En la ciudad de Puerto Madryn, a los días del mes de agosto del año dos mil doce, se reúne la Excma. Cámara de Apelaciones con la Presidencia del Sr. Juez de Cámara Dr. Heraldo Enrique FIORDELISI y la asistencia de los Sres. Jueces de Cámara María Inés de VILLAFAÑE y Dr. Mario Luis VIVAS para celebrar acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **"R., D. F. y Otro c/ P. A. S.A. S/ Cobro de pesos - LABORAL" (Expte. Nº 151 Año 2012)**, venidos del Juzgado Laboral No.2 (Expte Nº 172/10), en apelación. Los Magistrados resolvieron plantear las siguientes cuestiones: **PRIMERA CUESTIÓN:** ¿es justa la sentencia apelada?; **SEGUNDA CUESTIÓN**: ¿qué pronunciamiento corresponde dictar? y expedirse en el orden sorteado a fs. 341.

A LA PRIMERA CUESTION, el Sr. Juez de Cámara Dr. Heraldo Enrique Fiordelisi, dijo:

1) Antecedentes y la Sentencia.

Han llegado los presentes actuados a esta Alzada en virtud de los recursos de apelación interpuestos por la parte demandada (fs. 309) y por la parte actora (fs. 312) contra la sentencia dictada por la Sra. Magistrada del inferior, los que han sido concedidos mediante las providencias dictadas a fs. 310 y 313 respectivamente. Las fundamentaciones de las recurrentes obran a fs. 314/322 y 323/327 vta., habiendo sido contestados sus traslados mediante las presentaciones de fs. 331/331 vta. y 332/334 vta.

La sentencia objeto de los recursos hizo lugar en todas sus partes a la demanda entablada por D. F. R. y H. A. J. contra P. A. S.A., condenando a la demandada a pagar a los actores dentro del quinto día y mediante depósito judicial la suma de $ 23.339,95.- (Veintitrés mil trescientos treinta y nueve pesos con 95/100) al actor D. F. R. y la suma de $ 49.747,38.- (Cuarenta y nueve mil setecientos cuarenta y siete pesos con 38/100) al actor H. Antonio

J. con más los intereses que se liquidarán a la tasa activa utilizada por el Banco del Chubut S.A. para las operaciones de descuento de documentos comerciales desde que cada suma es debida y hasta su total y efectiva cancelación. Las costas fueron impuestas a la parte demandada, regulándose los honorarios que les corresponden a los profesionales intervinientes en el proceso.

Para arribar a la decisión final, la Magistrada a quo tuvo en cuenta que la actora en su demanda por cobro de indemnización por despido indirecto entendió que la relación laboral de los actores debía estar encuadrada como un contrato *"de temporada"*, mientras que la accionada registró el vínculo con los reclamantes bajo la modalidad contractual de trabajo *"eventual"*.

La sentenciante dejó sentado que debía dilucidar la modalidad contractual que debió legítimamente regir la vinculación jurídica de los trabajadores con la empresa accionada. En ese camino comenzó plasmando que el contrato de trabajo es "de ejecución continuada" y que nuestra disciplina procura que la relación subsista o sea "mantenida", como forma de tutelar la "permanencia", que es la base de la estabilidad y de lo que se ha denominado "principio de conservación o de continuidad".

Surge de la sentencia en crisis que el contrato de trabajo eventual, tal como ha sido concebido y legislado, aparece como una subespecie del contrato de trabajo por tiempo determinado, asimilable al contrato a plazo fijo, pero con las exigencias y requisitos previstos en el art. 90 de la LCT y que el trabajo eventual se distingue y caracteriza por su naturaleza intrínsecamente precaria y desprovista de vocación de permanencia.

Teniendo en cuenta la normativa del art. 99 de la LCT, la Sra. Jueza a quo adelantó su opinión en el sentido de que no corresponde su aplicación a la vinculación laboral de los actores con la empresa demandada.

En primer término consideró que frente a la norma del art. 99 LCT resultan inaudibles las argumentaciones esbozadas por la accionada en el capítulo

VI (fs. 72/72 vta.) de su contestación de demanda, remarcando que la modalidad del contrato eventual tiene carácter excepcional y de interpretación restrictiva porque constituye una excepción al principio de indeterminación del plazo establecido en el art. 90 LCT. Ello es así porque en el trabajo eventual, ha dicho la Sra. Jueza, está ausente por completo la idea de permanencia o estabilidad del trabajador, estableciéndose entre las partes una relación de carácter transitorio.

En el análisis de las pruebas rendidas en el proceso, tuvo en cuenta la documental consistente en los "contratos de trabajo eventual para el procesado de langostino" que suscribieran los actores. A su vez, en los recibos de haberes de los actores se consignó como categoría de ambos la de "Env./Clas.Langostino" (envasadores clasificadores de langostinos), habiendo laborado en las temporadas correspondientes a los años 2006, 2007, 2008 y 2009.

En lo que hace a los testimonios rendidos en el proceso, menciona la sentencia a la declaración de la testigo M. (que trabaja en Recursos Humanos de la demandada) quien declaró que los actores finalizaron con la empresa porque finalizó la eventualidad por la que habían sido contratados y por eventualidad entiende el ingreso extraordinario de materia prima, calificándola de impredecible. Explicó que la empresa tiene personal efectivo que cubre las necesidades de la producción habitual y que cuando hay ingreso extraordinario de materia prima se contrata personal eventual cuyos contratos duran hasta seis meses, pudiéndose repetir con el tiempo que dispone el convenio. A su vez, la testigo G. (trabaja en la oficina de Personal de la demandada liquidando sueldos), declaró que el langostino lo obtiene la empresa de barcos de terceros y para procesarlo se utiliza personal efectivo y eventual cuando hay ingreso extraordinario de materia prima, cuando hay mayores capturas de las habituales. Con respecto al personal que se contrata de forma eventual, se busca el curriculum y se

llama al personal que ya trabajó y que tiene experiencia. Por su parte la testigo D. (supervisora de la demandada) relató que el langostino ingresa a la empresa para procesar en temporada. Con respecto a los testigos de la parte actora, el testigo C. trabajó cuando lo hacía R. y también lo hizo con J., declarando que la temporada para clasificar langostinos comienza a partir de Octubre hasta mediados de Marzo. Otro de los testigos (M.) trabajó también en la planta y ratificó que la temporada de langostino va desde Octubre a Diciembre o Marzo y que ambos actores trabajaban por temporada realizando tareas de clasificaciones y "de todo un poco".

Se ha dicho también en la sentencia en análisis que los casos de la "eventualidad" no pueden extenderse más de seis meses, si la causa se prolonga más allá de ese tiempo deja de ser extraordinaria y pasa a ser normal y permanente, transformándose el contrato en uno por tiempo indeterminado. La Magistrada a quo observó que los contratos de los actores se convirtieron en contratos por tiempo indeterminado por aplicación del art. 69 LNE, supuesto donde la contratación no puede exceder de 6 meses por año y hasta un máximo de un año en un período de tres años y ha dicho que el auténtico trabajador eventual no tiene posibilidad de repetición de labor, toda vez que no se produce una continuidad en el empleo, que es lo que caracteriza al trabajo estable.

Se tuvo en cuenta en la decisión que al contestar la demanda la accionada expresó que "se re contrató a los actores porque siempre la Empresa da prioridad a quienes, habiendo sido contratados en algún momento, dieran prueba de laborar correctamente, de forma de no tener que entrenar, permanentemente a nuevo personal" (fs. 70 vta.). Por ello, ha dicho la Sra. Jueza, la prolongación del vínculo entre las partes, no resulta compatible con lo estipulado en el inc. b) del art. 72 de la Ley 24.013.

Según la sentencia, la clave para determinar qué modalidad debió regir la relación de las partes es que el incremento extraordinario, para que

justifique la modalidad eventual, no debe tener el carácter de cíclico, o repetirse periódicamente en forma regular, pues de allí sería de aplicación la contratación de temporada. Por lo tanto, consideró que el incremento extraordinario -para que justifique la modalidad eventual- no debe tener el carácter de cíclico, o repetirse periódicamente en forma regular, pues de lo contrario sería de aplicación la contratación de temporada.

Agrega que las tareas desarrolladas por los actores corresponden a la actividad propia y ordinaria de la empresa y que el incremento extraordinario tiene carácter cíclico, es decir se repite en forma regular en cada temporada, por la captura del langostino, circunstancia que excluye la modalidad eventual.

Se consideró también por la Magistrada a quo que los actores trabajaron desde el año 2006 al 2009 -según Pericia Contable- como clasificadores de langostino. En base a ello, no puede admitirse –dijo- la contratación de los actores bajo esta modalidad temporal, que permita soslayar el criterio general de la indeterminación del plazo.

El corolario de todo lo expuesto condujo a la Magistrada del inferior a sostener que la contratación de los actores debió encuadrarse en el contrato de temporada, como lo pretende la actora.

Según la sentencia en crisis quedó acreditada la discontinuidad de la prestación de los actores que se cumplía en determinadas épocas del año y está sujeta a repetirse en cada ciclo, en razón de la naturaleza de la actividad. Se verifica una adicionalidad de trabajo previsible, los ciclos de temporada o fases se repiten todos los años y responden a causas objetivas (temporada del langostino), por lo que no hay imprevisibilidad de trabajo que habilite la vía temporal de contratación bajo la modalidad “eventual”.

Se ha dejado sentado también por la Magistrada a quo, en base a lo resuelto por la jurisprudencia, que si bien los servicios del actor respondían a una exigencia extraordinaria, el contrato realizado con las partes tiene vocación

de permanencia -aunque las prestaciones fueran discontinuas- toda vez que el trabajador, teniendo en cuenta los servicios para los cuales se lo contrató durante más de tres años, tuvo fundadas expectativas de trabajar indefinidamente en todos los eventos realizados en la demandada.

Según la sentencia la empleadora incumplió con uno de los deberes fundamentales a su cargo que es el de brindar trabajo -ocupación efectiva- según la calificación profesional del dependiente. Por lo que le asistió a los trabajadores, invocando tal circunstancia, el derecho de colocase en situación de despido indirecto, dado que existió un grave incumplimiento contractual -justa causa- que configuró injuria que legitimó la disolución del vínculo (art. 242, pár. 1° LCT), generando el derecho al cobro de las indemnizaciones legales por despido incausado.

A los efectos de fijar los montos indemnizatorios que les corresponden a cada uno de los actores, la Magistrada a quo tuvo en cuenta las pautas que surgen de la Pericia Contable no objetada por las partes y se basó en la liquidación practicada por el experto (fs. 214) dado que los cálculos son correctos, como así también la base salarial de cálculo que no mereciera impugnación por las partes. De esta manera determinó los montos de indemnización por antigüedad, integración del mes de despido, preaviso y SAC s/ preaviso para cada uno de los reclamantes.

Con respecto al "incremento indemnizatorio previsto en el Art. 2 de la Ley 25.323", admitió su procedencia por darse los presupuestos legales que viabilizan el mismo; esto es: intimación fehaciente del trabajador, falta de pago de las indemnizaciones legales, es decir, la mora del empleador que obligó al actor a iniciar las acciones judiciales. Atento su procedencia fijó los montos por este concepto para R. en $ 4.636,54.- y para J. en $ 9.346,42.-

En lo que hace a la "Indemnización del Art. 45 de la Ley 25.345", entiende la sentenciante que los certificados de servicios y remuneraciones insertos en los formularios PS 62 de la ANSES no satisfacen en modo alguno las

exigencias y requisitos establecidos en el art. 80 LCT. Además, habiendo intimado los actores la entrega de los certificados y atento las deficiencias formales que exhiben los formularios entregados, resulta incompleta la información volcada en dichos instrumentos, y por ello tuvo por insatisfecha la obligación contractual, declarando procedente la indemnización prevista en la norma citada. De esta manera determinó por este concepto la suma de $ 9.430,38.- para R. y $ 21.708,12.- para J. Así se llegó a la admisión de la demanda en todos sus términos.

2) <u>Los agravios de la parte demandada</u>.

a) Como agravio inicial se queja la demandada por la decisión de la inferior de considerar al vínculo laboral existente entre los actores y su parte como contratos"de temporada", rechazando el carácter de "eventual" que -según la quejosa- es el que corresponde.

Esgrime que es un error de la sentencia considerar que, por ser una actividad que se desarrolla en ciertos "ciclos" se debe descartar la posibilidad que se configuren los presupuestos de una relación eventual, preguntándose cuál sería la norma que señala que en una actividad cíclica no pueden celebrarse contratos eventuales.

Admite que por las características biológicas del recurso, el mismo se da entre los últimos y los primeros meses de cada año, pero que también se acreditó que entre años o períodos los volúmenes de captura y procesamiento jamás coinciden.

Admite en su queja que su parte sabe que procesará langostino entre fines de un año y principios del otro, pero lo que no sabe -sostiene la apelante- es cuántas toneladas de langostinos deberá procesar en esa época.

Luego afirma que ha quedado demostrado, tanto en la pericia contable como por los testimonios, que la demandada *"…compra materia prima a*

terceros…", agregando luego que solo conoce con horas de anticipación a su ingreso en planta la cantidad de materia prima que procesará.

Hace referencia luego a los datos que surgen de la Pericial Contable con relación al procesamiento anual de materia prima y la variación entre año y año e insiste en que *"…el procesamiento de langostino, por más que sea mayor en una determinada época del año, es una actividad aleatoria, inconstante, irregular, e imprevisible…"* y en que la demandada *"…no sabe cuántas toneladas de producto va a tener que procesar, ergo, no sabe que personal va a necesitar al efecto, habiendo notables incrementos o disminuciones entre "ciclos"…"*. Es por ello que considera que el vínculo "eventual" es el que mejor se adapta a la realidad que describe.

En defensa de su postura se pregunta luego -para el caso de no tratarse de personal "eventual"- qué debería hacer con el personal del año anterior si al siguiente la materia prima desciende.

Avanzando en su fundamentación del recurso interpuesto, hace referencia a que R. no hizo ningún reclamo por no haber sido convocado a trabajar a fines del año 2007 y comienzo del 2008 y que ello debe tenerse presente.

Ratifica luego en que no hay una "temporada" propiamente dicha y que cada año se registran ingresos aleatorios, imprevisibles e irregulares de materia prima para procesar.

Hace mención después a que las partes estaban vinculadas mediante Contratos de Trabajo Eventuales (art. 99 LCT) y a que jamás se cuestionaron dichas contrataciones, lo que tampoco hizo la entidad sindical zonal.

Es de destacar que transcribe más adelante un fallo judicial en el cual se determinó que para afirmar la existencia de un contrato de trabajo eventual, debe demostrarse que el trabajador fue contratado únicamente para la satisfacción de ciertos resultados concretos, ya sean servicios extraordinarios determinados de antemano, que por su naturaleza se encuentren fuera de la actividad específica del empleador o exigencias

extraordinarias y transitorias, que por cantidad o especificidad obedezcan a factores transitorios y ajenos al desarrollo habitual de la actividad empresaria.

Siguen lo fundamentos recursivos con cita de jurisprudencia la cual hace referencia a "servicios extraordinarios", fuera de lo normal, de lo que no se puede atender con el personal de la empresa y que pueden ser requeridos en actividades ajenas a las normales del establecimiento o pueden ser propias del giro empresario que por un pico ocasional de trabajo o por tratarse de un requerimiento circunstancial o transitorio no se puede atender con el personal habitual o darse también dentro del giro normal de la empresa como una exigencia extraordinaria y transitoria de la misma.

Apunta luego a que lo que caracteriza al contrato "eventual" no es la causa sino "la falta de certeza del plazo de terminación".

En el final de este primer agravio, hace referencia a que resolver como lo ha hecho la sentencia no sólo significaría la ruina para su parte y otras empresas del sector sino que originaría una verdadera industria del juicio.

b) En el segundo agravio la queja está dirigida a que la sentencia le dedicó párrafos a considerar los plazos de duración de los contratos eventuales suscriptos por los actores, cuando ello no fue un reclamo de su parte. Afirma que los actores señalaron que su contratación era "de temporada" y no por tiempo indeterminado y que la sentencia, en un argumento "ultra petita" hizo consideración al art. 69 de la LNE que habla del máximo permitido para los contratos eventuales, bajo pena de considerarlos por tiempo indeterminado. Sostiene que si los actores han negado el carácter de contrato por tiempo indeterminado de su vínculo con la demandada, no tiene razón de ser que la sentencia considere los plazos establecidos en el art. 69 LNE. Insiste en que este detalle sería relevante si se hubiese reclamado por un contrato por tiempo indeterminado pero no por el de "temporada" como aquí ocurre. Esto también agravia a la demandada.

3) <u>Los agravios de la parte actora</u>.

a) El primer agravio de la parte actora se centra en que la sentencia ha liquidado en forma incorrecta la indemnización del Art. 245 LCT. Sostiene que al momento de efectuar el cómputo de la antigüedad de los actores para el cálculo de la indemnización por antigüedad lo hizo incorrectamente al no computar el total de las temporadas laboradas por cada uno de los actores y que fue acreditado en autos.

Se basa para este agravio en que la sentencia determinó que los actores trabajaron en las temporadas correspondientes a los años 2006, 2007, 2008 y 2009 y que la magistrada a quo al basarse para el cálculo indemnizatorio por antigüedad en la pericial contable no advirtió que los cálculos efectuados por el experto contable no fueron los correctos y ello la condujo al error que es motivo de su agravio.

En este punto la parte actora deja constancia que al presentar su alegato planteó el error cometido por el perito contable y recalculó los rubros correspondientes a la indemnización por antigüedad y la del Art. 2 de la Ley 25.323.

Con respecto a J., el mismo laboró un total de un año y medio para la demandada. El perito contador tomó como base para el cálculo de la indemnización del art. 245 LCT un total de 11 meses y 19 días basándose en la fecha de ingreso incorrectamente registrada por la demandada. Por lo tanto, la sentencia -según la queja- es contradictoria porque admite la antigüedad acreditada en autos respecto de este actor pero al mismo a tiempo afirma que la misma abarca un total de "11 meses y 19 días". O sea, no sumó la jueza de grado las temporadas y ese es el error que lo agravia.

Con relación a R., se acreditó en autos que comenzó a trabajar para la demandada el 27 de Noviembre de 2006 y así lo reconoció la sentencia. Sin embargo, continúa el agravio, del informe pericial contable surge que el

experto consignó como fecha de ingreso el 27/11/2006, pero al contestar el punto pericial N° 4 afirmó que R. trabajó 10 meses y 22 días, cuando en realidad trabajó desde Noviembre de 2006 y hasta la temporada octubre 2008/marzo 2009, conforme lo reconociera la sentencia. Es por ello que el actor, según la queja, trabajó un total de 17 meses y no once meses y diez días como erróneamente lo determinó la sentencia al reproducir la pericia contable.

A) El segundo agravio de la actora apunta a que al estar mal liquidado el rubro "indemnización por antigüedad" para cada actor, se encuentra mal liquidado y calculado el rubro indemnizatorio previsto por el Art. 2 de la Ley 25.323 por lo que debe ser calculado correctamente.

Finalmente, realiza la parte actora los cálculos que considera correctos y así determina: con respecto al Sr. R.: a) Indemnizac. por Antigüedad (2 períodos): $ 6.286,92.-; b) Indemnizac. Art. 2 Ley 25.323: $ 6.208,25.-; con respecto al Sr. J.: a) Indemnizac. por Antigüedad (2 períodos): $ 14.472,08.-; b) Indemnizac. Art. 2 Ley 25.323: $ 12.964,44.-

4) Tratamiento de los agravios de la parte demandada.

4.1) Procedencia del trabajo "eventual" y no "de temporada".

a) En el punto "2" del presente he descrito la postura crítica de la parte demandada para con la sentencia en crisis en cuando a que no ha admitido que estamos aquí ante dos casos que no corresponde encuadrarlos como trabajo "eventual" sino como trabajo "de temporada". Da distintas razones por las cuales considera correcto su proceder de contratar en forma "eventual" a los reclamantes y otras por las que es errónea la sentencia al resolver que el encuadre ajustado jurídicamente es el del trabajo "de temporada". Por lo tanto, corresponde a esta Alzada determinar cuál es la figura contractual aplicable al caso en análisis.

En el inicio del camino a recorrer para concretar la finalidad indicada, es menester comenzar haciendo un análisis sobre las características especiales que tiene el contrato de trabajo "eventual".

Ante todo, debe tenerse presente que la contratación "eventual" sólo es procedente cuando se acredite una causal objetiva para justificar dicha modalidad, recayendo la prueba sobre ese aspecto en cabeza del empleador. Y es importante advertir que el juzgador no puede catalogar una relación de trabajo dentro de una modalidad de excepción como es el contrato de trabajo "eventual", cuando no existan pruebas que objetivamente sustenten la eventualidad (conf. CSJ Sta. Fe, 12/11/08, LLLitoral 2009 (agosto), 735).

Independientemente de la discusión que puede generar el modelo de contratación eventual de la legislación argentina, no existe duda de que las normas reguladoras del instituto requieren la demostración de una causal objetiva para justificar dicha modalidad.

El contrato de trabajo eventual está dirigido, básicamente, a cubrir un lugar de trabajo en circunstancias excepcionales y apunta a la obtención de resultados concretos y temporales, cuando no se puede determinar el plazo (conf. GRISOLIA, J.A., "Derecho del Trabajo y la Seguridad Social", Lexis N° 5609/004244). Es una forma contractual que sólo puede ser utilizada para la satisfacción de necesidades extraordinarias o transitorias, por medio de servicios que se pueden corresponder o no con la actividad de la empresa, ya que no es legítimo contratar personal eventual para labores permanentes (conf. ACKERMAN, M.E. – TOSCA, D.M., "Tratado de Derecho del Trabajo", T. II, Rubinzal Culzoni, 2005, pág. 484; CNTrab., Sala VI, 17/10/07, "Tejada, S. c/ Necus SRL"). En síntesis, sólo se puede recurrir a la contratación eventual para los casos en las que los trabajos obedecen a una situación extraordinaria que lleva implícita la transitoriedad y que justifica en forma objetiva una contratación por tiempo determinado.

Para considerar válido un contrato eventual, que excepciona el principio general de indeterminación del plazo plasmado en el art. 90 LCT, es necesario que se cumplan los dos requisitos establecidos en esta norma, los cuales son acumulables y no alternativos (conf. ALVAREZ, E., "Reflexiones críticas acerca del contrato de trabajo eventual", Rubinzal Culzoni, Rev. de D.Laboral, 2005-2 (Contratación Laboral), pág. 199 y sigs.; CNTrab., Sala V, 05/07/07, "Ballivián Ticona, S. c/ Coca Cola Femsa y Ot."; ídem, Sala II, 16/08/07, "Leiton, G. c/ Cía. de Serv. Hoteleros").

He dicho antes que las normas reguladoras del instituto requieren la demostración de una causal objetiva para justificar dicha modalidad, recayendo la prueba sobre ese aspecto en cabeza del empleador. Con respecto a la prueba de la existencia de un contrato de trabajo eventual, la misma debe ser estricta, por resultar una situación de excepción dentro del ordenamiento jurídico laboral que privilegia la permanencia de toda relación de trabajo. Siempre debe primar la realidad sobre la forma, es decir la verdad de los hechos sobre la apariencia o por encima de los acuerdos (conf. CNTrab., Sala X, 29/02/08, "Agostino, D. c/ In Store Marketing SRL y Ot."; ALVAREZ, E., ob. cit., pág. 200; CNTrab., Sala VII, 12/07/06, "Presentado, V. c/ Transfármaco S.A. y Ot."). Esta prueba pesa sobre el empleador según lo establecen en forma expresa e indubitable los arts. 92 y 99 de la LCT, creando de esta forma una presunción iuris tantum de que el contrato es por tiempo indefinido, acorde con el principio general establecido en el art. 90. La prueba del empleador que alegue que existió eventualidad, debe demostrar de forma fehaciente y evacuando toda duda que la contratación del trabajador en forma eventual respondía a motivos objetivos y reales que justificaban una contratación a plazo y no por tiempo indeterminado (conf. SERRANO ALOU, S., "La eventualidad es una excepción de aplicación restringida", LLLitoral 2009 (agosto), 735).

Teniendo en cuenta lo hasta aquí expuesto y las constancias que surgen de las actuaciones, adelanto mi opinión que no acompañaré en sus quejas a la parte demandada.

Para mí ha quedado acreditado que los actores estuvieron vinculados por un contrato de trabajo de tiempo indeterminado con la empresa accionada en los términos del art. 90 de la L.C.T. careciendo de validez legal los contratos de trabajo "eventual" acompañados por la demandada, por cuanto en ellos se expresa la existencia de una contratación directa de la empresa accionada con los actores sin cumplir los requisitos legales para caracterizar a la contratación como "eventual", cuyo marco regulatorio está contenido como una modalidad contractual especial reglado en los arts. 99 y 100 de la L.C.T. con reglas impuestas por la Ley 24.013 (art. 72) que exige la satisfacción de resultados concretos (por ejemplo, cubrir una suplencia) o servicios extraordinarios determinados de antemano (como una emergencia) o bien exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa debiendo ser ambas acumulativas, lo que surge de la referencia en la ley de la conjunción copulativa "y" que determina la acumulación de ambas pautas de inclusión, como ocurre en los casos de picos de producción de bienes y servicios que presentan un plus atípico y temporario o efímero, causales que deben fijarse y enunciarse expresamente en la contratación, lo cual no se observa en los contratos acompañados por la accionada que no consignan en modo alguno la causal o necesidad extraordinaria de dicha contratación. Es que la causal o la necesidad extraordinaria no resulta sólidamente conformada o acreditada por el hecho de que la demandada haya expresado en el encabezamiento de los contratos obrantes a fs. 40, 80 y 83, lo siguiente: *"…se conviene de común acuerdo en celebrar el presente contrato eventual…en virtud de ingreso extraordinario de langostinos proveniente de barcos de terceros…"*. Texto, por otra parte, que no luce en los contratos que obran

a fs. 26, 68 y 75 y que pretenden hacerse valer por la demandada como razón suficiente para la contratación "eventual".

De todos modos, con el texto que he transcripto o sin él, de tales contratos se desprende la continuidad de los actores para la misma empleadora en lapsos prolongados con sucesivas renovaciones y para el cumplimiento de las mismas tareas: *"procesado de langostino"*, las que, dado el objeto social de la accionada, hacen al giro normal de su explotación, sin que sean válidos los flujos o reflujos anuales y habituales de la cantidad de langostinos a procesar para justificar una contratación eventual porque ellos integran el movimiento habitual propio y específico de la actividad que desarrolla la demandada. Tampoco ese plus atípico temporario por un incremento de materia prima surge de las restantes probanzas aportadas de autos, cuya prueba incumbía a la demandada, conforme a las prescripciones de los arts. 92 y 94 LCT. En tal sentido, he dicho antes en este voto que la doctrina sostiene que los dos requisitos exigidos para que el contrato de trabajo pueda entenderse a plazo determinado son acumulativos y no alternativos, lo que significa que si la demandada no ha acreditado en autos (art. 92 LCT) que las modalidades de la tarea o de la actividad así lo justifican, el contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado (conf. ALTAMIRA GIGENA, "La Ley de Contrato de Trabajo Comentada", pág. 437; SARDEGNA, "Ley de Contrato de Trabajo Comentada", pág. 210; CNTrab., Sala VIII, 31/05/90, "Giacobb C. c/ Sipem SRL y Ot."; CATrab.Tucumán, Sala VI, 12/04/2012, LLNOA 2012 (julio), 688).

B) No se discute ante esta instancia que los actores hayan trabajado para la empresa demandada, ni que desde su contratación hasta la fecha de su desvinculación se desempeñaran como personal contratado por la propia demandada, realizando siempre iguales tareas, correspondientes a la actividad desarrollada por la misma. Tengamos presente que, conforme lo

ha expresado al contestar la demanda, la parte demandada es una empresa dedicada a “la captura, industrialización y comercialización de productos ictícolas” y su principal actividad lo constituye “la captura y procesamiento de la merluza común y langostino, siguiendo la de otras especies marinas” (ver fs. 70 vta.).

La naturaleza del contrato depende de una situación de hecho, que demuestre fehacientemente que los servicios prestados por el trabajador obedecieron a exigencias transitorias y extraordinarias o a servicios extraordinarios determinados de antemano (art. 99 LCT). Desde dicha perspectiva de análisis, comparto lo señalado por la Sra. Juez a quo respecto de que la demandada no ha aportado elementos de prueba suficientes a fin de acreditar los extremos requeridos por la normativa aludida. Por el contrario, el detenido estudio de las constancias de la causa (conf. art. 390 CPCC), me lleva a concluir que los actores siempre cumplieron tareas propias de la organización y el giro empresario de la demandada y que no se acreditaron las necesidades extraordinarias alegadas, ni la consecuente necesidad de contratar personal eventual para funciones específicas. O sea, no se acreditó la eventualidad de las tareas, ni tampoco el cumplimiento de los requisitos formales que impone la normativa para admitir este tipo de contrataciones (arts. 31 y 72 de la Ley 24.013).

Veo en este caso que resulta acreditada la prestación en todos los ciclos de la misma tarea por parte de los actores, desprovista de los recaudos de extraordinariedad y transitoriedad, lo cual hace presumir una incorrecta utilización del contrato de trabajo “eventual” como vía de reclutamiento del personal. El hecho de adoptar dicha modalidad bajo condiciones que verdaderamente distan de ser, en la realidad, las que describe el legislador, expone al dador de trabajo a contingencias como las que resultan del pronunciamiento recurrido.

He dicho ya aquí que la regla es el trabajo por tiempo indeterminado y la prueba del trabajo eventual la debe producir aquél que invoca esa modalidad, debiendo demostrarse que el trabajador ha sido contratado para la satisfacción de ciertos resultados concretos, ya sean servicios extraordinarios determinados de antemano que por su naturaleza se encuentran fuera de la actividad específica o normal del empleador, o exigencias transitorias que por su cantidad o especificidad obedezcan a factores -justamente- transitorios y ajenos al desarrollo habitual de la actividad empresaria.

A fin de dar una adecuada y fundada respuesta a los agravios de la recurrente, tengo en cuenta que la pericia contable practicada en autos hizo saber -en lo que aquí interesa y por un punto pericial propuesto por la empresa demandada- que el promedio de "compras" de materia prima (langostinos) realizadas por la demandada durante los años 2006 a 2009 fue de 1.024.059,48 Kg. por año. Si bien surge del cuadro realizado por el experto la cantidad de kilogramos comprado cada año entre 2006 y 2009 y no se compró todos los años la misma cantidad, dicha circunstancia no es excepcional -como lo sostiene la recurrente- sino que se ha reiterado por decisión exclusiva de la propia empresa demandada, lo que podría haber justificado una contratación discontinua, en su caso, pero permanente. Además, el acreditado incremento de materia prima que hubo en algún período y en el que se basa la quejosa no suple la ausencia probatoria de la invocada extraordinariedad y excepcionalidad del evento que justificaría la forma excepcional de contratación.

Y esta ausencia probatoria tiene una explicación muy simple: surge de autos y del propio reconocimiento de la demandada que la materia prima en cuestión (langostinos), al menos durante el período 2006/2009, no fue capturada por ella sino adquirida a terceros. Por lo tanto, es más que evidente que en cada temporada la empresa sabía perfectamente la

cantidad de langostinos que le compró a los terceros, con lo cual no hay en esto nada de "extraordinario" ni "excepcional". Y es aquí donde también la postura de la demandada no resiste el menor análisis. Es imposible que alegue -como lo hace- que no sabía en cada época qué cantidad de langostinos debía procesar, dado que el procesamiento comprendía -ni más ni menos- que la cantidad de materia prima que ella misma decidió adquirirle a sus proveedores. O sea, no hay aquí ningún acontecimiento ni actividad aleatoria, inconstante, irregular o imprevisible, como esgrime en su queja y ello se debe a que la demandada -durante los años 2006 a 2009- compró a terceros la materia prima, por lo tanto, no pudo ignorar la cantidad que comprara y ello es lo que se debía procesar.

C) Tampoco tiene relevancia que la quejosa se pregunte qué debería hacer con el personal en los casos en que la cantidad de materia prima descienda en un período con respecto a otro. Y no es relevante porque la respuesta está dada por lo mismo que he dicho en el párrafo anterior: no es sorpresivo, excepcional ni extraordinario para la demandada la cantidad de langostinos que debe procesar, porque esa materia prima en parte es capturada por la empresa y en parte es comprada a terceros por ella. No puedo dejar de destacar que en el informe Pericial Contable producido en autos, se han adjuntado las copias de las declaraciones juradas (Disposición 87/98) presentadas por la demandada al Ministerio de Producción y Turismo, Subsecretaría de Desarrollo Económico, de las que surgen los kilogramos de materia prima "propia" y "comprada" y no obran las que corresponden a los años 2006 a 2009 que son las que en este caso nos interesan. Por otra parte, la misma demandada le solicitó al experto contable que hiciera saber en su dictamen la cantidad de langostinos "comprados" por la empresa entre los años 2006 a 2009 (punto pericial "ii" de fs. 73, respondido por el perito a fs. 215/216). Ante este panorama

probatorio no me cabe sino concluir que durante el período comprendido entre los años 2006 y 2009, o bien la demandada sólo adquirió a terceros la materia prima en cuestión (langostinos) para su procesamiento o ha sido muy reducida la cantidad capturada por ella.

Frente al cuadro que acabo de describir, toda la cuestión relativa al personal que necesita la demandada para cumplir con su cometido (procesamiento de langostinos) es una decisión estrictamente empresarial, no correspondiendo a los jueces aconsejar al respecto. Es la empresa quien decide cuánta materia prima comprar en cada temporada y ella es la que debe saber si tiene o no el personal necesario para procesar la cantidad que decidió adquirir y resolver en consecuencia.

Atento lo hasta aquí desarrollado, no tengo dudas de que la figura del contrato de trabajo "de temporada" (art. 96 LCT) encaja perfectamente en esta actividad y en modo alguno advierto el perjuicio económico para el empleador dado que en estos casos el personal percibe remuneración únicamente durante el período que cumple tareas.

D) Otro de los argumentos de la quejosa apunta a que R. no prestó tareas a fines del año 2007 y comienzos del 2008, no habiendo reclamado en ningún momento por la no convocatoria a trabajar, lo cual se debe tener presente. Hubiese sido interesante que la quejosa explicara a qué efectos se debe tener ello presente en este caso, porque no lo ha hecho.

De todos modos, este no ha sido un punto que integrara el debate en primera instancia por lo que mal puede pretender incorporarlo ahora mediante la expresión de agravios. En consecuencia, no corresponde su análisis por esta Alzada (arg. art. 280 CPCC).

E) Dentro del mismo primer agravio, esgrime también la recurrente que las partes estuvieron vinculadas mediante contratos de trabajo eventuales y

que jamás el actor cuestionó dichas contrataciones, como tampoco lo hicieron las entidades sindicales zonales.

Sin perjuicio de que este punto tampoco fue esgrimido al contestar la demanda, resumiré mi posición al respecto.

No es suficiente la voluntad de las partes para generar un contrato de trabajo de plazo cierto o incierto (ni aun cuando esta situación este prevista en un convenio) sino que debe mediar también una necesidad objetiva del proceso productivo que legitime esas modalidades (conf. CNTrab., Sala II, 16/08/07, "Leiton, G. c/ Cia. de Serv. Hoteleros"; ídem, Sala III, 26/12/06, "González, E. c/ Claridge Hotel SA"; ídem, Sala IV, 20/05/08, "Páez, L. c/ Iconics SA"; 29/04/08, "Caminos, L. c/ Panatel SA"; ídem, Sala VI, 13/05/08, "La Fata, R. c/ TNS Gallup Arg. SA"; ídem, Sala IX, 31/05/06, "Mars, N. c/ Bco. Privado de Inversiones SA y Ot.").

No es posible que las partes puedan determinar por su propia voluntad que el contrato de trabajo es eventual, con prescindencia de considerar la continuidad normal del proceso productivo y la tutela que el Derecho del Trabajo da a la permanencia y estabilidad de la relación laboral, permanencia y estabilidad que se encuentra plasmada en el "principio de continuidad" (conf. ALVAREZ, E., ob. cit., pág. 199 y sigs.).

O sea, no es relevante que los actores hayan sido contratados en forma eventual y que ello fuera conocido por ellos, por cuanto el tipo de contratación eventual no depende de ello, ni del conocimiento que pueda tener el trabajador de la supuesta transitoriedad de las tareas mediante la firma de un contrato, sino que las modalidades de las tareas razonablemente aplicadas así lo justifiquen (conf. CNTrab., Sala VII, 06/11/96, "Pascualini, R. c/ Bco. Español"). Debe quedar en claro que no interesa la calificación que las partes den a la relación, sino que lo relevante es la esencia de la vinculación que, en tanto traduzca una subordinación jurídica, es decir, una sujeción actual o potencial a directivas jerárquicas,

importa una relación laboral de carácter dependiente (conf. CNTrab., Sala VI, 16/07/96, "Brutti, A. c/ Raffo y Mazieres S.A.").

La falta de prueba concreta en punto a que la contratación no obedeció a una necesidad objetiva y extraordinaria, define la suerte de la pretensión, y no obsta a lo expuesto, la existencia de sucesivos contratos suscriptos por los trabajadores o el hecho de que ni ellos ni la asociación gremial haya realizado objeción alguna sobre los mismos, pues –reitero- lo que caracteriza a la relación como "eventual" es que la modalidad de las tareas justifiquen el tipo de contratación, y ello, independientemente del conocimiento que pueda o no tener el trabajador respecto a la supuesta transitoriedad de las tareas mediante la firma de un contrato (conf. CNTrab., Sala X, 29/05/06, LLOnline: AR/JUR/2958/2006).

Es que independientemente de la tipificación que las partes puedan asignar a la relación que las une, su interpretación debe hacerse a la luz del principio de la realidad, en cuanto impone la prevalencia de la naturaleza de los hechos, actos o negocios sobre las formas, las apariencias o las designaciones escogidas por las partes al margen de la regulación legal.

Lo dicho es más que suficiente para demostrar la irrelevancia de la queja planteada por la recurrente.

F) Cabe referirme en este apartado a las citas jurisprudenciales que, a modo de agravio, hace la recurrente en apoyo de su postura y que está referido a que en las contrataciones realizadas hubo una falta de certeza con respecto al plazo de terminación de las mismas y de allí su carácter de "eventual", o sea, hubo eventualidad porque no pudo preverse un plazo cierto para la finalización del contrato.

Advierto que estos dichos son sólo enunciados tendientes a sostener la figura de la "eventualidad" en la contratación, lo cual lejos está de lograr su cometido. Y digo que no logra el cometido porque en las contrataciones de

los actores la empresa sabía de antemano que los mismos trabajarían hasta que finalice la tarea de clasificación de los langostinos. O sea, no se discute aquí que los actores tenían la categoría y se desempeñaron siempre como "envasadores/clasificadores de langostino". Tampoco se discute que los langostinos en parte eran capturados por la demandada y en parte los adquiría a terceros, sin perjuicio que -conforme las probanzas de autos- durante el período 2006/2009 sólo se acreditó que los "compró" a terceros. Por lo tanto, la contratación de los actores duraba hasta que se clasificaran todos los langostinos adquiridos por la empleadora. Cuando se clasificaba el último langostino, se terminaba la labor de los contratados.

Es más que claro, a la luz de lo que acabo de exponer, que no se estuvo aquí ante una "falta de certeza del plazo de terminación" del trabajo de los actores, como sostiene -sin éxito, obviamente- la quejosa.

Por lo tanto, el agravio no tiene sustento para desvirtuar los postulados de la sentencia en crisis.

G) Al finalizar el primer agravio, afirma la quejosa que resolver como lo ha hecho la sentencia de primera instancia no sólo significaría la ruina para su parte y las otras empresas del sector, sino que originaría una verdadera industria del juicio.

Debo decir que no ha sido este tema puesto de manifiesto por la recurrente al contestar la demanda, por lo que no corresponde su tratamiento en esta instancia (conf. art. 280 CPCC). Sin perjuicio de ello, dejo sentado que en ningún momento la demandada ha demostrado la veracidad de su afirmación y/o la vinculación o relación directa que la misma tenga con la cuestión aquí debatida. Tampoco advierto cuál sería la razón por la cual la celebración de contratos "de temporada" provocaría la ruina de la empresa empleadora.

H) A modo de conclusión de este punto del tratamiento de los agravios de la apelante, es necesario dejar sentado en lo que hace a las probanzas arrimadas por la empleadora, que de las testimoniales valoradas por la Juzgadora para sustentar la eventualidad de la relación no surge la presencia de una necesidad de la empresa que objetivamente esté destinada a consumirse o agotarse en el tiempo; dichas pruebas refieren al tiempo en que habrían prestado servicios los actores pero en modo alguno apuntan a una situación particular del negocio que requiriera una labor especial.

Es acertada la decisión de la inferior al considerar que las tareas de los actores no revestían las características alegadas por la demandada, ya que nadie puede negar que las tareas de procesar langostinos son propias de la explotación de una empresa dedicada a la industrialización y comercialización de productos ictícolas y no pueden considerarse ni extraordinarias (en modo alguno apuntan a una situación particular del negocio que requiriera una labor especial) ni transitoria (no surge la presencia de una necesidad de la empresa que objetivamente esté destinada a consumirse o agotarse en el tiempo).

He dicho supra que la ley utiliza la conjunción "y", por lo que no debe entenderse que las exigencias deben ser extraordinarias o transitorias, sino que deben darse ambas situaciones. La extraordinariedad de la ley debe ser entendida en el sentido de imprevisibilidad, es decir, debe tratarse de exigencias del mercado que no son las ordinarias del giro empresario pero que a su vez no pudieron preverse.

Si el aumento del giro comercial o del volumen de compra de langostinos es el que normalmente tiene toda empresa como objetivo de crecimiento de la misma, este crecimiento no es extraordinario ya que estaba en los planes de la empresa. Asimismo, la situación debe ser transitoria, ya que con el transcurso del tiempo, de continuar la situación, se perderá la excepcionalidad y se configurará la nueva normalidad; siendo desplazada

la eventualidad por la continuidad. Por último, la sola discontinuidad y la falta de precisión en relación a la periodicidad de los trabajos, no es causa suficiente para la contratación de trabajadores como eventuales (conf. SERRANO ALOU, S., ob. cit.).

No puedo dejar pasar otra circunstancia relevante a los efectos de considerar la inaplicabilidad de la figura del trabajo "eventual" al caso en análisis y me refiero al hecho de que los actores han sido contratados más de una vez para realizar las mismas tareas. Esta reiteración atenta contra la figura que pretende aplicar válidamente la demandada y ello es así porque el contrato de trabajo "eventual" es de carácter ocasional y transitorio, toda vez que en principio, no tiene posibilidad de repetición y es por ello que no origina expectativa de continuidad en el empleo, sino por el contrario, termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio para el que fue contratado el trabajador, que por su extraordinariedad no tiene perspectivas de reiterarse (conf. CNTrab., Sala X, 29/05/06, LLOnline: AR/JUR/2958/2006).

Hemos visto que los actores fueron contratados para realizar una de las actividades normales y habituales de la demandada que era el procesamiento de langostinos. Es ésta una actividad que no se realiza en forma continua, pero es una actividad permanente y regular. Ello por sí solo está indicando que, teniendo en cuenta la naturaleza de los servicios por las cuales los actores fueron contratados, tenían lógicas posibilidades de trabajo, por tiempo indeterminado, aunque discontinuo.

Corresponde recordar que para determinar el carácter de la relación, hay que precisar el contenido de las obligaciones asumidas por las partes, o dicho de otro modo, lo que han convenido explícita e implícitamente, en función del trabajo o tarea a cumplir; es el trabajo contratado por su naturaleza misma (permanente o transitorio), el que definirá el carácter de la relación y será a través de él como el trabajador, desde el momento

mismo en que celebra el contrato, sabe si el vínculo ha de ser transitorio o si por el contrario tiene lógicas posibilidades de perdurar indefinidamente. De acuerdo con lo expuesto el contrato será "eventual" cuando el servicio prometido por el trabajador sea único y determinado, sin posibilidades de prolongarse en el tiempo o de repetirse, o sea intrínsecamente transitorio; mientras que será permanente en caso contrario, esto es, cuando las partes acordaron la prestación de servicios que son susceptibles de repetirse indefinidamente, lo cual confiere a la relación vocación de perdurabilidad. Es decir que, con otras palabras, a trabajo transitorio corresponde contrato de trabajo "eventual" y a trabajo permanente, corresponde contrato de duración indefinida, el margen de si a través de los servicios pactados se satisfacen necesidades transitorias o permanentes de la empresa (conf. VAZQUEZ VIALARD, A., "Tratado de Derecho del Trabajo", Astrea, Bs.As., 1982, T. III, pág. 548).

Lo expuesto me lleva inevitablemente a concluir que los contratos realizados entre las partes tienen vocación de permanencia -aunque las prestaciones fueran discontinuas- toda vez que los trabajadores, teniendo en cuenta los servicios para los cuales se los contrató más de una vez, tuvieron fundadas expectativas de trabajar indefinidamente en las tareas de procesamiento de langostinos realizados para la demandada.

Es por lo hasta aquí expuesto que se ha decidido reiteradamente que la prolongación de la vinculación en reiteradas oportunidades y por un extenso período no resulta compatible con una exigencia transitoria o accidental del contrato de trabajo eventual que es siempre y de por sí, momentánea. El auténtico trabajador eventual no tiene posibilidad de repetición de labor, no se produce una continuidad en el empleo que, precisamente, da la nota de trabajo estable; de lo contrario el empleado puede tener la lógica expectativa de ser incorporado como personal permanente (conf. CNTrab., Sala X, 29/11/96, DT 1997-A, 969;

Cám.Apel.Civ.Com.Lab.Rafaela, 23/02/96, LLLitoral 1997, 1164; CNTrab., Sala V, 29/12/92, DT 1993-A, 455).

Todos los aspectos jurídicos esenciales en la dilucidación de la naturaleza contractual a los que acabo de hacer referencia, han sido soslayados por la recurrente, quien esboza una cantidad abrumadora de circunstancias genéricas, más no logra rebatir en modo alguno tales consideraciones que se compadecen con las constancias de autos y el derecho aplicable.

Es de una claridad meridiana que si no se demuestra que las modalidades de las tareas admiten la contratación eventual, no cabe apartarse de la directiva contenida en la primera parte del art. 90 de la LCT, de modo que la relación debe considerarse permanente o por tiempo indeterminado. De tal modo, los vínculos anudados con los actores responden perfectamente a las características del contrato de trabajo "de temporada" (art. 96 de la LCT(), el cual, como es sabido, es por tiempo indeterminado aun cuando las prestaciones sean discontinuas y no continuas como en el contrato de trabajo más común (conf. ETALA, C.A., "Contrato de Trabajo", Astrea, 1998, pág. 220).

En consecuencia, no habiendo podido la demandada demostrar que los trabajadores fueron contratados para prestar servicios de carácter eventual y extraordinario (conf. lo establece el art. 99 LCT), corresponde confirmar la sentencia apelada en cuanto consideró que dicha relación fue por tiempo indeterminado y rechazar los agravios expuestos por la recurrente. Así lo voto.

4.2) <u>La consideración de los contratos por tiempo indeterminado</u>.

El último agravio de la parte demandada está dirigido a que la sentencia ha realizado una argumentación "ultra petita" al hacer una consideración al art. 69 de la LNE que habla de los plazos máximos permitidos para los contratos eventuales. Sostiene que si los actores han negado el carácter de

contrato por tiempo indeterminado de su vínculo con la empleadora, no tiene razón de ser que la sentencia considere los plazos antes referidos. Agrega que ello es relevante cuando es reclamado el contrato por tiempo indeterminado pero no con el "de temporada" como ocurre en el caso de autos.

No le asiste razón a la recurrente.

He dicho en el punto anterior -y me permito reiterarlo aquí- que si no se demuestra que las modalidades de las tareas admiten la contratación eventual, no cabe apartarse de la directiva contenida en el art. 90 de la LCT, de modo que la relación debe considerarse permanente, es decir, como de plazo indeterminado. Y en el caso específico de los actores, la relación contractual entablada con ellos responde perfectamente a las características del contrato de trabajo "de temporada" (art. 96 de la LCT), el cual es por tiempo indeterminado aun cuando las prestaciones sean discontinuas.

Lo dicho da la debida respuesta al agravio y demuestra su inconsistencia dado que reclamar estar amparado por un contrato "de temporada" no se contradice con los principios que rigen para el contrato por tiempo indeterminado.

Por lo tanto, el agravio no es consistente y corresponde su rechazo. Así lo voto.

5) <u>Tratamiento de los agravios de la parte actora</u>.

La parte actora sostiene en su fundamentación del recurso que le fuera concedido que la sentencia ha realizado mal los cálculos de las sumas que les corresponde a cada uno de los actores en concepto de indemnización por antigüedad y la prevista por el Art. 2 de la Ley 25.323. Sostiene que, basándose en el dictamen pericial contable, ha realizado mal el cálculo de la antigüedad de los reclamantes no computando la totalidad de las temporadas laboradas por cada uno de ellos.

A fin de resolver el planteo me remito a la sentencia y de la misma surge que los actores trabajaron en las temporadas correspondientes a los años 2006, 2007, 2008 y 2009 (fs. 302 vta.), lo cual se reitera a fs. 304 vta. cuando expresa: *"Véase que los actores trabajaron desde el año 2006 al 2009 (conf. Pericia Contable fs. 211…)…"*.

Ahora bien, el perito contador en su dictamen de fs. 210/218 determinó concretamente la fecha de ingreso y egreso de cada uno de los actores. Así surge de fs. 211 que el actor R. ingresó el 27/11/2006 y egresó el 27/04/2007 - ingresó el 13/11/2008 y egresó el 05/05/2009. En base a ello el experto informó que este actor trabajó efectivamente 10 meses y 22 días.

Con respecto al actor J. informó los ingresos y egresos producidos a partir del primer ingreso el 14/02/2007 y hasta el 15/05/2009 en que se produjo el último egreso; de esta forma computó que trabajó efectivamente 11 meses y 19 días.

He referido supra que la sentencia ha dicho que los actores trabajaron desde 2006 al 2009 y ello, conforme el informe pericial contable, es correcto dado que R. ingresó en el año 2006 mientras que J. lo hizo en el año 2007. Es decir, sin perjuicio de haber especificado la sentencia en forma individual el ingreso de cada uno de los reclamantes -conforme lo expondré más adelante en este punto- considero que debe tomarse esta afirmación de la Jueza a quo como abarcando en el tiempo tanto el inicio de R. (en 2006) como el inicio de J. (en 2007) y de allí que haya expresado que "los actores" trabajaron en las temporadas correspondientes a los años 2006, 2007, 2008 y 2009, pero la discriminación de los años de ingreso de cada actor lo hizo la sentencia a fs. 302 vta. en un párrafo que transcribiré más adelante, sin perjuicio de haberlo hecho también el perito contador y a lo cual se remitió la sentenciante.

Advierto que en la queja los recurrentes no alcanzan a demostrar en forma clara, terminante y precisa cuál es el error que cometió tanto el perito

contador como la Sra. Jueza del inferior. En el agravio se habla de que ambos tienen una antigüedad de un año más pero no se explica el porqué ni en dónde radicó el supuesto error que hace que les corresponda una suma mayor tanto por la indemnización por antigüedad como por el incremento previsto en el Art. 2 de la Ley 25.323.

Tomo, por ejemplo, el caso de J. quien, según el agravio, trabajó desde la temporada 2006/2007, pero no hay ninguna constancia que avale esta postura del apelante y tampoco ha explicado porqué se equivocó el perito contador y luego la sentenciante. Para mí es muy claro que el impugnante debió consignar claramente cuál es el cálculo que hizo la sentencia en base a la pericia y cuál es el cálculo que él realiza, determinando dónde y en qué basa la diferencia que pretende se incline a su favor. Al final de su presentación, cuando efectiviza la liquidación de este actor, le computa "2 períodos" de antigüedad, pero debió antes explicar cómo llega a esa determinación.

Lo mismo ocurre con el actor R. Según la queja, este actor laboró un total de 17 meses y no 11 meses y 10 días como erróneamente falló la Jueza de primera instancia al reproducir la equívoca pericia contable. Debo decir que, conforme la pericial contable, este actor trabajó "11 meses y 19 días" y en base a ello la sentencia determinó sus indemnizaciones. Ahora bien, lo que el recurrente no explica es cómo llega al cálculo de que este actor trabajó 17 meses.

Por otra parte, advierto que la parte actora no se ha agraviado porque la sentencia ha fijado o considerado erróneamente la antigüedad que le corresponde a cada uno de los actores; por el contrario, ha reconocido expresamente la corrección de la sentencia en este punto. Es decir que ha quedado firme para los reclamantes la antigüedad que les fuera reconocida a cada uno de ellos en la sentencia, la cual se basó en el dictamen pericial contable. Y aquí debo necesariamente reproducir la parte de la sentencia

que clarifica la cuestión de la "antigüedad" de cada uno de los actores, me refiero a cuando la Magistrada a quo dice: *"…De la documental reservada (fs. 26, 40, 68, 75, 80, 83…) han suscripto los actores los instrumentos denominados "Contrato de Trabajo Eventual para el procesado del langostino", el 27 de Noviembre de 2006 (fs. 40) y 13 de noviembre de 2008 (fs. 26), el coactor R. El 14 de febrero de 2007 (fs. 83), 6 de junio de 2007 (fs. 80), 23 de octubre de 2007 (fs. 68), 03 de octubre de 2008 (fs. 75), J…"* (fs. 302 vta.). Este párrafo de la sentencia no puede ser desconocido por los recurrentes y el mismo -como ya he dicho aquí- ha quedado firme para ellos.

Téngase en cuenta, además, que el párrafo que los agraviados transcriben en su queja y al cual he hecho referencia supra dice: *"…Ha quedado acreditado con los elementos de juicio ponderados, que los actores trabajaron en las temporadas correspondientes a los años 2006, 2007, 2008 y 2009…"*. Pero no olvidemos que el mismo es posterior al que acabo de transcribir, por lo que no puede desconocerse la evidente y necesaria relación y concordancia existente entre ambos textos.

A fin de dar respuesta a la queja planteada, corresponde necesariamente remitirnos a lo normado por el CCT Nº 372/04 aplicable en este caso y sobre lo que no hay discrepancia entre las partes. El mismo dispone -para el trabajador "de temporada"- que para calcular la "antigüedad" se deberá tomar un año de servicio por cada dos temporadas. En caso que el trabajador trabaje por un período mayor a 150 días en un año calendario, se debe considerar un año completo de antigüedad (conf. art. 6, inc. f.).

De conformidad con las pruebas producidas en autos (esencialmente los testimonios), se puede afirmar que la temporada del langostino se da entre los meses de Octubre y Marzo aproximadamente.

Por lo tanto, teniendo en cuenta lo que dispone el CCT de la actividad y las fechas y tiempo durante el cual los actores trabajaron para la demandada y

que surge de la sentencia en crisis -la que no fue cuestionada en este punto-, surge con claridad que no le asiste razón a la queja en tratamiento.

Si tomamos el caso del actor R., vemos que trabajó dos temporadas: el perito contador ha dicho "Ingreso: 27/11/2006 – Egreso: 27/04/2007" e "Ingreso: 13/11/2008 - Egreso: 05/05/2009" (fs. 211). Si trabajó "dos temporadas" su "antigüedad" es de un año (conf. art. 6, inc. f) CCT 372/04).

Con respecto a J. y siempre a tenor del informe pericial contable, trabajó la "temporada" que va del 23/10/2007 al 09/03/2008 y la que va desde el 03/10/2008 al 08/03/2009; lo cual corresponde computar -según hemos visto- como un año de "antigüedad". Los demás días que trabajó según surge del informe pericial contable que estoy considerando (fs. 211), son fases de la temporada que no alcanzan a los 150 días de servicio efectivo prestados en un año calendario para computarlo como un año más de antigüedad para este trabajador, conforme la referida norma del art. 6, inc. f) del CCT de la actividad.

Por lo expuesto, es muy claro que la sentencia, al calcular un año de "antigüedad" para cada uno de los actores, se ha ajustado a la normativa aplicable y a las probanzas que surgen de autos, no advirtiendo el error de cálculo que los apelantes le imputan a la misma. De allí entonces que la queja no corresponda ser admitida por esta Alzada. Así lo voto y propongo al Acuerdo.

6) <u>Las costas de la Alzada</u>.

Teniendo en cuenta mi propuesta de solución a las cuestiones que han sido sometidas a resolución por esta Alzada, ambas partes resultan vencidas en los recursos intentados. Es por ello que propongo al Acuerdo que las costas de la Alzada se impongan en el orden causado (conf. art. 69 2do párr., 72 y concs. CPCC).

Con respecto a los honorarios de los profesionales intervinientes, considero que deben ser regulados los honorarios de los letrados de la parte actora, Dres. F. A. y M. A., en conjunto, en el 25% de los que les correspondan por su labor en la instancia inferior y los de los letrados de la parte demandada, Dres. D. G. L. y G. N. W., en conjunto, en el 25% de los que les correspondan por su labor en primera instancia (conf. arts. 5, 7, 9, 13, 38 y concs. de la Ley XIII N° 4 y su modificat.).

A LA PRIMERA CUESTION, el Sr. Juez de Cámara Dr. Heraldo Enrique Fiordelisi vota por la **AFIRMATIVA.**

A LA PRIMERA CUESTIÓN la Sra. Jueza de Cámara María Inés de Villafañe dijo:

1.

Dado que el Magistrado preopinante ya reseñó en lo esencial los detalles del caso, la decisión impugnada y los motivos de agravio expuestos por los apelantes, me pronunciaré directamente sobre los aspectos traídos a decisión de esta alzada.

Para fundar en los hechos y el derecho mi voto individual, cual lo exigen las mandas de los arts. 169 de la Const. Prov., 8 de la ley V N° 17 y 274 C.P.C.C. serán suficientes las consideraciones siguientes.

2. Tratamiento de los agravios

Razones de método autorizan el tratamiento previo de los agravios de la empresa demandada, que están dirigidos a modificar la sentencia respecto de la modalidad del contrato de trabajo habido entre las partes, para luego y según lo que se decida, ingresar a la queja de la actora sobre los rubros indemnizatorios y agravamiento dispuestos en la sentencia en crisis.

a) <u>Los agravios de la demandada P. S.A.</u>

a.a) <u>La modalidad del contrato de trabajo que vinculó a las partes</u>.

El cuestionamiento sustancial es la decisión de la Magistrada de grado de considerar que el vínculo de su mandante con los trabajadores R. y J. fueron contratos de temporada y no el de trabajo eventual asignado por las partes, entendiendo la Magistrada de grado que el supuesto carácter "cíclico" de la actividad impediría la contratación eventual.

Por aplicación del principio de "primacía de la realidad" que rige en materia laboral, la determinación del carácter de eventual de un contrato de trabajo -cuya prueba está a cargo de quien lo invoca-, no depende de las denominaciones que le den las partes sino de su relación con exigencias extraordinarias y transitorias del establecimiento o servicios extraordinarios determinados de antemano.

En el caso, la sentencia de primera instancia trasluce un análisis y una razonable valoración de los elementos de prueba aportados a esta causa y de los hechos que pueden tenerse por acreditados a través de ellos y también denota un adecuado encuadramiento de las circunstancias que han resultado acreditadas en el marco del derecho aplicable al caso.

El empleador (empresa dedicada a la captura, industrialización y comercialización de productos ictícolas siendo su actividad principal la captura y procesamiento de merluza común y langostinos) ha pretendido encuadrar la contratación de los trabajadores, dentro de una exigencia extraordinaria y temporaria por incremento de la producción, cuando en realidad, de las tareas desarrolladas por los dependientes y de las pruebas producidas en el litigio surge que la contratación de los trabajadores se dio en el marco de un desempeño normal y habitual propio del giro empresario, de carácter cíclico o periódico como resulta la zafra de langostinos.

No advierto que la señora Magistrada de grado haya señalado en su pronunciamiento, que está vedada la contratación de trabajadores eventuales, cuando la actividad se desarrolla cíclicamente, como parece concluir en su agravio.

Lo que en definitiva ha señalado la señora jueza, es que no acreditó la parte el incremento extraordinario de actividad, por fuera de aquel que se da en forma periódica o regular y que excluye la modalidad de trabajo eventual. Lo que debía justificarse es lo "eventual" es decir, *"…aquello sujeto a un evento o contingencia (que puede suceder o no), servicios extraordinarios remiten a tareas no habituales al giro empresario y exigencias extraordinarias y transitorias refieren a aquellas que sin ser ajenas a la tarea habitual de la explotación la superan cualitativa o cuantitativamente"* (cfme. Ley de Contrato de Trabajo. Director Rodríguez Mancini. Tomo III pág. 129 Ed. La Ley, Bs. As., 2007). *"La naturaleza del contrato eventual depende de una situación de hecho que demuestre fehacientemente que los servicios prestados por el trabajador obedecieron a exigencias transitorias y extraordinarias o a servicios extraordinarios determinados de antemano (art.99 LCT). Quien invoca la existencia de un trabajo eventual debe demostrar en que consisten las necesidades extraordinarias y transitorias, cual es la razón por la que se necesita contratar trabajadores eventuales, cual es el resultado concreto perseguido y cuales son los servicios extraordinarios determinados de antemano"* (CNAT Sala I " A. L . c/ S.T. SRL y otro s/ ind." 30/06/08 Base Jurisprudencia CNAT).

Los actores fueron contratados para atender tareas de carácter temporario motivadas por el aumento del ingreso de langostinos a una plata industrial dedicada a ello, constituyéndose en una necesidad estacional y extraordinaria, al decir de la empresa. Pero tal caracterización permite concluir que no estamos ante un supuesto de trabajo eventual, sino de un trabajo de temporada, ya que se repite en cada ciclo y tiene una duración determinada de antemano (conf. art. 96, LCT)- más allá del alea que implica

la actividad extractiva de captura del langostino y de las compras que efectivice la empresa para su procesamiento-, lo que descalifica la tesitura de la demandada referida al carácter eventual del vínculo con los actores.

Señalaré en relación a los términos de su agravio, que el CCT 372/04 prevé a más del personal efectivo, a los trabajadores por temporada a quienes describe en su art. 6to: *" DE LOS TRABAJADORES DE TEMPORADA : a) Se considera tal, al que se incorpore al trabajo en los ciclos de temporada, zafra o cosechas originados en la época de aparición o forma de explotación del recurso o en la forma en que tenga organizada la producción el establecimiento y que se cumplan en determinadas épocas del año sujetas a repetirse por un lapso dado en cada ciclo"* y en su artículo 7mo. *"PERSONAL EVENTUAL Y/O TRANSITORIO: Se considera como tal, al que sea contratado para la satisfacción de resultados concretos, tenidos a la vista por el empleador, y en relación a contingencias extraordinarias y transitorias de la Empresa."*.

Luego de ello mal puede afirmarse que "…*ha quedado acreditado que la actividad que desarrolla por sus mismas características, impide contrataciones por tiempo indeterminado, temporada o cualquier otra*" (fs 316 vta), lo que por otro lado no fue alegado en el responde y consiguientemente no fue objeto de prueba.

Véase que a tenor de la pericia contable, y en los términos que fue propuesto el punto pericial, la empresa debió recurrir a trabajadores "eventuales" durante períodos, claramente estables, y que se reiteran en el lapso requerido en la pericia (2006/2009). Véase para ello la ampliación del informe pericial obrante a fs. 231/234 donde se discrimina el número de trabajadores efectivos y los convocados por la empresa para cubrir, lo que indudablemente resulta, la mayor actividad de la empresa. Claro está, no se ha individualizado puntualmente a la elaboración de langostinos pero sirve a modo de referencia, el incremento notorio para el período octubre/ marzo.

Lo cierto es que llámese “pico estacional” o “ciclo” o “fase”, resulta evidente que la “eventualidad“ a la que han referido los testigos, se ajusta más a la “temporada” de actividad extractiva del langostino, que a una situación de hecho extraordinaria y que configure el elemento objetivo atendible que pueda justificar la utilización por parte de la empresa de personal eventual.

El contrato de trabajo por temporada dura, en cada ciclo lo que exige la satisfacción de las necesidades de la empresa o explotación, conforme a la naturaleza de la actividad y precisamente, lo cíclico o estacional está en la mayoría de los casos, influido por la presencia de condicionamientos impuestos por la naturaleza (factores climáticos: frío o calor, nacimiento de frutos y vegetales, aparición de cardumen, etc.) que es esperable se repitan inexorablemente cada año.

La prueba acumulada en autos y valorada correctamente por la Magistrada, permite sostener lo resuelto en la anterior instancia, en el sentido, que los Sres. R. y J. fueron contratados para realizar una actividad que, conforme lo expuesto en los considerandos precedentes, respondía a la que precisaba la accionada para lograr su objetivo empresarial, cual lo es el procesamiento de langostino. Éste sólo puede llevarse a cabo dentro de un período determinado en el año a cuya finalización desaparece la necesidad de la explotación para renacer con la llegada del nuevo período y ello por tratarse de una actividad que corresponden a la repetición de determinados ciclos de la naturaleza.

En cuanto a las consecuencias económicas que tiene para la empresa la decisión adoptada, no puede soslayarse que la naturaleza de la actividad productiva hace que en determinadas épocas deba incrementarse la producción en porcentajes tales, que no sea posible hacerlo con el plantel habitual de personal.

Para ello, nuestro ordenamiento jurídico laboral, que dada su característica tutelar ha establecido tradicionalmente como principio general de la indeterminación del tiempo de duración de la vinculación de trabajo, ha previsto esta modalidad de contratación que viene a satisfacer las condiciones productivas intermitentes o cíclicas que no dependen de la voluntad del empleador y que responde al incremento estacional de requerimientos de personal, por la actividad que realiza.

Es ese régimen legal, estatuido en la LCT (art. 96 y sgtes) con las particularidades receptadas en el CCT (Art. 6 y cctes.) el que da respuesta a los interrogantes que procura la parte, brinde este cuerpo jurisdiccional.

a.b) <u>El plazo de duración de los contratos</u>

En el segundo agravio, la parte señala que la Magistrada de grado falló ultra petita, al resolver que los contratos celebrados con los actores se convirtieron en contratos de tiempo indeterminado, cuando nada de eso pidieron las partes, quienes han negado que el vínculo con su parte sea por tiempo indeterminado.

El contrato de trabajo por temporada tiene como primera y principal característica que se trata de un contrato celebrado por tiempo indeterminado, aun cuando las prestaciones de tareas resulten discontinuas. Como ya he señalado, durante el desarrollo del contrato existen períodos de actividad y otros de receso que no dependen de la voluntad de las partes sino de las condiciones de producción. El contrato de trabajo por temporada dura, en cada ciclo lo que exige la satisfacción de las necesidades de la empresa o explotación, conforme a la naturaleza de la actividad.

Por lo que no resulta incompatible en modo alguno con la norma legal aplicable, considerar que entre las partes medió un contrato de tiempo indeterminado bajo la modalidad de trabajo por temporada. *"El contrato de*

trabajo por temporada es de duración indeterminada porque la ley ha establecido que no se extingue con la finalización de cada temporada. El vínculo jurídico subsiste, aunque las prestaciones recíprocas que constituyen la relación de trabajo se encuentran suspendidas. (CNAT Sala VIII, S.D. 38296 del 13/06/2011 Expte. N° 21.520/2008 "S., R. D. c/D. A. SA s/despido").

Concluyo el tratamiento de los agravios de la demandada, expidiéndome por su desestimación y consecuentemente confirmando en los puntos atacados, la sentencia de grado.

b) <u>Los agravios de la parte actora</u>

Cuestiona la representación letrada de los actores el cálculo que ha reconocido la sentencia para fijar la indemnización por antigüedad y el agravamiento previsto en el art. 2do de la ley 25.323. Para ello señala que la Magistrada de grado no computó la totalidad de las temporadas laboradas por cada uno de ellos.

Diré en primer término, que no ha sido materia de agravio las fechas de ingreso de los actores y es claro que la señora Magistrada y sobre la base de las fechas insertas en los contratos anexados, tuvo por cierto las fechas allí consignadas como de ingreso: "*De la documental reservada (fs. 26, 40, 68, 75, 80, 83 conf. Numeración otorgada a fs.|297) han suscripto los actores los instrumentos denominados "Contrato de Trabajo Eventual para el procesado del langostino", el 27 de Noviembre de 2006 (fs. 40) y 13 de noviembre de 2008 (fs.26), el coactor R. El 14 de febrero de 2007 (fs. 83), 6 de junio de 2007 (fs.80), 23 de octubre de 2007 (fs. 68), 03 de octubre de 2008 (fs.75), J."*

Luego de ello señaló: *"Ha quedado acreditado con los elementos de juicio ponderados, que los actores trabajaron en las temporadas correspondientes a los años 2006, 2007, 2008 y 2009."*

De modo tal que no puede interpretarse que J. ingresó a laborar para la demandada para un período anterior al 14 de febrero de 2007.

En cuanto a R., trabajó el último período desde el 13 de noviembre de 2008 hasta el 5 de mayo de 2009.

El contrato de trabajo de temporada es de duración indeterminada porque la ley ha establecido que no se extingue con la finalización de cada temporada. El vínculo jurídico subsiste, aunque las prestaciones recíprocas que constituyen la relación de trabajo se encuentran suspendidas. La antigüedad del trabajador, según el artículo 18 L.C.T., es la suma del tiempo efectivamente trabajado desde el comienzo de la relación.

Sin perjuicio de ello, el CCT Nº 372/04 aplicable y en el punto coinciden las partes pues al mismo refieren en sus escritos, establece en su art. 6to inc. f) "*A todos los efectos del cálculo de antigüedad del trabajador/a de temporada, se considerará un año de servicio por cada dos temporadas. En el supuesto de que el trabajador prestare servicios efectivos por un período mayor a ciento cincuenta (150) días en un 1 (un) año calendario, se considerara año completo de antigüedad. A los mismos efectos el trabajador/a temporario deberá haber cumplido el ciclo completo establecido por la empresa.*".

En cuanto al tiempo de vigencia de la temporada, contamos con la declaración de C. (fs 117/ 118) que la ubica a partir de octubre hasta mediados de marzo; G. dice que no hay temporada determinada es variable (fs 119); D. a fs. 121, que ingresa langostino por temporada, no hay tiempo exacto y luego expresó que mayormente en forma extraordinaria entre octubre y diciembre; M. a fs. 258 dijo que trabajó en la temporada de langostinos desde octubre hasta diciembre o marzo.

Dada la prueba testimonial cumplida y el desarrollo de la prueba pericial puede sostenerse que la temporada corría entre los meses de octubre y marzo, a los que le daré continuidad para aquellos períodos que subsistió el trabajo de los actores.

No le asiste razón al apelante en la forma de calcular las temporadas. Aún cuando el planteo presenta cierta confusión lo cierto es que no deben

desdoblarse los ciclos, esto es, no es correcto hablar de temporada 2006, 2007, 2008, 2009 como señala para R., ni computar los días efectivamente trabajados, prescindiendo del ciclo, como refiere a J.

Es que como ya he señalado el contrato de trabajo por temporada dura, en cada ciclo lo que exige la satisfacción de las necesidades de la empresa o explotación, conforme a la naturaleza de la actividad y eso explica porque se habla de "ciclos" y no de años pues bien puede suceder que el mismo abarque parte de un año y otro o que en determinados casos, la temporada se determine por ej. dos veces en el mismo año.

Sobre la base de la norma convencional del art. 6to inc f) y considerando los períodos laborados consignados en la pericial contable puede señalarse que D. F. R. trabajó para la demandada dos temporadas (27 de noviembre de 2006 al 27 de abril de 2007 y 13 de noviembre de 2008 al 5 de mayo de 2009), por lo que de conformidad con aquella debe reconocerse un año de servicio.

En el caso de J. debe considerarse temporada completa los períodos laborados entre el 23 de octubre de 2007 al 9 de marzo de 2008 y desde el 03 de octubre de 2008 al 8 de marzo de 2009; esto se traduce en un año de antigüedad. Los días trabajados fuera de esos períodos deben considerarse fases de la temporada y estas fueron del 14 al 28 de febrero de 2007 y desde el 6 de junio al 30 de junio de 2007 totalizan 38 días a los que debe sumarse los 45 días desde el 26 de abril al 15 de mayo de 2009. No se advierte aquí que estas fases constituyan la otra referencia que brinda el CCT (150 días en el año calendario) y tampoco alcanzan la fracción mínima si quisiera computarse los días efectivamente trabajados.

Luego de lo expuesto y utilizando el cálculo previsto por el CCT aplicable, no existe mérito para modificar el cómputo de la antigüedad considerado por la Magistrada de grado en la liquidación final que admite, por lo que el

agravio debe desestimarse y consecuentemente con ello resulta abstracto expedirme sobre el cálculo del agravamiento del art. 2 de la Ley 25.323.

3. <u>Las costas en la Alzada:</u>

El rechazo de los recursos impetrados por las partes autoriza a imponer las costas en esta instancia por su orden (art. 72 y cctes del CPCC).

Los honorarios que propone el Dr. Fiordelisi para los letrados, refleja el mérito y el resultado obtenido por la actividad cumplida por los Abogados F. A., M. A., D. G. L. y G. W., por lo que acompaño los porcentajes y la base para su determinación, que propone en su voto.(art 5 y 13 Ley Arancelaria).

Voto a la primera cuestión, por la **AFIRMATIVA.**

<u>A LA SEGUNDA CUESTION</u>, el Sr. Juez de Cámara Dr. Heraldo Enrique Fiordelisi, dijo:

De compartir mis colegas de esta Excma. Cámara lo propuesto en mi voto como solución de las cuestiones sometidas a tratamiento, el pronunciamiento que corresponde dictar sería el siguiente:

1) CONFIRMAR la sentencia dictada a fs. 298/307 vta. en todo lo que fuera materia de agravios.
2) IMPONER las costas de la Alzada en el orden causado (arg. arts. 69, 2do párr., 72 y concs. CPCC).
3) REGULAR los honorarios, por la actuación ante esta Alzada, de los letrados de la parte actora, Dres. F. A. y M. A., en conjunto, en el 25% de los que les correspondan por su labor en la instancia inferior y los de los letrados de la parte demandada, Dres. D. G. L. y G. N. W., en conjunto, en

el 25% de los que les correspondan por su labor en primera instancia (conf. arts. 5, 7, 9, 13, 38 y concs. de la Ley XIII Nº 4 y su mod.).

4) REGISTRESE, NOTIFIQUESE y DEVUELVASE.

A LA SEGUNDA CUESTIÓN, la Sra. Jueza de Cámara María Inés de Villafañe, dijo:

Conforme he votado, el pronunciamiento que corresponde dictarse es el que propone el magistrado prevotante, Dr. Heraldo E. Fiordelisi.

Así lo voto.

Con lo que se dio por terminado el acuerdo, dejándose constancia que el Dr. Mario Luis Vivas no emitió opinión por haberse formado la mayoría (arts. 7 y 8 de la Ley V N° 17) pasándose a dictar sentencia.

Puerto Madryn, de agosto de 2012.

En virtud de lo resuelto en el Acuerdo cuya copia antecede la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Puerto Madryn pronuncia la siguiente:

S E N T E N C I A

1) CONFIRMAR la sentencia dictada a fs. 298/307 vta. en todo lo que fuera materia de agravios.

2) IMPONER las costas de la Alzada en el orden causado (arg. arts. 69, 2do párr., 72 y concs. CPCC).

3) REGULAR los honorarios, por la actuación ante esta Alzada, de los letrados de la parte actora, Dres. F. A. y M. A., en conjunto, en el 25% de los que les correspondan por su labor en la instancia inferior y los de los letrados de la parte demandada, Dres. D. G. L. y G. N. W., en conjunto, en

el 25% de los que les correspondan por su labor en primera instancia (conf. arts. 5, 7, 9, 13, 38 y concs. de la Ley XIII Nº 4 y su mod.).

4) REGISTRESE, NOTIFIQUESE y DEVUELVASE.

REGISTRADA BAJO EL N° /12. SDL. CONSTE.