En la ciudad de Puerto Madryn, a los días del mes de marzo del año dos mil veintiuno, se reúne la Excma. Cámara de Apelaciones con la Presidencia de modo remoto del Dr. Heraldo Enrique FIORDELISI y la asistencia del Sr. Juez de Cámara Dr. Julián E. JALIL y para celebrar acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **"Z., C. M. D. L. C/ F. A. S.A.S/ Cobro de pesos e indem. de ley " (Expte. N° 163 - Año 2020)** venidos del Juzgado Laboral N° 2 (Expte. N° 10132/18), 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.193. **A LA PRIMERA CUESTIÓN**, el Sr. Juez de Cámara Dr. Julián Emil JALIL dijo:

1. Antecedentes del caso. A fs. 164/172 el Sr. Juez de grado dictó sentencia definitiva la que fue apelada a fs. 173 por la parte demandada, recurso concedido a fs.174. El memorial obra a fs. 177/183.

2. La sentencia. El pronunciamiento de grado en su parte dispositiva falló: *"1°) Haciendo lugar parcialmente a la demanda, u en consecuencia, condenando a F. A. SA […] a abonar a la señora C. M. d. L. Z. […], dentro del quinto día y mediante depósito judicial la suma de PESOS que determine un perito contador en la etapa de ejecución de sentencia, conforme los lineamientos dispuestos ut supra y con intereses determinados en el considerando 7.- 2°) Intimar a la parte demandada a que en el término de diez (10) días de quedar firme la presente sentencia haga entrega a la señora C. M. del L. Z. […] del certificado de trabajo ajustado a los términos de la presente sentencia bajo apercibimiento de astreintes (804 del CCyCN). 3°) Imponiendo las costas a la demandad en su carácter objetivo de vencida (arts. 57 Ley XIV N°1). 4°) Regulando honorarios de la representación letrada de la parte actora, Dr. M. no F., en el 18%; los de la representación letrada de la parte demandada, Dr. D. G. L., en el 17% en conjunto y proporción de ley […] porcentuales que serán calculados sobre el monto del proceso,*

capital más intereses, más IVA pertinente, teniendo presente el mínimo legal de 20 JUS…"

La presente controversia trató el reclamo laboral iniciado por la Señora Z. quien se desempeñó a órdenes de F. A. SA desde el mes de noviembre de 2014 hasta el mes de febrero de 2017.

Ante la negativa a otorgar tareas y vedado que le fuera el ingreso a la planta a principios de febrero de 2017, la actora intimó el día 9 de dicho mes a que se registre debidamente la relación bajo la modalidad de contrato de trabajo por tiempo completo indeterminado, en la categoría 2 (CCT 372/04) reclamando también diferencias salariales, todo ello bajo apercibimiento de considerarse injuriada y despedida. Puso en conocimiento de la actora su estado de gravidez con fecha estimada de parto 24/08/2017 (Conf. fs. 36).

Ante el silencio de la empleadora, la actora se consideró injuriada y despedida en fecha 17 de febrero de 2017 (Conf. fs. 38).

La demandada, al tenor de la misiva de fecha 22 de febrero de 2017, rechazó la comunicación de despido indirecto por improcedente y contrario a derecho (Conf. fs.39).

La parte accionada, había argüido en su defensa al contestar demanda, que la actora se desempeñó bajo la modalidad de contrato de trabajo eventual y finalmente bajo la modalidad de contrato de trabajo a plazo fijo habiéndose constituido como término final de la relación el 31 de enero de 2017.

Con base en ello, postuló que no existían errores de registración, que no procedía el despido indirecto y que la notificación de que la actora se hallaba encinta, fue cursada no existiendo entre las partes relación laboral alguna.

Para decidir en el sentido en el que lo hizo, el Señor Juez de grado determinó que se hallaba probado en el expediente que la demandada no había acreditado los extremos excepcionales y extraordinarios que hacen posible que el principal contrate personal eventual y bajo la modalidad de plazo determinado, siendo que pesa sobre el empleador la prueba de tales circunstancias.

En su consecuencia, tuvo por cierto el aumento cíclico y periódico de la producción, *v.gr.*, hace alusión el Señor Juez *a quo* al *"carácter reiterado del incremento extraordinario, el cual tiende a repetirse periódicamente en forma regular"*, lo cual en su concepto proscribía la contratación eventual y a plazo determinado, resultando en su consecuencia que se trató de un contrato por tiempo indeterminado (conf. pericia contable obrante a fs. 139/150). Destaca además la sentencia que *"el auténtico trabajador eventual no tiene posibilidad de repetición de labor, toda vez que no se produce una repetición en el empleo, que es precisamente lo que caracteriza al trabajo estable"*.

La sentencia desestimó el reclamo relativo a la categorización, pero haciendo lugar al reclamo del agravamiento indemnizatorio por gravidez, al tenerlo por notificado el 9 de febrero de 2017, hallándose vigente aun, la relación laboral entre las partes.

Tuvo presente el Señor Juez de la primera instancia que el nacimiento acreditado a fs. 153/154 acontecido que fuera el 17 de julio de 2017, operó dentro del periodo de siete meses y medio anterior al despido indirecto, razón por la cual operó la presunción del artículo 178 de la LCT.

3. Los agravios de la parte demandada. En su expresión de agravios, la apelante expresa que la sentencia adolece de los déficits que a continuación se denotan.

En forma previa, señala la recurrente que la sentencia se hace eco del planteo de la actora por cuanto valida que la misma prestó servicio de manera "casi" ininterrumpida desde noviembre de 2014 a febrero de 2017. La realidad, según su criterio es que ello no responde a los hechos, dado que la misma accionante reconoce que no trabajó desde abril de 2015 (la pieza consigna por error de tipeo 18) hasta enero de 2016. Espeta que el vínculo fue interrumpido por periodos importantes.

En *primer término*, se agravia concretamente porque la sentencia determina que entre las partes rigió un contrato por tiempo indeterminado.

Ello así, cuestiona que no corresponde tener por acontecida la conversión de un contrato de trabajo por tiempo eventual en un contrato por tiempo indeterminado con fundamento en el artículo 25 de la Ley 24.013, dado que dicha norma se haya derogada por el artículo 21 de la Ley 25.013.

Objeta también que la consabida remisión de los contratos por tiempo eventual a la entidad sindical que represente al reclamante, supone la previa afiliación sindical, y que surge del recibo de sueldo de la parte actora que no estaba afiliada a ningún sindicato; ello es así si se está a la ausencia de descuentos sindicales.

Hace hincapié también la quejosa en la importancia que se le otorgó al silencio de su parte ante la comunicación de fecha 3 de febrero de 2017, cuando la relación no se encontraba vigente, puesto que el contrato había finalizado el 31 de enero de ese año. Postula que finalizada la relación la falta de contestación no puede generar presunción alguna.

Cuestiona también que la prueba fue valorada incorrectamente para llegar a la conclusión de que el contrato era por tiempo indeterminado. En este orden, plantea que el testigo M. tiene un juicio previo contra la demandada, y que habiendo ingresado a trabajar con posterioridad al 2015, no puede dar cuenta de la fecha de ingreso de la actora, lo cual invalida su testimonio por haber mentido.

Cuestiona también que el testigo A., no permite concluir que la relación entre la actora y la demandada fue continua y sin interrupciones desde 2014 en adelante.

En lo que constituye lo más medular de la crítica, postula que el informe contable es contundente al precisar que la actora solo trabajó 30 días en noviembre y 11 en diciembre de 2014. En tanto que durante 2015 solamente trabajó 40 días. Mientras que en 2016 trabajó 160 días cumpliendo la mayoría de los meses un promedio de 12 días, salvo junio, febrero y enero.

Indica que la pericia reconoce que la empresa cuenta con personal de planta permanente y que la firma de los contratos con la actora coincide con los aumentos extraordinarios de materia prima.

Señala que se trató de *ingresos extraordinarios no repetitivos*, por lo cual se agravia que la sentencia postule que *"…la proyección indicada en el informe contable que se repite periódicamente no resulta acorde con la exigencia extraordinaria y transitoria de la empresa"*. Plantea como prueba de ello que en junio de 2015 no ingresó ningún cajón y que en junio de 2016 ingresaron 127.731,49 kilogramos.
En *segundo lugar*, se agravia por la procedencia de la indemnización agravada por maternidad.

Toda vez que el contrato de trabajo por plazo determinado desde el 01/12/16

hasta el 31/01/17, se haya acompañado, reconocido y correctamente registrado, la toma de conocimiento del estado de gravidez por parte de la demandada se produjo en tiempo de no hallarse vigente la relación laboral. En este sentido, explica que no corresponde la aplicación de la sanción establecida en el artículo 182 de la LCT si la comunicación llegó a conocimiento del empleador finalizada la relación.

Refuerza su argumento, aduciendo que, aunque se acogiese el argumento de que la actora trabajó de manera ininterrumpida, la demandada no la despidió por hallarse encinta y eso no puede presumirse.

Considera que la presunción de la ley laboral se refiere al despido directo y no al despido indirecto, situación esta última que debe ser analizada con mayor prudencia.

Por último, considera con relación a este rubro que no se haya reclamado en la demanda como petición autónoma y que es incluido en la sentencia por imperio exclusivo de la jurisdicción.

En *tercer término*, se agravia de la multa del artículo 1° de la Ley 25.323, por cuanto la relación laboral nunca estuvo sin registrar, lo cual surge de la pericia contable.

En *cuarto lugar*, se agravia de la multa del artículo 2 de la Ley 25.323 porque entiende que la demanda no debió haber prosperado y en última instancia porque debió haber sido dicha indemnización agravada morigerada merced la prudente apreciación judicial de las circunstancias del presente caso.

4. Suficiencia de los agravios. Los agravios vertidos por la apelante, refieren a la parte del fallo que ponen en crisis, e indican los errores del judicante de grado que son considerados como causa eficiente de dichos agravios, por lo tanto, constituyen una crítica suficiente, concreta y razonada de la sentencia de grado, en los términos del art. 268 del CPCC lo que habilita su estudio.

5. Metodología empleada para el tratamiento de las cuestiones. Es jurisprudencia A. de la CSJN que a los jueces no están obligados a tratar todos y cada uno de los argumentos de las partes, sino sólo aquellos que estimen pertinentes para la solución del caso, ni tampoco a ponderar todos los elementos y pruebas aportados al juicio, bastando sólo aquellos que consideren conducentes para fundar sus conclusiones. (Conf. CSJN, Fallos, t. 294, p. 466, t. 295, ps. 135, 356 y 362; t. 276, ps. 132 y 311; t. 280, p. 320 y t. 302, p. 1564 -Rep. LA LEY, t. XXXVIII, J-Z, p. 1182, sum. 20; p. 1183, sum. 21; p. 1182, sum. 20; Rev. LA LEY, t. 139, p. 764, fallo 24.057-S; t. 139, p. 617; t. 144, p. 611, fallo 27.641-S; Rep. LA LEY, t. XLII, J-Z, p. 2370, sum. 45-, entre otros; CNCiv., sala B, E. D., t. 59, p. 250 -Rep. LA LEY, t. XXXV, J-Z, p. 1670, sum. 141-; ídem, sala C, E. D., t. 59, p. 154 -Rev. LA LEY, t. 156, p. 850, fallo 31.874-S-; ídem, sala D, L. 272.208, del 2/9/82; ídem, sala E, E. D., t. 80, p. 272; ídem, sala F, L. 208.621, del 21/6/83. Asimismo: Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, sala E, J., F. M., 16/02/1984, LA LEY 1984-C, 414, AR/JUR/192/1984. Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, sala F, V., W., J. R. c. Caisso, M. M, 27/08/1982, AR/JUR/1829/1982; y jurisprudencia local: CACR, en autos: "V, J y otro c/ T. C. M. SA (M) s/ Sumarísimo", Expte. Nro. 556/15, entre otros).

Teniendo en cuenta el art. 7 de la Carta de Derechos de los Ciudadanos de la Provincia del Chubut ante la Justicia (Ley V - Nº 108), el presente acto

jurisdiccional se redactará de la forma más clara y comprensible para sus destinatarios, intentando emplear una sintaxis y estructura sencilla, sin perjuicio del rigor técnico que sea necesario.

6. El tratamiento de los agravios de la parte demandada. Abordaré los agravios en el orden en el cual fueron presentados en el punto 3 de este voto.

6.1. La cuestión relativa a la naturaleza de la contratación. Contrato por tiempo indeterminado. El punto relevante del argumento de la demandada se sitúa en las conclusiones de la pericia contable.

En este orden, debe ser puesto de relieve que los sólidos fundamentos de la sentencia de grado no han sido conmovidos por el embate, dado que del análisis correcto del cuadro de fs. 143/144 debe concluirse que no existen *ingresos extraordinarios no repetitivos*, tal como pretende que se entienda.

En efecto, existe una variación acompasada en la cantidad de cajones de materia prima procesada mensualmente, de modo tal que los picos se producen en los primeros tres o cuatro meses de cada año, iniciándose en alguna ocasión en los últimos meses del año anterior.

En este sentido, desde enero a marzo de 2015 se procesaron más de 10.000 cajones por mes, situación que se repitió en 2016, debiendo ser destacado que tal incremento comienza a darse nuevamente durante los meses de noviembre y diciembre (los últimos meses) de dicho año.

Estos periodos de incremento responden a periodos perfectamente acompasados los cuales coinciden con los periodos en los cuales la actora fuera contratada por la firma demandada.

Es por ello que debe considerarse que la repitencia periódica no resulta acorde con las exigencias extraordinarias y transitorias alegadas por la empresa para habilitar la vía excepcional de la contratación eventual.

No es óbice a ello que en junio y julio de 2016 se haya verificado un aumento circunstancial del nivel de procesamiento, cuyo cenit es alcanzado en la temporada estival.

Es por ello que resultan relevantes las testimoniales, por cuanto ponen de relieve la existencia de "temporadas" en las que se procesaba más materia prima, v.gr. testigo M. contesta a la cuarta pregunta *"en temporada trabajábamos un poco más"* (fs. 134 vta.). Esta afirmación sumada a la realidad reflejada por la pericia contable echa por tierra los fundamentos de la contratación eventual.
En el mismo orden, ambos testigos coinciden en que a veces trabajaban firmando contrato por el día y a veces no, *v.gr.*, testigo M. contestación a la pregunta sexta (fs. 134 vta.), testigo A. contestación a la pregunta segunda (fs.136 vta.).

De ello debe ser colegido que la actora se desempeñaba de manera crucialmente más continua que la que reflejan las liquidaciones de haberes, y que, tal como se encuentra probado, las contrataciones fueron hechas merced las necesidades generadas por incrementos que no pueden ser reputados como extraordinarios.

Debe ser puesto de relieve asimismo que los dichos de ambos testigos son coincidentes en lo señalado, sin que las objeciones planteadas por la recurrente afecten la validez de lo afirmado.
Por lo expuesto la actora se ha desempeñado en el régimen de contrato por tiempo indeterminado, sin que deba esta Alzada expedirse acerca de las objeciones planteadas por la recurrente respecto de la vigencia de la manda del artículo 35 de la Ley 24.013.

Con fundamento en lo expuesto, el agravio será rechazado.

6.2. El agravamiento de la indemnización por gravidez. El agravio se sustenta, en lo medular, en la circunstancia de que la comunicación fue cursada hallándose extinguida la relación laboral.

Tal como ha sido resuelta la cuestión en el punto que antecede, el agravio no puede prosperar.

Tampoco puede atenderse a que, tratándose de un despido indirecto, exista una mayor exigencia probatoria que pese sobre la actora al momento de acreditar los extremos en los que se funda el instituto, siendo que se haya acreditado que los nacimientos acontecieron dentro del plazo establecido por la ley.

Por último, el hecho de que no haya sido un punto exhaustivamente elaborado en la interposición de la demanda, no es óbice a la procedencia de la indemnización.

En este sentido, tengo especialmente en cuenta que del cotejo del escrito de presentación surge la mención expresa a fs. 41 línea 13° y a fs. 46 en el último rubro del cuadro de liquidación.

Con fundamento en dichas consideraciones, el agravio será rechazado.

6.3. Agravamiento de la indemnización por el artículo 1° de la Ley 25.323. El planteo de la recurrente se cimenta en que conforme surge de la pericia contable, los contratos que suscribió con la actora por plazo determinado y los contratos de trabajo eventuales, siempre fueron debidamente registrados.

Sin embargo, habida cuenta de la manera en la que se propone sea resuelto el agravio desarrollado en el punto 6.1., y atento a que se trató de un contrato por tiempo indeterminado, la registración alegada adolece del déficit que da lugar a la procedencia de agravamiento de la indemnización.

Por lo expuesto, el agravio será desestimado.

6.4. Agravamiento de la indemnización merced el artículo 2 de la Ley 25.323. La parte funda de manera muy general que la sanción no debe proceder por

cuanto la demanda debe ser desestimada, lo cual no debe acontecer, de acuerdo a la manera en la que se propone en este voto que debe ser dictada la sentencia. En efecto, la existencia de una relación laboral por tiempo indeterminado y el reclamo de la indemnización sin que haya sido satisfecho en tiempo y forma, debe dar lugar al incremento de ley objetado en el memorial.
Tampoco ha demostrado la parte suficientemente en qué extremos se funda su planteo de que el incremento deba ser morigerado en la sentencia.

Por lo manifestado el agravio será desestimado.

7.- Conclusión. Corresponde en consecuencia rechazar el recurso incoado y confirmar la sentencia en todo lo que decide.

8.- La imposición de costas en la alzada. La imposición de costas al vencido forma parte del principio objetivo de la derrota, siendo que este sólo puede dejarse de lado en caso de que se demuestren circunstancias objetivas especiales que justifiquen lo contrario (Ver, entre otros: Cámara Nacional de Apelaciones en lo Comercial, sala F, D. y M. S.A. c. T. J. y otro, 10/06/2010, Exclusivo Doctrina Judicial Online, AR/JUR/38811/ 2010. Cámara Nacional de Apelaciones en lo Comercial, sala E, "F. L. C. S.A. s/conc. prev. s/ inc. de verific. por: AFIP -DGI", 24/ 06/2010, AR/JUR/39782/2010; Cámara Nacional de Apelaciones en lo Comercial, sala B, "C. c. B. A. a. c.", 12/ 04/ 2010, La Ley Online, AR/JUR/21510/2010; Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, sala E, "N., N.y A. y otro c. O. (O. S. F. A.) y otros", 19/04/2010, La Ley Online, AR/JUR/15518/2010), ello por cuanto, quien resulta vencido debe cargar con los gastos que debió realizar su contraria para obtener el reconocimiento de su derecho.

Bajo este criterio, y teniendo en cuenta el resultado al que se ha arribado luego del rechazo del recurso, considero que corresponde la imposición de costas a la apelante vencida (Conf. art. 57 Ley XIV N°1).

9. La regulación de honorarios a los profesionales intervinientes en la Alzada.

A los fines de la regulación de honorarios por los trabajos realizados en esta instancia se tendrá en cuenta la labor desarrollada, naturaleza del proceso, éxito obtenido en esta alzada y demás pautas orientadoras de la ley de aranceles para abogados. Al ser el presente un proceso susceptible de apreciación pecuniaria, dicha regulación se efectuará en porcentual (art. 46 Ley XIII N° 4).

Teniendo en cuenta el destino de los agravios planteados y las demás pautas orientadoras de la ley de aranceles para abogados, corresponde regular los honorarios del letrado de la parte demandada Abogado D. G. L., en el 25% de la cantidad fijada en la Instancia anterior con más el IVA si correspondiere, siempre que el monto resultante supere el mínimo previsto en la Ley de Honorarios Profesionales, o en su defecto se aplicará este último. (Conf. arts. 5, 6, 7 y 13 de la Ley Arancelaria).

A LA PRIMERA CUESTION, el Sr. Juez de Cámara Dr. Julián Emil JALIL vota por la **AFIRMATIVA**.

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

1 – Antecedentes – Sentencia – Agravios

En el voto precedente el Sr. Juez Dr. Julián Emil Jalil ha hecho una reseña completa de los antecedentes del caso, de los fundamentos del fallo apelado y de los motivos de agravios expresados por la recurrente, por lo que no resulta necesario abundar acerca de dichos aspectos. En consecuencia, en los apartados

siguientes abordaré directamente las cuestiones planteadas por la parte demandada como fundamento del recurso que le ha sido concedido.

2 – <u>Tratamiento de los agravios de la parte demandada</u>

2.1 – <u>Naturaleza del contrato de trabajo que vinculó a las partes</u> La sentencia no admitió que la contratación de la reclamante pueda ser considerada como trabajo" eventual" o "a plazo fijo" y de allí que haya concluido que se trató de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado en los términos del art. 90 LCT. Esta conclusión le causa agravio a la recurrente. Por lo tanto, corresponde a esta Alzada determinar cuál es la figura contractual aplicable al caso en análisis.

A) 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. CSJSta.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, "T., S. c/ N. 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, "B. T., S. c/ C. C. F. y Ot."; ídem, Sala II, 16/08/07, "L., G. c/ C. de S. H.").

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, "A., D. c/ I. S. M. SRL y Ot."; ALVAREZ, E., ob. cit., pág. 200; CNTrab., Sala VII, 12/07/06, "Presentado, V. c/ T. 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 la actora estuvo vinculada 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 ambas partes y que le hiciera firmar la demandada a la dependiente, por cuanto en ellos se expresa la existencia de una contratación directa de la empresa accionada con la actora 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 obrantes a fs. 22/32 (adjuntados por la reclamante) y a

fs. 72/88 de autos (acompañados por la demandada), 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 referidos, lo siguiente: *"…se conviene en celebrar el presente contrato eventual (Art. 99 de la L.C.T.) bajo las siguientes clásulas:* ***PRIMERA:*** *Las partes convienen en celebrar el presente contrato eventual, para la realización de Tareas Varias, siendo el mismo una exigencia extraordinaria y transitoria de la Empresa, lo que justifica la modalidad empleada…"*.

De todos modos, con el texto que he transcripto o sin él, de tales contratos se desprende la continuidad de la actora para la misma empleadora con sucesivas renovaciones y para el cumplimiento de las mismas tareas: "envasado 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; CN Trab., Sala VIII, 31/05/90, "G. C. c/ S. SRL y Ot."; CA Trab. Tucumán, Sala VI, 12/04/2012, LLNOA 2012 (julio), 688).

B) No se discute ante esta instancia que la actora haya trabajado para la empresa demandada, ni que desde su contratación hasta la fecha de su desvinculación se desempeñara 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 pesquera que obtiene la materia prima tanto realizando las tareas de pesca (armado de buques) como comprando productos a terceros (compra en "banquina").

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 el Sr. 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 la actora siempre cumplió 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 la reclamante, desprovista de los recaudos de extra ordinariedad 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 empresarial.

A fin de dar una adecuada y fundada respuesta a los agravios de la recurrente, tengo en cuenta que el incremento de materia prima que hubo en algún período, 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), puede ser capturada por la propia empresa o directamente adquirida a terceros. Por lo tanto, es más que evidente que en cada temporada la empresa sabía perfectamente la cantidad de langostinos que había capturado, como la cantidad 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 existieron *ingresos extraordinarios de materia prima*, que es lo mismo que afirmar que no sabía en cada época qué cantidad de langostinos debía procesar. Y ello no es admisible dado que el procesamiento comprendía -ni más ni menos- que la cantidad de materia prima que ella misma había capturado o que decidió adquirirle a sus proveedores. O sea, no hay aquí ningún acontecimiento ni actividad aleatoria, inconstante, irregular o imprevisible, como esgrime en su queja.

Es por ello que tengo en claro que no es sorpresivo, excepcional ni extraordinario para la demandada la cantidad de langostinos que debía procesar, porque esa materia prima o fue capturada por la empresa o fue comprada a terceros por ella.

Frente al cuadro que acabo de describir, toda la cuestión relativa al personal que necesita la demandada para cumplir con su cometido (envasado de langostinos) es una decisión estrictamente empresarial. 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.

C) Esgrime la recurrente que las partes estuvieron vinculadas mediante contratos de trabajo "eventuales".

Si bien ya he hecho referencia a estos instrumentos, cabe agregar en este punto que 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, "L., G. c/ C. de S. H"; ídem, Sala III, 26/12/06, "G., E. c/ C. H. SA"; ídem, Sala IV, 20/05/08, "P., L. c/ I. SA"; 29/04/08, "C., L. c/ P. SA"; ídem, Sala VI, 13/05/08, "L. F., R. c/ TNS Gallup Arg. SA"; ídem, Sala IX, 31/05/06, "Mars, N. c/ B. P. de I. 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 la actora haya sido contratada en forma “eventual” y que ello fuera conocido por ella, 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. CN Trab., Sala VII, 06/11/96, “P., R. c/ B. E.”). 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. CN Trab., Sala VI, 16/07/96, “B., A. c/ R. y M. 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 la trabajadora o el hecho de que ni ella 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. CN Trab., 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.

D) Cabe referirme en este apartado a lo afirmado por la recurrente en apoyo de su postura y que está referido a que las contrataciones realizadas con la actora

se debieron al incremento de ingreso de materia prima que no podía ser procesada por su personal permanente y de allí su carácter de "eventual".

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 la actora la empresa sabía de antemano que la misma trabajaría hasta que finalice la tarea del envasado de los langostinos. O sea, no se discute aquí que la actora tenía la categoría y se desempeñó siempre como "envasadora de langostinos". Tampoco se discute que los langostinos en parte eran capturados por la demandada y en parte los adquiría a terceros. Por lo tanto, la contratación de la actora duraba hasta que se envasaran todos los langostinos capturados o adquiridos por la empleadora. Cuando se envasaba el último langostino, se terminaba la labor de la contratada.

Es más que claro, a la luz de lo que acabo de exponer, que no se estuvo aquí ni ante un incremento inesperado de materia prima ni tampoco ante una falta de certeza del plazo de terminación del trabajo de la actora.

E) 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 la valoración del Juzgador 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 habría prestado servicios la actora pero en modo alguno apuntan a una situación particular del negocio que requiriera una labor especial.

Es acertada la decisión del inferior al considerar que las tareas de la actora no revestían las características alegadas por la demandada, ya que nadie puede negar que las tareas de envasar 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 transitorias (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 la actora haya sido contratada 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 la actora fue contratada para realizar una de las actividades normales y habituales de la demandada que era el envasado 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 la actora fue contratada, tenía 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 la trabajadora, teniendo en cuenta los servicios para los cuales se la contrató más de una vez, tuvo fundadas expectativas de trabajar indefinidamente en las tareas de envasado de langostinos realizados para la demandada.

Es por lo hasta aquí expuesto que se ha decidido repetidamente 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 -y conforme lo he dicho al votar en causas similares- los vínculos anudados con la actora 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 la trabajadora fue contratada 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.

2.2 – <u>Indemnización agravada por maternidad</u>

La sentencia ha sido clara y terminante al afirmar que el estado de gravidez de la demandante fue comunicado a la empresa en la misiva del 9 de Enero de 2017 (fs. 36), encontrándose vigente aún la relación laboral entre las partes. Agregó el a quo que con la pieza postal reseñada, la actora cumplió con la obligación prevista en el art. 178 de la LCT de notificar y acreditar el hecho del embarazo que estaba cursando.

A ello se le adiciona que el Registro Civil local acompañó las partidas de nacimiento de las dos hijas de la actora, ocurrido el 17/07/2017, esto es, dentro del período de siete meses y medio anterior al despido indirecto, por lo que opera la presunción del distracto por razones de maternidad establecida en el referido art. 178, ya que la empleadora no aportó ninguna prueba en contrario. Estas claras conclusiones del a quo no son rebatidas en la queja, por lo tanto, han adquirido firmeza.

Con respecto a que la actora no reclamó esta indemnización en su demanda, el planteo no es admisible. La misma sentencia ha plasmado que tanto en el reclamo efectuado en el telegrama de fs. 38, como en la liquidación contenida en el escrito postulatorio de fs. 46, el rubro surge peticionado claramente a través de la lectura de toda la presentación de la demandante. El a quo ha dicho que de ello se colige la indubitada voluntad de demandar por este concepto, por lo que debe admitirse su procedencia sin hesitación y sin alteración alguna del principio de congruencia.

Sin perjuicio de lo hasta aquí expuesto, a fs. 41 vta. la actora en su demanda hace expresa referencia a *"…su estado de gravidez"* y en la liquidación que forma

parte de su reclamo (fs. 46) se incluye el rubro *"MULTA ART. 182 LCT"*, por lo que ninguna duda cabe sobre su reclamo en autos.

Lo expuesto me conduce al rechazo de la queja en este punto.

2.3 – <u>Multa Art. 1 Ley 25.323</u>

Argumenta la quejosa que no es procedente la aplicación de la multa que establece el art. 1 de la Ley 25.323 en razón de no tratarse en el caso de una relación "no registrada" o "registrada de modo deficiente". No le asiste la razón.

La empleadora demandada consideró siempre y registró a la dependiente como trabajadora "eventual". La sentencia determinó –acertadamente- que la relación de trabajo que unió a las partes fue la de una labor "por tiempo indeterminado".

Por lo tanto, se dan plenamente las condiciones para aplicar la multa bajo análisis bajo los dos parámetros, dado que puede considerarse que la relación por tiempo indeterminado no estuvo registrada o puede también concluirse que, habiendo sido registrada como trabajadora "eventual", estuvo registrada de modo deficiente dado que no era esa la inscripción correcta.

En razón de lo expuesto, la queja no es admisible.

2.4 – <u>Multa Art. 2 Ley 25.323</u>

En este punto se plantea que debe ser rechazada la demanda y de allí que corresponda no aplicar la multa en cuestión. Hemos visto hasta aquí que la demanda es procedente, por lo tanto, el planteo de la quejosa no es aceptado.

Con respecto a la morigeración del monto de la multa, en ningún momento acredita la recurrente la existencia de causas que justificaren la conducta del empleador a los efectos de que resulte procedente la reducción del importe.

Por lo tanto, debe ser confirmada la aplicación en todo su alcance.

3 – <u>Conclusión</u>

Considerando que los agravios constituyen el alcance y medida del recurso concedido a la apelante y que los aquí expuestos no logran hacer mella en la decisión recurrida, corresponde concluir que debe ser confirmada la sentencia de primera instancia en todo lo que ha sido materia recursiva. Así lo voto.

4 – <u>Costas de la Alzada</u>

Las costas de la Alzada se imponen a la parte demandada en su condición de vencida en el recurso que le fuera concedido (art. 69 CPCC), regulándose los honorarios de su letrado apoderado, Dr. M. D. G. L., en el 25% del monto que le corresponda percibir por dicho concepto por su labor en la primera instancia, sin perjuicio de lo dispuesto por el art. 7 de la Ley Arancelaria y más el IVA de corresponder (conf. arts. 5, 13, 38, 46 y concs. Ley XIII Nº 4 y modificat.).

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

<u>A LA SEGUNDA CUESTION</u>, el Sr. Juez de Cámara Dr. Julián Emil JALIL, dijo:

En base a los argumentos expuestos considero que pronunciamiento que corresponde dictar es el siguiente:

1. **RECHAZAR** el recurso de apelación incoado y **CONFIRMAR** la sentencia de grado en todos sus términos;

2. **IMPONER LAS COSTAS** por el recurso interpuesto por la demandada a la apelante vencida (Conf. art. 57 Ley XIV N°1).

3. **REGULAR** los honorarios del letrado de la parte demandada Abogado D. G. L., en el 25% de la cantidad fijada en la Instancia anterior con más el IVA si correspondiere, siempre que el monto resultante supere el mínimo previsto en la Ley de Honorarios Profesionales, o en su defecto se aplicará este último. (Conf. arts. 5, 6, 7 y 13 de la Ley Arancelaria).

4. **REGISTRESE,** notifíquese y devuélvase.

Así lo voto.

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

El pronunciamiento que corresponde dictar es el propuesto por el Sr. Juez Dr. Julián Emil Jalil, expresión de la decisión del Cuerpo que se ha formado al tratar la primera cuestión.

Con lo que se dio por terminado el acuerdo, pasándose a dictar sentencia.

Puerto Madryn, de marzo de 2021.

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. **RECHAZAR** el recurso de apelación incoado y **CONFIRMAR** la sentencia de grado en todos sus términos;
2. **IMPONER LAS COSTAS** por el recurso interpuesto por la demandada a la apelante vencida (Conf. art. 57 Ley XIV N°1).

3. **REGULAR** los honorarios del letrado de la parte demandada Abogado D. G. L., en el 25% de la cantidad fijada en la Instancia anterior con más el IVA si correspondiere, siempre que el monto resultante supere el mínimo previsto en la Ley de Honorarios Profesionales, o en su defecto se aplicará este último. (Conf. arts. 5, 6, 7 y 13 de la Ley Arancelaria).

4. **REGISTRESE,** notifíquese y devuélvase.