebración del contrato, salvo cuando la ley o la convención colectiva establezcan una forma determinada. En el ámbito de autos rige el CCT 372/04, cuya aplicación a la actividad no se encuentra controvertida y que contiene una regulación específica para el personal temporario.

En este punto considero necesario efectuar una precisión terminológica. La controversia no debe ser planteada como una oposición entre "contrato de temporada" y "contrato por tiempo indeterminado", pues el contrato de temporada es, precisamente, un contrato por tiempo indeterminado de prestaciones discontinuas.

La cuestión consiste, entonces, en establecer si <PER_1> era una trabajadora de tiempo indeterminado con prestaciones discontinuas vinculadas a ciclos estacionales, o si, como se sostiene en demanda, la realidad demostraba una prestación permanente y continua.

Esta distinción resulta importante porque permite evitar que la mera reiteración de convocatorias durante muchos años sea utilizada como argumento contrario a la temporada. La repetición anual de los ciclos no desnaturaliza la figura; constituye, antes bien, uno de sus elementos característicos.

La demandada afirmó desde su contestación de demanda que <PER_2>. se dedica específicamente al procesamiento de langostino fresco y que su actividad productiva se encuentra directamente condicionada por las temporadas de pesca habilitadas para aguas nacionales y provinciales. Sostuvo que éstas se desarrollan generalmente dos veces al año y que, concluida la disponibilidad de materia prima, cesa el procesamiento.

Dicha versión surge refrenda de la prueba testimonial, en tal sentido, cabe destacar que <PER_4>, jefe de planta y gerente de producción, declaró que la empresa procesa exclusivamente langostino y que la actividad se encuentra vinculada a dos ciclos, el de Nación y el de Provincia y explicó que fuera de esos períodos no se genera producción propiamente dicha, quedando sólo tareas de mantenimiento y reparación.

El nombrado, en su declaración, ubicó aproximadamente la pesca provincial entre noviembre y febrero y la nacional entre junio y octubre, aunque aclaró que sus fechas pueden variar porque dependen de la disponibilidad natural del recurso.

En igual sentido declaró <PER_5>, quien se desempeña en el área de personal. Manifestó que <PER_1> era convocada para las temporadas Nación y Provincia y que los ciclos se determinaban por la existencia de materia prima y agregó que la temporada de Nación se desarrollaba usualmente en invierno y la de Provincia desde fin de año hasta

Documento anonimizado por AymurAI

aproximadamente marzo, existiendo entre ambos lapsos períodos en los que no había trabajo por ausencia de langostino.

Estos testimonios son concordantes en un aspecto central: la necesidad de clasificadores no aparece de manera uniforme durante todo el año, sino que se encuentra directamente vinculada con el ingreso de langostino fresco.

En virtud de ello, resulta importante remarcar cuál era la función de la actora. Al respecto, el testigo <PER_4> fue preciso al señalar que <PER_1> se desempeñaba como clasificadora y describió que su tarea consistía en clasificar el langostino que llegaba a la mesa de producción, operación inmediatamente vinculada al ingreso de materia prima. Añadió que el trabajo de las clasificadoras se desarrolla mientras existe zafra y materia prima.

Por lo que surge de dicho testimonio, es claro que <PER_1> no era una trabajadora administrativa, de mantenimiento o afectada a una función que subsistiera con independencia del ciclo productivo. Por el contrario, su prestación se encontraba directamente incorporada al procesamiento del producto cuya disponibilidad determinaba la actividad de la planta. Esta circunstancia constituye, a mi juicio, un elemento de especial relevancia para la subsunción del vínculo en el art. 96 de la LCT.

Asimismo, la prueba documental incorporada por la propia actora adquiere particular relevancia, en especial los contratos individualmente instrumentados bajo la denominación "Contrato de Trabajo de Temporada", suscriptos para distintos ciclos de la relación.

En el contrato correspondiente a las temporadas provinciales de 2018, 2019 y 2022 se dejó expresamente asentado que la contratación respondía al incremento cíclico de materia prima fresca producido por el inicio de la temporada de pesca provincial y a la necesidad de procesarla sin dilaciones. También se estableció que la jornada estaría condicionada por el ciclo natural de las mareas y por la disponibilidad de materia prima; que la temporada finalizaría con la conclusión de las faenas que le dieron origen; y, especialmente, que al concluir aquélla cesaría la necesidad de prestación de servicios, pero no el vínculo laboral, comprometiéndose la trabajadora a reincorporarse en la temporada siguiente previa convocatoria.

Estas cláusulas resultan sustancialmente compatibles con la estructura jurídica del contrato regulado por el art. 96 LCT: necesidad objetiva, ciclo productivo, receso y subsistencia del vínculo.

El dato no es menor frente al argumento de la apelante según el cual la modalidad habría sido impuesta únicamente mediante una registración unilateral. A ello se suma que la demandada sostuvo en su contestación que <PER_1> había suscripto su primer contrato de temporada en junio de 2016 y que posteriormente celebró contratos de igual naturaleza durante las sucesivas temporadas.

Documento anonimizado por AymurAI

Ahora bien, corresponde introducir una precisión. La existencia de contratos escritos posteriores, entre ellos los correspondientes a 2018, 2019, 2021 y 2022, no torna innecesario verificar, si por lo establecido por el CCT aplicable, esta modalidad rige desde la primera contratación de la actora.

En el caso, aun cuando existe alguna insuficiencia formal respecto de la acreditación de la forma instrumental correspondiente al primer contrato, los restantes contratos constituyen prueba relevante de que la modalidad no era desconocida para la trabajadora y de que el vínculo fue ejecutado, desde el inicio y durante años, sobre la base de ciclos de actividad y receso.

Naturalmente, esas manifestaciones documentales no son suficientes, por sí solas, para desplazar la primacía de la realidad, pero en el caso, la prueba restante también acredita que la relación se ajustaba a la modalidad de temporada.

De la prueba pericial contable se desprende que el perito contador constató que <PER_1> fue registrada bajo la modalidad "011 - Trabajo de Temporada" y detalló sucesivas altas y bajas a lo largo de la relación. Verificó también que en el Libro de Sueldos y Jornales se reconocía como fecha de ingreso originaria el 17/11/2013 y que las registraciones posteriores reflejaban las sucesivas convocatorias. La pericia enumera los distintos períodos registrados desde 2013 hasta 2024.

Si bien es cierto que la sola registración no determina la naturaleza jurídica del contrato. Lo cierto es que tampoco corresponde privarla de toda eficacia cuando es coincidente con otros elementos probatorios (contratos, comunicaciones de las partes referentes a la finalización de temporada, períodos efectivos de inactividad y testimonios referidos a la dinámica productiva).

El razonamiento sería insuficiente si se afirmara que la relación era de temporada únicamente porque había sido registrada como tal. No es éste el caso. Aquí la registración constituye uno más de varios elementos de prueba convergentes en relación a la cuestión. Existe otro hecho que, a mi juicio, posee especial gravitación y que no puede ser omitido en la valoración integral.

La demandada acompañó comunicaciones cursadas por <PER_1> durante 2023 en las que la propia trabajadora cuestionaba que se hubiese dispuesto su baja antes de la finalización de la temporada y reclamaba tareas y salarios hasta el cierre del ciclo determinado por la autoridad pesquera.

La contestación de demanda refiere que, mediante telegrama del 04/09/2023 (ver hojas 278/279 del expediente digital), <PER_1> reclamó precisamente en su condición de trabajadora "de temporada" y sostuvo que la baja había resultado prematura porque aún no había culminado el período dispuesto por la <PER_3>. Esta circunstancia fue también ponderada por la magistrada de primera instancia.

Documento anonimizado por AymurAI

Esa manifestación, constituye un acto propio de considerable valor probatorio respecto de cómo la propia trabajadora interpretaba la dinámica concreta de la relación inmediatamente antes del conflicto que dio origen al distracto.

En efecto, quien reclama que una "temporada" no había finalizado, presupone -al menos fácticamente- la existencia de un ciclo cuyo comienzo y terminación podían ser identificados. Ello debilita la tesis según la cual las temporadas habrían sido una ficción absoluta y ajena a la realidad de la prestación.

Que los testimonios invocados por la apelante, en especial los de los testigos <PER_6> y <PER_7>, dieran cuenta que el trabajo se desarrollaba "casi todo el año" y que hayan indicado que en determinadas ocasiones el receso podía aproximarse a veintisiete días o que durante los primeros años habían trabajado más de diez meses corridos, por si solos no autorizan a refrendar las consecuencias jurídicas pretendidas por la recurrente.

Ello así, dado que la extensión temporal del trabajo no excluye por sí misma la temporada. En este sentido el art. 96 de la LCT no establece un número máximo de meses durante los cuales pueda prestarse trabajo de temporada.

Lo jurídicamente relevante no es realizar un cómputo meramente aritmético de meses trabajados, sino determinar si la prestación responde a ciclos objetivos de necesidad empresaria.

En este marco, Fernández Madrid advierte precisamente que la prolongación de una temporada no transforma de manera automática al trabajador en permanente de prestaciones continuas, debiendo analizarse si subsiste la circunstancia objetiva que generó la contratación y si la prolongación responde al propio desarrollo del ciclo productivo (Fernández Madrid, Juan Carlos, Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, t. II, punto 7.8.4, "Prolongación de la temporada en establecimientos de actividad continua", págs. 900/902).

Del mismo modo, la duración concreta de cada temporada se encuentra condicionada por el período durante el cual subsisten las necesidades que le dieron origen, pudiendo variar según las circunstancias de la actividad (Fernández Madrid, Juan Carlos, ob. cit., punto 7.8.6, "Término de duración de la temporada", págs. 901/902).

Esto resulta especialmente aplicable a una actividad dependiente de un recurso natural cuya disponibilidad no se ajusta a fechas calendarias absolutamente rígidas, como se verifica en el caso de autos. En tal sentido, cabe destacar que, en sus declaraciones testimoniales, <PER_4> y <PER_5> reconocieron expresamente que el comienzo y finalización de las temporadas puede variar según la materia prima disponible.

Por ello, trabajar ocho, nueve o aun diez meses en un determinado año no basta aisladamente de las demás circunstancias- para convertir la relación en una de prestaciones continuas.

Documento anonimizado por AymurAI

Tampoco considero decisivo que <PER_1> fuera convocada tanto para la temporada de Nación como para la de Provincia, ya que la existencia de dos ciclos no desnaturaliza la figura, dado que el art. 96 de la LCT exige que las prestaciones se repitan cíclicamente en razón de la naturaleza de la actividad y no establece que sólo pueda existir un ciclo anual.

Cabe señalar que el trabajo de temporada se desvincula de una identificación rígida con las estaciones climáticas y comprende toda actividad que, por sus características, presenta períodos de intensificación o reanudación cíclica derivados de necesidades objetivas (Fernández Madrid, Juan Carlos, ob. cit., puntos 7.8.1/7.8.3, págs. 895/900).

En el caso, como se estableció en la sentencia recurrida, la existencia de dos ciclos de pesca —nacional y provincial— se encuentra acreditada y lo determinante es que entre ellos existan períodos en los cuales cesa la necesidad de la prestación específica de las clasificadoras.

Sobre la cuestión, la sentenciante –con acertado criterio- valoró que, al ser interrogada sobre el último año de trabajo, <PER_1> manifestó que había trabajado hasta marzo y luego no lo había hecho hasta una nueva convocatoria, utilizando incluso espontáneamente la expresión "temporada".

Si bien el empleo de esa palabra, por sí solo, no corresponde darle el valor de confesión sobre una calificación jurídica. En esto coincido parcialmente con la apelante, ya que un trabajador no puede quedar vinculado por la palabra que utilice para describir su relación. Sin embargo, lo relevante de aquella declaración no es el uso de la palabra "temporada", sino el hecho reconocido: la existencia de un período en el que dejó de trabajar y una posterior convocatoria para retomar tareas.

La invocación al principio de primacía de la realidad que realiza la recurrente, ninguna trascendencia tiene en el caso, ya dicho principio no permite invalidar una modalidad contractual instrumentada formalmente cuando la misma se corresponde con los hechos efectivamente acreditados.

En el caso, de la prueba documental, testimonial, confesional y pericial surge: (i) que la actividad principal de la demandada depende de la disponibilidad estacional de langostino, (ii) que <PER_1> desarrollaba sus tareas en la clasificación de esa materia prima, (iii) que existen temporadas diferenciadas de Nación y Provincia, y (iv) que los contratos escritos individualizan la naturaleza estacional de la contratación y la vinculan expresamente con el ingreso cíclico de materia prima.

Por tal razón, la realidad acreditada en la causa no aparece desmintiendo la modalidad registrada, sino proporcionando sustento a ella.

No modifica ni excluye la existencia de contrato de temporada, que durante los períodos sin procesamiento permanezcan trabajadores administrativos, personal de mantenimiento o terceros realizando reparaciones. Dado que el contrato de temporada no exige

Documento anonimizado por AymurAI

necesariamente el cierre material del establecimiento. Lo decisivo es si desaparece temporalmente la necesidad de la prestación específica del trabajador contratado bajo esa modalidad.

Conforme ello, la doctrina distingue los contratos de temporada típicos de aquellos en los cuales la actividad general del establecimiento continúa, pero ciertas prestaciones se encuentran sometidas a ciclos particulares (Fernández Madrid, Juan Carlos, ob. cit., punto 7.8.2, págs. 898/899).

Con respecto a la estacionalidad, surge de los testimonios de quienes conocen directamente el proceso productivo, de los contratos suscriptos, de las altas y bajas registrales, de los períodos de inactividad, de las comunicaciones epistolares de finalización de los ciclos y, especialmente, de la conducta de la propia trabajadora al reclamar en 2023 que una temporada todavía no había finalizado.

Conforme ello entiendo que la ausencia de una prueba determinada, como ser el informe a la <PER_3> de la Provincia de Chubut, debe valorarse dentro del cuadro general y no aislándola del resto de los elementos incorporados.

Para finalizar con la cuestión, en cuanto a la confesión ficta de la demandada que invoca la actora en su memorial de agravios, corresponde precisar que conforme lo establecido por el art. 24 de la Ley XIV N° 1 y por el art. 421 del CPCC, la confesión ficta no autoriza a tener por acreditados hechos o circunstancias fácticas que surgen desvirtuados por la restante prueba producida en la causa.

Al respecto, es oportuno recordar que la confesión ficta constituye una prueba eficaz respecto de los hechos personales del absolvente afirmados en el pliego, cuando éstos se corresponden con las circunstancias de la causa y no son desvirtuados por las restantes pruebas producidas. En otras palabras, la confesión ficta debe ser apreciada en función de todos los elementos de juicio, estando librada su valoración al criterio del juez, según las circunstancias de cada caso (Cámara Nacional de Apelaciones Especial en lo Civil y Comercial, Sala V, "Calabrese, José y otro c. Sánchez, Oscar", 26/11/1984, TR LALEY AR/JUR/2276/1984; Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, sala A "Rodríguez de Salonia, Alicia c. Avenia, Ángela", 09/06/1987 ,LA LEY 1988-B , 609 AR/JUR/1048/1987; y Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, Sala G, "Guzzini Bianchi, Blanca y otro c. Fiorentino de Grasso, Josefa y otros",26/06/1991, LA LEY 1992-A,12 DJ 1992-1 ,363 AR/JUR/982/1991, entre otros).

Siendo ello así, no es posible tener por acreditado que el contrato de trabajo era de prestaciones continuas sólo en base a la confesión ficta que la demandada cuando toda la prueba agregada y producida en la causa acredita que el contrato era de temporada

Por lo hasta aquí apuntado, considero que la apreciación conjunta de las pruebas permite tener suficientemente acreditado que <PER_1> se encontraba vinculada a la demandada

Documento anonimizado por AymurAI

<PER_2>mediante un contrato por tiempo indeterminado de prestaciones discontinuas —contrato de temporada—, en los términos del art. 96 de la LCT y asimismo entiendo que la considerable antigüedad de la relación y la prolongada extensión de algunas temporadas no contradice dicha conclusión.

Por ello, en definitiva, coincido con la magistrada de primera instancia en cuanto rechazó el planteo de incorrecta registración y en consecuencia propongo desestimar los cuestionamientos articulados por la recurrente en relación a esta cuestión.

4.2. Resuelta la cuestión anterior y siendo improcedente el despido indirecto por incorrecta registración de la relación, corresponde analizar los planteos articulados por la actora en su memorial de agravios respecto del rechazo del reclamo por despido indirecto, en tanto éste estuvo también fundado en la existencia de diferencias salariales.

En cuanto a esta causa, cabe destacar que en su telegrama del 30 de agosto de 2024, <PER_1> intimó genéricamente el pago de diferencias salariales correspondientes a períodos no prescriptos, sin individualizar conceptos ni montos. Simultáneamente intimó la entrega de constancias documentales de aportes y contribuciones a la seguridad social, la modificación de su modalidad contractual y también comunicó que no prestaría tareas hasta que fueran satisfechos sus requerimientos.

Ante esa intimación, la empleadora contestó expresamente que no reconocía deuda salarial y requirió que la trabajadora indicara cuáles eran las diferencias reclamadas a fin de poder verificar el planteo. Asimismo, le indicó que las constancias de aportes y contribuciones a la seguridad social las podía obtener en los sistemas de ANSES y la intimó a retomar tareas señalando que la temporada se encontraba vigente.

Al recibir esa respuesta, de manera inmediata y sin explicación alguna respecto de las diferencias salariales que reclamaba, la actora se consideró despedida.

Por la premura de la actora para considerar extinguido el vínculo laboral, coincidió con la jueza de grado en tanto estableció que el despido indirecto fue prematuro e injustificado. Ello es así, dado que la demandada, ante su reclamo por diferencias salariales, simplemente le pidió que brinde precisiones para corroborar si existían diferencias.

El reclamo genérico de diferencias salariales sin explicación de cuál es la causa o la circunstancia que las genera, que fue formulado sin la más mínima referencia del monto pretendido o de cómo se podría establecer el mismo y que además no se complementa con las aclaraciones reclamadas por la empleadora, no puede dar sustento a un despido indirecto justificado, como pretende la actora.

Si bien el trabajador que se considera acreedor de diferencias salariales no debe necesariamente practicar una liquidación exhaustiva para reclamar el pago de las mismas, ya que tal exigencia resultaría excesiva, es claro que quien pretende ser acreedor de diferencias salariales debe referir con claridad los hechos que generan las mismas y también

Documento anonimizado por AymurAI

debe dar las pautas para su cuantificación cuanto menos estimativa y nada de eso hizo la actora.

La comunicación de la causa de las diferencias salariales que se pretenden, no puede ser omitida por quien las reclama en la intimación que cursa, máxime cuando se pretende que su falta de pago puede constituir injuria con entidad suficiente para extinguir el vínculo laboral y cuando la empleadora no guardó silencio ni rechazó toda posibilidad de revisar los pagos realizados; por el contrario, pidió que se individualizara aquello que se consideraba incorrectamente liquidado.

Frente a esa respuesta de la demandada, el deber de buena fe imponía, a mi criterio, suministrar una precisión razonable sobre el origen de las diferencias salariales invocadas antes de adoptar la decisión extrema de extinguir el vínculo.

Debe distinguirse entre la existencia eventual de hipotéticas diferencias salariales y la gravedad de la conducta del empleador para justificar el despido indirecto. No toda posible deuda salarial, cualquiera sea su entidad y contexto, configura automáticamente la injuria máxima prevista por el art. 242 LCT.

De las constancias de la causa y de las cartas documentos acompañadas se desprende que, la empresa demandada respondió la intimación de la actora el 4 de septiembre del 2024, negó la incorrecta registración, explicó la modalidad contractual, indicó que <PER_1> poseía tareas, manifestó que la temporada se encontraba en curso, requirió precisión sobre las diferencias salariales reclamadas, reconoció haber recibido la comunicación del embarazo y expresó su voluntad de que la trabajadora continuara prestando servicios. Pese a esa respuesta, en la que claramente la empleadora expresó su intención de continuar con el vínculo laboral, el día 6 del mismo mes y año, sin dar la información solicitada ni retomar tareas, <PER_1> se consideró despedida.

Esa secuencia y la imprecisión del reclamo de la actora, a mi entender, como anticipé, otorga razón a la magistrada de grado en tanto consideró que el despido indirecto fue prematuro e injustificado.

La señalada carencia de precisiones en el reclamo inicial de la actora y lo después expresado en el escrito demanda, permite considerar que la accionante al reclamar diferencias salariales en su telegrama, en primer y principal lugar, se refería a los salarios de los meses no trabajados entre cada una de las temporadas. Salarios que, por la modalidad de la relación laboral, no tenía derecho a percibir.

Si la registración como trabajadora de temporada era correcta, como estableció la jueza de grado y además la actora no dio precisión alguna de las diferencias salariales que reclamaba, el despido indirecto no sólo fue prematuro, además careció de todo sustento, ya que las injurias invocadas no se verificaron y ello no cambia por haber establecido el

Documento anonimizado por AymurAI

perito contador designado en autos mínimos errores en la antigüedad considerada en algunos periodos mensuales aislados.

En esas condiciones, el despido indirecto carece de causa y en consecuencia, el rechazo de las indemnizaciones por despido es una decisión correcta.

4.3. Habiéndose considerado la actora despedida sin causa que justifique dicha decisión y siendo por tal razón improcedente la indemnización por despido que reclamó, sin lugar a dudas también es improcedente la indemnización prevista en los arts. 178 y 182 de la LCT.

La indemnización especial establecida en protección de la maternidad rige en supuestos de despido indirecto cuando la denuncia contractual se encuentra justificada por incumplimientos imputables al empleador y concurren los restantes presupuestos de la protección legal. Pero si, como aquí se concluye, las injurias invocadas no justificaban la resolución del contrato, falta el presupuesto necesario para atribuir a la empleadora la extinción del vínculo y en consecuencia para la procedencia de la indemnización.

4.4. Para finalizar, sin perjuicio de lo dicho al analizar cuestionamientos formulados por la actora respecto del rechazo de la indemnización por despido y de considerar que la actora no era acreedora de diferencias salariales que tuvieran entidad para extinguir el vínculo, igualmente debo asignar razón a la recurrente cuando sostiene que el rechazo total del rubro diferencias salariales no se corresponde con lo establecido en pericia contable.

Ello es así, ya que el perito contador, al contestar la impugnación formulada por la actora recurrente mediante ID 2058451, indicó que detectó -en algunos meses- error en los años considerados al liquidar el rubro antigüedad.

Al respecto, del detalle que realizó el perito en dicha presentación, en concreto surge que ese error se verificó en los meses de noviembre y diciembre de 2022, enero y diciembre de 2023 y enero y marzo de 2004.

También de esa contestación del perito y en especial de la planilla de liquidación que adjunta a la presentación, surge con claridad que, por ese error al liquidar el rubro antigüedad, considerando la incidencia que tiene en el rubro zona desfavorable y la diferencia que generó en el SAC, el crédito total que por dichos errores corresponde a la actora es de $ 67.834,46.

En relación a dicho monto, que cabe aclarar que si bien el perito en el texto de su presentación indica que la diferencia total por mes es $ 67.834,36., de la planilla de liquidación que adjunta surge con suma claridad que la suma antes indicada de $ 67.834,46. corresponde al monto total devengado en concepto de diferencia desde el mes de noviembre de 2022 hasta el mes del distracto (septiembre de 2024).

Por lo hasta aquí apuntado, conforme lo establecido por el perito contador en la referida presentación ID 2058451 y dado que la actora al reclamar en demanda diferencias salariales

Documento anonimizado por AymurAI

indicó que en la pericia contable se advertirían diferencias por no haberse abonado el rubro antigüedad en forma correcta, en definitiva corresponde hacer lugar parcialmente al reclamo por diferencias salariales por la suma de $ 67.834,46. monto al que se deberán adicionarse intereses, desde cada diferencia se devengo y hasta su efectivo pago, conforme la tasa activa que percibe el Banco del Chubut S.A. para sus operaciones generales vencidas (arts. 767, 768 y ccdtes. del Cód. Civil y Comercial), con capitalización desde la notificación de la demandada (art. 770 inc. b. del Cód. Civil y Comercial).

5. Conclusión

Conforme lo establecido en el apartado precedente, en mi criterio corresponde rechazar en lo sustancial el recurso de apelación interpuesto por la parte actora y admitir sólo parcialmente el planteo referido al rechazo del rubro diferencias salariales. En razón de ello, en definitiva, propongo confirmar parcialmente la Sentencia Definitiva N° 172/2026 y modificarla en cuanto rechazó el rubro diferencias salariales, el que postulo sea admitido por la suma de $ 67.834,46, con más los intereses referidos en párrafo precedente.

Conforme lo dispuesto por el art. 282 del CPCC, en virtud del nuevo resultado de litis y dada la incidencia del monto que corresponde reconocer por diferencias salariales, frente al total reclamado, propongo que, por readecuación, las costas de primera instancia se impongan en un 95% a la actora y en el 5% restante a la demandada. Asimismo propongo que los honorarios de dicha instancia se mantengan como fueron regulados, por ser ajustados a la normativa arancelaria.

En cuanto a las costas de Alzada, en atención al resultado del recurso y conforme lo establecido por los arts. 69 y 72 del CPCC, también propongo que se impongan un 95% a la actora y en el 5% restante a la demandada.

Finalmente, en virtud de la calidad y resultado de los trabajos profesionales cumplidos en esta instancia, propongo que los honorarios de los letrados apoderados de la demandada, Dres. <PER_8> y <PER_9>, se regulen, en conjunto, en el 4,2% del monto del proceso, incluido el plus procuratorio, con más el IVA si correspondiere, y que los honorarios del letrado de la actora, <PER_10>, regulen en el 1,75% (arts. 5, 6, 9, 13, 46 y ccdtes. de la Ley XIII N° 4).

Me expido aquí entonces **PARCIALMENTE POR LA AFIRMATIVA.**

A LA PRIMERA CUESTIÓN, el Dr. Guillermo Nicolás Walter dijo:

1. Aclaración preliminar.

Considero que han sido suficientemente reseñados por el colega preopinante los antecedentes del caso, lo resuelto en primera instancia y los agravios expresados por la recurrente, por lo que me remito a dicha síntesis en homenaje a la brevedad. En lo sustancial coincide mi opinión con la del ponente y para fundarla individualmente, según lo requiere la manda del art. 169 de la Constitución Provincial y los lineamientos de la Ley V No 203,

Documento anonimizado por AymurAI

basta formular las siguientes consideraciones. A tal fin, y por razones metodológicas, abordaré el tratamiento de las cuestiones planteadas en el mismo orden que estableció el Dr. Peral.

2. Consideraciones de la solución a proponer.

2.1. En primer término, comparto el tratamiento efectuado respecto de la modalidad contractual (4.1). La cuestión no radica en contraponer el contrato de temporada al contrato por tiempo indeterminado, pues aquél constituye precisamente una modalidad de este último, caracterizada por la discontinuidad de las prestaciones en función de ciclos objetivos y reiterados de la actividad, conforme al art. 96 de la LCT.

En el caso, la prueba producida permite concluir que la relación mantenida entre <PER_1> y <PER_2>. se ajustó a dicha modalidad. La demandada se dedica al procesamiento de langostino fresco y su actividad productiva se encuentra condicionada por la disponibilidad de materia prima proveniente de las temporadas de pesca nacional y provincial. Así lo explicaron los testigos <PER_4>, jefe de planta y gerente de producción, y <PER_5>, del área de personal, quienes señalaron que la actividad de procesamiento se desarrolla en ciclos vinculados con la disponibilidad del recurso, con períodos intermedios en los que cesa la necesidad de determinadas tareas.

La circunstancia adquiere particular relevancia respecto de la actora, quien se desempeñaba como clasificadora de langostino. Según explicó <PER_4>, su tarea consistía en clasificar la materia prima que ingresaba a la mesa de producción y se desarrollaba mientras existían zafra y disponibilidad de producto. Por ello, su prestación estaba directamente vinculada con el ciclo productivo y no con funciones permanentes de carácter administrativo o de mantenimiento.

A ello se suma la prueba documental. Los contratos correspondientes a las temporadas provinciales de 2018, 2019 y 2022 consignan expresamente que la contratación obedecía al incremento cíclico de materia prima fresca derivado del inicio de la temporada de pesca, que la jornada dependía del ciclo natural de las mareas y de la disponibilidad de producto y que, concluida la temporada, cesaba la prestación de servicios, aunque subsistía el vínculo laboral con obligación de reincorporación ante una nueva convocatoria. Tales instrumentos constituyen un elemento probatorio relevante, sin perjuicio de que su existencia no releva de confrontarlos con la realidad efectivamente acreditada.

En igual sentido, la pericia contable constató que <PER_1> se encontraba registrada bajo la modalidad "011 - Trabajo de Temporada", que en el Libro de Sueldos y Jornales figuraba como fecha de ingreso originaria el 17/11/2013 y que durante la relación se habían producido sucesivas altas y bajas correspondientes a las distintas convocatorias hasta 2024. Si bien la registración formal no determina por sí sola la naturaleza del vínculo, en el caso coincide con los restantes elementos probatorios.

Documento anonimizado por AymurAI

Particular valor corresponde asignar, asimismo, a las comunicaciones cursadas por la propia trabajadora durante 2023. En particular, mediante telegrama del 04/09/2023, <PER_1> cuestionó que se hubiera dispuesto su baja antes de la finalización de la temporada y reclamó tareas y salarios hasta la conclusión del ciclo fijado por la autoridad pesquera. Esa conducta constituye un elemento objetivo que corrobora que, al menos en la dinámica concreta de la relación, la trabajadora reconocía la existencia de ciclos de temporada y períodos de convocatoria y receso.

No modifica esta conclusión la prueba testimonial invocada por la apelante. Que los testigos <PER_6> y <PER_7> hayan referido que el trabajo se desarrollaba "casi todo el año", que determinados recesos fueran breves o que en algunos períodos se hubieran trabajado más de diez meses consecutivos no permite, por sí solo, transformar el vínculo en uno de prestaciones continuas. El art. 96 de la LCT no establece un número máximo de meses de prestación y lo decisivo es determinar si la necesidad empresarial responde a ciclos objetivos de la actividad. Ello resulta particularmente relevante en una actividad dependiente de un recurso natural cuya disponibilidad no se encuentra sometida a fechas rígidas, circunstancia expresamente reconocida por <PER_4>y <PER_5>.

Tampoco resulta decisiva la circunstancia de que la actora fuera convocada para las temporadas nacional y provincial, pues la existencia de dos ciclos no desnaturaliza la modalidad prevista por el art. 96 de la LCT.

Del mismo modo, comparto la valoración efectuada de la declaración de la propia <PER_1>. No atribuyo eficacia confesoria a la utilización de la expresión "temporada" en cuanto calificación jurídica; sí considero relevante el hecho reconocido de haber trabajado hasta marzo, permanecer luego un período sin prestar tareas y ser posteriormente convocada para reiniciar sus labores. Ello se corresponde con el resto de la prueba y constituye un dato objetivo de discontinuidad.

En consecuencia, la aplicación del principio de primacía de la realidad no conduce a una solución distinta, puesto que la realidad efectivamente acreditada no contradice la modalidad registrada, sino que la corrobora. La actividad de la demandada, la función específica de la actora, los ciclos de pesca nacional y provincial, los contratos instrumentados, las altas y bajas registrales, los períodos de inactividad y las comunicaciones intercambiadas conforman un cuadro probatorio convergente que permite tener por acreditado el carácter discontinuo de las prestaciones.

También coincido con el tratamiento de la ausencia del informe de la <PER_3>. Su falta de producción no puede ser valorada aisladamente ni conducir, por sí sola, a descartar una modalidad que surge acreditada mediante el conjunto de los restantes elementos de prueba.

Finalmente, la confesión ficta de la demandada tampoco autoriza una conclusión distinta. Conforme a los arts. 24 de la Ley XIV N.o 1 y 421 del CPCC, aquella debe ser

Documento anonimizado por AymurAI

valorada conjuntamente con las restantes pruebas y no puede tener por acreditados hechos que resulten contradichos por el material probatorio incorporado a la causa. En el caso, la prueba documental, testimonial, confesional y pericial conduce de manera concordante a la conclusión de que <PER_1> se encontraba vinculada mediante un contrato por tiempo indeterminado de prestaciones discontinuas.

2.2. Resuelta esa cuestión, coincido también con el rechazo del agravio referido al carácter prematuro e injustificado del despido indirecto (4.2).

Del intercambio telegráfico surge que, el 30 de agosto de 2024, la actora intimó genéricamente el pago de diferencias salariales correspondientes a períodos no prescriptos, sin individualizar los conceptos, períodos concretos, montos ni pautas que permitieran determinar su procedencia. En la misma comunicación requirió constancias de aportes y contribuciones, intimó la modificación de la modalidad contractual y comunicó que no prestaría tareas hasta la satisfacción de sus reclamos.

La empleadora respondió el 4 de septiembre de 2024 negando la existencia de deuda salarial, solicitando que se individualizaran las diferencias reclamadas para posibilitar su verificación, indicando que las constancias de aportes podían obtenerse mediante los sistemas de ANSES y requiriendo a la trabajadora que retomara tareas, pues la temporada se encontraba vigente. También manifestó su voluntad de mantener el vínculo laboral y dejó constancia de haber recibido la comunicación relativa al embarazo.

Pese a ello, el 6 de septiembre de 2024 la actora se colocó en situación de despido indirecto, sin proporcionar las precisiones solicitadas ni retomar tareas (4.2, 134/142).

Comparto que, en tales condiciones, la decisión extintiva resultó prematura. No se desconoce que el trabajador no está obligado a efectuar una liquidación técnica exhaustiva de las diferencias salariales que reclama; sin embargo, sí debe exteriorizar con suficiente claridad los hechos, conceptos y pautas que permitan al empleador conocer el incumplimiento atribuido y posibilitar su verificación. Esa exigencia adquiere especial relevancia cuando se pretende que la conducta patronal configure una injuria con entidad suficiente para extinguir el vínculo en los términos del art. 242 de la LCT.

La conducta de la empleadora tampoco fue de silencio o rechazo absoluto del reclamo. Por el contrario, solicitó precisiones concretas para verificar las diferencias denunciadas y manifestó su voluntad de continuidad de la relación laboral. Frente a ello, el deber de buena fe previsto por los arts. 62 y 63 de la LCT imponía a la trabajadora brindar una explicación razonable antes de adoptar la máxima sanción extintiva.

En este marco, también comparto que debe distinguirse entre la eventual existencia de diferencias salariales y su aptitud para configurar una injuria grave que torne imposible la continuidad del vínculo. La primera circunstancia no determina automáticamente la segunda.

Documento anonimizado por AymurAI

Además, dada la correcta calificación del vínculo como contrato de temporada y la ausencia de individualización de las diferencias en la intimación, corresponde considerar que el reclamo se vinculaba, en lo sustancial, con períodos de inactividad entre temporadas, respecto de los cuales la actora no tenía derecho a percibir remuneración bajo la modalidad contractual acreditada. Por ello, el despido indirecto careció de causa suficiente y resulta correcta la decisión de rechazar las indemnizaciones derivadas del distracto.

4.3. Por idénticas razones, coincido con la improcedencia de la indemnización especial prevista por los arts. 178 y 182 de la LCT. La protección legal de la maternidad puede proyectarse sobre un despido indirecto cuando la denuncia contractual se encuentra justificada en incumplimientos imputables al empleador y concurren los restantes presupuestos legales. Pero si, como acontece en autos, la resolución del vínculo por voluntad de la trabajadora careció de causa suficiente, no puede atribuirse a la empleadora la extinción que constituye el presupuesto de aquella indemnización.

4.4. Finalmente, comparto la conclusión de que el rechazo total de las diferencias salariales debe ser modificado (4.4).

La pericia contable, particularmente la contestación de la impugnación efectuada mediante ID 2058451, constató errores en la liquidación del rubro antigüedad correspondientes a determinados meses: noviembre y diciembre de 2022; enero y diciembre de 2023; y enero y marzo de 2024 (4.4, 149/151). Dichos errores proyectaron incidencia sobre el rubro zona desfavorable y sobre el SAC.

De la planilla de liquidación acompañada por el experto surge que el crédito total derivado de esas diferencias asciende a $67.834,46. Si bien en el cuerpo de su presentación el perito consignó una diferencia mensual de $67.834,36, la planilla permite establecer con claridad que la suma de $67.834,46 corresponde al total devengado por tales diferencias desde noviembre de 2022 hasta septiembre de 2024, mes del distracto.

En consecuencia, aun cuando las diferencias detectadas no revisten entidad suficiente para justificar el despido indirecto, sí constituyen un crédito salarial autónomo que debe ser reconocido, pues su procedencia no depende de considerar como trabajados los períodos de inactividad. Por ello, corresponde admitir parcialmente el rubro por la suma de $67.834,46, con más los intereses desde que cada diferencia se devengó y hasta su efectivo pago, conforme la tasa activa que percibe el Banco del Chubut S.A. para sus operaciones generales vencidas, con capitalización desde la notificación de la demanda, en los términos de los arts. 767, 768 y concordantes y 770 inc. b) del Código Civil y Comercial.

3. Síntesis de la solución a proponer.

3.1. En función de lo expuesto, coincido con el resultado propuesto por el juez preopinante: corresponde rechazar sustancialmente el recurso de apelación y admitir

Documento anonimizado por AymurAI

únicamente el agravio relativo al rechazo de las diferencias salariales, confirmando parcialmente la Sentencia Definitiva N.o 172/2026 y modificándola en ese único aspecto.

3.2. Asimismo, comparto la distribución de costas de ambas instancias en un 95% a cargo de la actora y en un 5% a cargo de la demandada, atendiendo al nuevo resultado del litigio y a la incidencia cuantitativa del rubro reconocido, conforme a los arts. 282, 69 y 72 del CPCC (4.5, 155/157).

3.3. Finalmente, adhiero a la regulación de honorarios propuesta para los profesionales intervinientes en esta instancia: 4,2%, en conjunto, para los Dres. <PER_8> y <PER_9>, y 1,75% para el Dr. <PER_10>, en ambos casos sobre el monto del proceso y con más IVA si correspondiere, conforme a los arts. 5, 6, 9, 13, 46 y concordantes de la Ley XIII N.o 4 (4.5, 158).

Por las razones expuestas, me expido PARCIALMENTE POR LA AFIRMATIVA.

II. A LA SEGUNDA CUESTIÓN, el Dr. Marcelo Peral Dijo:

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

I CONFIRMAR PARCIALMENTE la Sentencia Definitiva N° 172/2026, modificándola en cuanto rechazó el rubro diferencias salariales, el que prospera por la suma de $ 67.834,46., con más los intereses indicados en el considerando respectivo.

II IMPONER las costas, de primera y de segunda instancia, en un 95% a la actora y en el 5% restante a la demandada.

III REGULAR, por las tareas de segunda instancia, los honorarios de los Dres. <PER_8> y <PER_9>, en conjunto, en el 4,2% y del letrado de la actora, <PER_10>, en el 1,75%. En ambos casos, sobre el monto del proceso y con más el IVA si correspondiere.

IV Regístrese, Notifíquese y oportunamente devuélvase.

Así voto.

A LA SEGUNDA CUESTIÓN, el Dr. Walter expresó:

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

I CONFIRMAR PARCIALMENTE la Sentencia Definitiva N° 172/2026, modificándola en cuanto rechazó el rubro diferencias salariales, el que prospera por la suma de $ 67.834,46., con más los intereses indicados en el considerando respectivo.

II IMPONER las costas, de primera y de segunda instancia, en un 95% a la actora y en el 5% restante a la demandada.

III REGULAR, por las tareas de segunda instancia, los honorarios de los Dres. <PER_8> y <PER_9>, en conjunto, en el 4,2% y del letrado de la actora, <PER_10>, en el 1,75%. En ambos casos, sobre el monto del proceso y con más el IVA si correspondiere.

IV Regístrese, Notifíquese y oportunamente devuélvase.

Así voto.

Con lo que se dio por terminado el Acuerdo (art. 274 del C.P.C.C.), pasándose a dictar:

Documento anonimizado por AymurAI

S E N T E N C I A:

Por los fundamentos del Acuerdo precedente, la "Sala 2" de la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Trelew; **RESUELVE:**

I CONFIRMAR PARCIALMENTE la Sentencia Definitiva N° 172/2026, modificándola en cuanto rechazó el rubro diferencias salariales, el que prospera por la suma de $ 67.834,46., con más los intereses indicados en el considerando respectivo.

II IMPONER las costas, de primera y de segunda instancia, en un 95% a la actora y en el 5% restante a la demandada.

III REGULAR, por las tareas de segunda instancia, los honorarios de los Dres. <PER_8> y <PER_9>, en conjunto, en el 4,2% y del letrado de la actora, <PER_10>, en el 1,75%. En ambos casos, sobre el monto del proceso y con más el IVA si correspondiere.

IV Regístrese, Notifíquese y oportunamente devuélvase.

Suscripta digitalmente por:

Guillermo WALTER

Marcelo PERAL

Registrada como sentencia definitiva N° 47 /2026 SDL

Florencia CESARI (Secretaria Subrogante)

Documento anonimizado por AymurAI