En la ciudad de Trelew, a los 31 días de octubre del año dos mil veinticuatro, se reúne la Sala “A” de la Cámara de Apelaciones, con la Presidencia del Dr. Marcelo Fernando Peral y la presencia de la Sra. Jueza de Cámara Dra. Florencia Cordón Ferrando, para celebrar Acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **“P., V. D. c/ U. T. S.A. s/ Cobro de Pesos e Indem. de Ley” (Expte. Nro. 369 - Año 2024 CAT)**, venidos en apelación y expedirse en orden al sorteo practicado. Las Magistradas y el Magistrado resolvieron plantear las siguientes cuestiones: PRIMERA: ¿Se ajusta a derecho la sentencia apelada? SEGUNDA: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

A LA PRIMERA CUESTIÓN, el Dr. Marcelo F. Peral dijo:

--I. En fecha 25/06/2024 la Jueza de primera instancia dictó sentencia desestimando la demanda entablada por V. D. P. en contra de U. T. S.A. Impuso las costas al actor vencido y reguló los honorarios de los profesionales intervinientes.

--II. El actor apeló la sentencia (ID 1544473) y fundó su recurso mediante escrito digital ID 1550631 (02/07/2024), cuyo traslado no fue contestado por la demandada.

III. La sentencia.

En la sentencia de primera instancia la Magistrada, luego de reseñar las posiciones de las partes y de transcribir el art. 99 de la LCT, aclaró que por razones de economía procesal y por ventilarse el mismo planteo en tres acciones iniciadas separadamente por diferentes actores que se ofrecieron como testigos entre sí, debía tener por reproducidas en las presentes la prueba pericial contable e informativa realizadas en la causa “P.”.

A continuación, procedió a analizar las declaraciones testimoniales de P. D. D. L., M. E. B., C. A. G., M. U. C. C., M. A. M. y O. A. P., y en base a ellas tuvo por acreditadas las circunstancias excepcionales que justificaron la contratación eventual de varios trabajadores incluyendo al aquí actor en los términos del art. 99 LCT.

En tal sentido, refirió que las declaraciones de D. L., B., G. y C. resultaron sólidas, ricas en detalles e información, concordantes entre sí dado que los testigos de manera coincidente y convincente explicaron: a) que U. T. ofrece el producto de superwash desde el año 2018 -único en Argentina-; que son trabajos que se hacen por pedido expreso de clientes, con intermitencia; b) que los encargos habituales de superwash se realizan con el personal estable de planta; c) que en noviembre de 2021 hubo un pico inusual de demanda, de encargos de superwash y de peinaduría con motivo de la reactivación del mercado internacional post pandemia, pues los grandes clientes durante esa época consumieron sus stock y al reactivarse el mercado salieron a comprar; d) que esta situación atípica, tanto por la cantidad de encargos como por la premura exigida para la entrega, los llevó a contratar gente temporariamente para cubrir puestos de personal estable que fue trasladado a superwash y también al sector prensa para cubrir la demanda; e) que siempre se trabaja en dos turnos y en esa oportunidad tuvieron que organizar tres turnos; f) que el trabajo mermó

en mayo 2022 por lo cual se dio finalización a los contratos eventuales; g) que no se volvió a repetir ese pico inusual de trabajo; h) que del personal contratado fueron 3 personas más adelante incorporadas a planta permanente para cubrir puestos estables (de un operario que falleció, otro que renunció y otro que se jubiló), luego se llamó a un cuarto; i) que en el año 2021 no hubo despidos de personal de planta.

Por lo anterior, la Magistrada tuvo por cierto que la demandada no recurrió a la contratación eventual en forma fraudulenta para eludir el orden público laboral como se sostuvo en la demanda, sino que aquella obedeció a una necesidad de producción concreta, temporaria y atípica que justificó el tipo de contratación para cubrir la demanda extraordinaria de trabajo y que no podía ser cubierta con el personal estable de planta.

Añadió que la empresa demandada instrumentó correctamente las contrataciones habiendo suscripto el actor el respectivo contrato al inicio de la vinculación y en el cual se dejaba bien en claro que se trataba de uno eventual, no existiendo vaguedad de términos como invocó el accionante.

Expresó que sus conclusiones no resultaban desvirtuadas con los testimonios de M. y P., expresando que estos últimos también tienen un juicio en contra de U. T. S.A. por idéntico motivo, lo que a su entender implica que tengan un interés en el presente pleito.

Consideró que la pericial contable realizada en los autos “P.” corroboró los dichos de los testigos y demostró con datos certeros que no era práctica habitual de la empresa recurrir a contrataciones eventuales para sustituir trabajo estable precarizándolo y que las contrataciones se dieron en un período concreto de tiempo. Agregó que ello también fue acreditado con la prueba informativa dirigida a F. L. A.

En síntesis, la sentenciante tuvo por probada la eventualidad y los requisitos que justificaban la contratación en los términos del art. 99 LCT, por lo que rechazó la acción.

IV. Agravios del actor.

En el primer agravio, el recurrente manifiesta que la Sra. Jueza sobrevaloró los testimonios brindados por los testigos ofrecidos por la empresa, entre ellos C., Jefe de Planta; G., Gerente Administrativo; B., a cargo de superwash; y D. L., Subgerente de Planta, sin advertir que si bien aquellos son contestes entre sí, contradicen los datos proporcionados por la pericia contable que resulta clara y precisa respecto de los movimientos de empleados durante el período en cuestión.

Sostiene que de los testimonios recogidos en la causa surgen varias contradicciones en relación con los hechos debatidos. Al respecto, expresa que D. en su declaración afirmó que durante el año 2021 se contrataron diez trabajadores eventuales, de los cuales sólo tres fueron efectivizados posteriormente. Agrega que este testimonio fue corroborado parcialmente por G., quien manifestó que, a su entender, la empresa contrató a diez trabajadores eventuales a

partir de noviembre de 2021, aunque este testigo no pudo precisar si todas las contrataciones se realizaron en ese mismo período.

Por otra parte, refiere que C., Jefe de Planta, declaró que la empresa tomó más personal para cubrir las necesidades del área de Superwash y que las contrataciones estables recién comenzaron en 2022, cuando debieron cubrirse un fallecimiento, una jubilación y una renuncia y que además afirmó que la cantidad de trabajadores eventuales contratados ascendía a 11.

El recurrente subraya que estos testimonios, aunque resultan coincidentes en varios aspectos, no reflejan la totalidad de la verdad, ya que –a su entender– difieren de lo que surge de la pericia contable, que se basó en las constancias de alta y baja de personal ante la AFIP y el Libro Especial de Remuneraciones y determinó que durante el año 2021 la empresa tuvo el egreso de 14 empleados y que entre noviembre de 2021 y mayo de 2022 se dieron de alta a 28 trabajadores bajo la modalidad de trabajo eventual. Esta información, sostiene el accionante, es clara y concluyente, y no ha sido debidamente ponderada por la Magistrada de grado.

Según el recurrente, esta disparidad entre los testimonios de los testigos de la demandada y los resultados de la pericia le causa agravio por afectar la correcta valoración de las pruebas. Resalta que no es coherente confiar plenamente en los testimonios de empleados jerárquicos, quienes, al estar vinculados laboralmente con la empresa demandada, podrían tener un interés en el resultado del litigio, máxime cuando esos testimonios presentan inconsistencias con la prueba pericial, que refleja datos objetivos.

Remarca que los testigos jerárquicos deslizaron en sus declaraciones que la empresa no había realizado contrataciones eventuales antes de noviembre de 2021, cuando la demanda en el sector de Superwash aumentó de manera extraordinaria y al respecto, refiere que la pericia reveló la existencia de contrataciones eventuales en fechas anteriores, como lo demuestran los casos de dos empleados que fueron desvinculados de la empresa en 2021 tras haber sido contratados bajo dicha modalidad.

Advierte también que estos hechos no fueron mencionados por los testigos de la demandada, lo que –según sostiene– genera sospechas sobre la veracidad de sus declaraciones y refuerza la conclusión de que la empresa utilizó de manera indebida el contrato eventual para precarizar empleos permanentes.

También cuestiona la sentencia por desestimar los testimonios aportados por los actores calificándolos como parciales debido a que ambos iniciaron demandas similares contra la empresa y sostiene que esta valoración subjetiva de la credibilidad de los testigos constituye un error, ya que no se ha demostrado que su versión de los hechos sea menos verosímil que la ofrecida por los empleados jerárquicos de la demandada, máxime cuando la pericia

contable corrobora los datos aportados por los actores en cuanto a la cantidad de despidos y contrataciones eventuales.

Por otro lado, señala que la demandada intentó justificar la utilización del contrato eventual alegando un incremento temporal y extraordinario de trabajo en el área de Superwash por la reactivación del mercado internacional tras la pandemia, cuando surge de la pericia y del propio reconocimiento de la empresa que las bajas de personal estable durante el año 2021 no fueron cubiertas con contrataciones permanentes, sino con eventuales, lo que contraviene las disposiciones del orden público laboral, que buscan evitar la precarización de empleos permanentes mediante el uso abusivo de contratos eventuales.

En definitiva, el recurrente manifiesta que la jueza de primera instancia no consideró adecuadamente la totalidad de la prueba producida, particularmente en lo que respecta a la pericia contable, la que –según sostiene– demuestra que la empresa demandada utilizó de manera indebida la figura del contrato eventual para cubrir puestos que, en realidad, eran permanentes.

Por último afirma que le causa agravio que la sentenciante no haya aplicado para la solución de las presentes el principio “in dubio pro operario”, dado que las pruebas producidas son insuficientes para sustentar la versión de la demandada, por lo que solicita la revocación de la sentencia.

V. Tratamiento de los agravios.

Por razones metodológicas, los agravios reseñados serán tratados en forma conjunta en tanto se direccionan a cuestionar la valoración de la prueba que sustenta la decisión de primera instancia.

--Para dar inicio al análisis, corresponde remarcar que el actor alegó en su demanda: i) que ingresó a trabajar para U. T. S.A. el día 06/11/2021; ii) que fue contratado como trabajador eventual mediante un contrato redactado con suma vaguedad que hace por sí inaplicable el régimen de excepción al contrato de trabajo por plazo indeterminado; iii) que se rescindió el contrato el día 06/05/2022 por haber argumentado la empleadora que no existían más tareas laborales que, por sus características y volumen, no pudieran ser realizadas por el personal dependiente de la planta; iv) que la demandada trató de hacer pasar la relación laboral como si fuese un “empleo eventual” cuando la realidad de los hechos demuestran que aquella fue por tiempo indeterminado.

Por su parte, la accionada, al contestar demanda, explicó que durante la zafra lanera del año 2021-2022 se verificó una circunstancia extraordinaria que requirió la contratación de personal temporario y eventual para suplir exigencias transitorias de la empresa al poseer, en ese tiempo, una mayor demanda del producto comercializado. Al respecto, puntualizó que el referido aumento de demanda se debió a dos circunstancias: 1) el plazo del producto

era requerido con suma brevedad; y 2) un exceso en la demanda del producto lanero con “superwash”.

Continuó explicando que en el caso de P., su contratación eventual tuvo lugar a fin de cubrir el vacío de personal en los distintos sectores de la planta que se encontraba dedicado exclusivamente al proceso superwash y a cumplir con los pedidos de entrega a clientes. Por último, indicó que la contratación eventual del actor culminó antes de cumplir los seis meses por haber finalizado la zafra correspondiente al año 2021-2022, por lo que la extinción de la relación de trabajo eventual mantenida terminó por haberse cumplido su objeto.

--Siendo ese el posicionamiento de las partes, la jueza de primera instancia no se equivocó al considerar que, como cuestión central, correspondía establecer si la empleadora acreditó la existencia de exigencias extraordinarias y transitorias que justificaran la contratación eventual del accionante. Extremo que, como indiqué en párrafos precedentes, tuvo por acreditado con las declaraciones testimoniales de D. L., B., G. y C., así como por lo indicado por la perito contadora designada en estas actuaciones.

--Pese al esfuerzo argumental desplegado por el actor en el escrito recursivo, anticipo que en mi criterio la conclusión a la que arribó la magistrada de grado es correcta, ya que la demandada logró probar la concurrencia de las exigencias previstas en el art. 99 de la LCT para justificar la contratación eventual de P., por lo que adelanto que propondré al Acuerdo la confirmación de la sentencia apelada.

Al respecto, es preciso puntualizar que el contrato de trabajo eventual está dirigido 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, Julio Armando, Derecho del trabajo y la seguridad social, Lexis N° 5609/004244). De esta manera, sólo puede ser utilizado 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 (mi voto en SDL 38/2023).

--Para considerar acreditada la existencia de un contrato eventual, que es una excepción al 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. Álvarez, Eduardo, Reflexiones críticas acerca del Contrato de Trabajo eventual, Editorial Rubinzal Culzoni, Revista de Derecho Laboral, 2005-2 – Contratación Laboral–, pág. 199 y ss.; CNTrab, sala V, 05/07/07, "Ballivián Ticona, Salomón c. Coca Cola Femsa y otro"; sala II, 16/08/07, "Leiton, Gabriel c. Compañía de Servicios Hoteleros).

Frente a dichas exigencias legales, la empleadora, como dije, logró acreditar la existencia de servicios extraordinarios determinados de antemano o exigencias extraordinarias y

transitorias de la empresa, principalmente con las testimoniales producidas en autos y corroboradas con la pericial contable.

Ello es así, dado que del relato de los testigos surge con claridad que la empresa demandada tuvo la necesidad de incrementar su personal en razón de la elevada demanda de pedidos de superwash y lana peinada durante la zafra lanera del año 2021/2022. En tal sentido, varios de los deponentes explicaron que ante el incremento de los pedidos de esos productos tuvieron que reubicar gente del sector de peinaduría y en reemplazo de estos últimos se debió contratar gente para cubrir sus tareas.

Al respecto, el testigo D. L. (Gerente de Planta Industrial de U. T. S.A.) expresó que a fines de 2021 hubo un alza de pedidos y que, por no alcanzar con el personal estable de U. Trelew se tuvo que contratar a 12 personas y que, cuando finalizaron estos contratos no se tomó más gente, aunque el testigo luego aclaró que se efectivizaron a tres de ellos para cubrir puestos permanentes.

Asimismo, el testigo M. E. B., encargado del área de superwash, relató con suma precisión la complejidad del mencionado proceso, que no cualquier empleado puede realizarlo y que la frecuencia de encargos de superwash es normalmente baja, que la empresa no está constantemente produciéndolo y que los 4 empleados fijos de ese sector trabajan en dos turnos de 8 horas, cuando no hay producción, pasan al área de Peinaduría. También declaró que hubo un pico de pedidos de superwash en época post pandemia (año 2021) y que ese aumento ocurrió también respecto al producto de lana peinada por lo que resultó necesario trabajar 3 turnos y que en cada uno turno debía haber personal específico de superwash dado que los procesos químicos resultan complejos.

Por su parte, el testigo C., Jefe de Planta de Lavandería y Peinaduría, indicó que en 2017 se inició el proceso de superwash y que en el año 2018 la empresa tuvo los dos primeros pedidos. Aclaró el testigo que ese producto se trabaja sólo a pedido y no es seguido. Al igual que los dos testigos anteriores, refirió que en el año 2021 hubo un mayor movimiento en los pedidos y que la planta permanente de la empresa no alcanzaba para cubrir la demanda, por lo que resultó necesario cubrir varias personas en turnos rotativos. Explicó que el personal de planta permanente pasó a desempeñarse en el sector de superwash y que los puestos que temporariamente se dejan fueron cubiertos con gente contratada (11 personas) y que cuando finalizaron los contratos se volvió a contratar nuevo personal estable para cubrir la vacante de un compañero que falleció, un mecánico que renunció y otro que se jubiló, aclaró que los tres que se incorporaron fueron del grupo anteriormente contratado y que fueron convocados por su buen desempeño.

Mención especial merece la declaración de C. A. G., Gerente Administrativo de la empresa demandada, que fue ofrecido como testigo por el actor. Este testigo al igual que los anteriores refirió que la zafra del año 2021/2022 fue atípica por la notable demanda de

pedidos que tuvieron en el proceso de superwash aclarando “que la demanda que tienen generalmente en un año la tuvieron en 5 meses”. También expresó que el sector especial de superwash fue cubierto con gente de Peinaduría, que estaba preparada, y que este último sector debió ser cubierto con gente contratada. Asimismo refirió que normalmente se trabajan dos turnos en superwash y que en esa época atípica debieron agregar un turno más. Agregó el testigo que en el año 2021 había 93 o 94 operarios en U. y que no es práctica habitual de la empresa efectuar ese tipo de contrataciones y que cuando terminaron esos contratos no se renovaron porque empezó a mermar el trabajo. Por último, en lo que aquí interesa, G. declaró que al momento de su declaración se sigue trabajando con superwash a pedido, que no volvió a ocurrir con el volumen demandado en el 2021, siendo poco lo que se compra.

El aumento de la actividad de la demandada durante el año 2021, también surge del informe remitido por la F. L. A. (vinculado digitalmente al auto de apertura a prueba), que informó que en la zafra que va de julio de 2020 a junio 2021 U. exportó 1.997.284 kg de lana (lavada, peinada y de blousse) y que en la zafra julio 2021 a junio 2022 la exportación se incrementó a 2.299.125 kg, mientras que, en la zafra 2022/2023 aquella disminuyó a 1.414.482 kg.

Dado que el recurrente en su recurso sostiene que las declaraciones testimoniales reseñadas resultan contradictorias con la pericia contable realizada en los autos caratulados “P., O. A. c/ U. T. S.A. s/ Cobro de pesos e indem. de ley” (Expte. N° 1257/2022) en tanto de ésta surge que en el período de noviembre 2021 a mayo de 2022 se dieron de alta a 28 empleados bajo la modalidad de trabajo eventual, corresponde señalar que no se advierte contradicción entre ambos medios de prueba ya que de la pericia contable no surgen elementos para considerar injustificada la contratación de trabajadores eventuales en ese período, el que además, según indica el perito en coincidencia con lo expresado por los testigos, fue el único período de los relevados en el que se verificó la contratación de personal bajo dicha modalidad.

Para finalizar, es oportuno destacar que la Sala B de esta Cámara de Apelaciones, en la SDL N° 46/2024, si bien ha declarado desierto el recurso de apelación deducido por el trabajador que fue contratado por la misma demandada, en la misma época y bajo la misma modalidad que el aquí actor, igualmente indicó que la empleadora acreditó la necesidad extraordinaria y transitoria que justificó la contratación eventual de varios trabajadores, no verificándose un supuesto de fraude laboral como alega el recurrente, ni aún de manera dudosa que torne de aplicación la presunción a favor del trabajador consagrada en el art. 9 LCT.

IV. Por lo hasta aquí expresado, postulo la confirmación de la sentencia de primera instancia, con costas de esta alzada al recurrente vencido (art. 57 de la Ley XIV nº 1 y 69 del

CPCC). Sin regular honorarios a los letrados apoderados del actor, Dres. P. S. y D. E. P., en virtud del pacto de cuota litis homologado en fecha 21/09/2022.

A la primera cuestión me expido entonces POR LA AFIRMATIVA.

A LA PRIMERA CUESTIÓN, la Dra. Florencia Cordón Ferrando expresó:

I. Atendiendo a la claridad de la reseña efectuada por el Magistrado preopinante, tanto de la sentencia de origen de fecha 25/06/2024 como de los agravios deducidos por el actor (ID 1550631), me remito a dicha reseña en honor a la brevedad. Iré directo al asunto.

--Coincide mi opinión con la expuesta por el prevotante de modo que para fundar mi voto individual en cumplimiento de la manda del art. 169 de la Const. Prov., bastará que formule las siguientes consideraciones.

II. El actor cuestiona, básicamente, la valoración probatoria efectuada por la jueza de primera instancia, por la cual tuvo por acreditada la eventualidad y los requisitos que justificaban la contratación en los términos del art. 99 de la LCT y, por ende, rechazó la demanda laboral.

Alega que sobrevaloró las testimoniales ofrecidas por la demandada las que, según sostiene, se contradicen con los datos proporcionados en la pericial contable sobre los movimientos de empleados durante el período 2021-2022. También afirma que no se tuvo en cuenta en la sentencia que los deponentes podrían tener un interés en el resultado del litigio por tratarse de empleados jerárquicos.

Por otro lado, se agravia de que se desecharon los testimonios de M. y P. con el solo fundamento de que ambos iniciaron demandas similares en contra de la empresa lo que, a su criterio, constituye un error por no haberse demostrado que la versión de los hechos brindada por esos testigos resulte menos verosímil que la dada por los empleados jerárquicos de la empresa.

Finalmente, cuestiona que no haya aplicado en la sentencia el principio “in dubio pro operario” que consagra el art. 9 de la LCT, considerando que las pruebas producidas fueron insuficientes para acreditar la versión que dio la empleadora.

III. A fin de dar adecuada respuesta a los agravios del actor, cabe recordar que el art. 90 de la LCT fija como regla general que todo contrato de trabajo se entiende concertado por tiempo indeterminado. El trabajo temporal ocupa una posición claramente subalterna frente al contrato de trabajo tipo (mi voto, en SDL 73/2023 con cita a "Ley de contrato de trabajo comentada y anotada", Juan C. Fernández Madrid, T. II, pág. 1.020, ed. La Ley). Se puede decir, entonces, que existe una presunción de que todo contrato es por tiempo indeterminado, salvo prueba en contrario que debe aportar el empleador.

--El art. 92 de la LCT, en paralelo con el art. 90 de la LCT, consagra una regla procesal, que es consecuencia necesaria, al disponer que pesa sobre el empleador la carga probatoria de cualquier argumentación contraria a la regla de la indeterminación del plazo del contrato

de trabajo. Es que las modalidades del contrato de trabajo son formas de contratación de carácter excepcional, sujetas -en la mayoría de los casos- a un plazo determinado o determinable. La utilización de este tipo de contratos no depende solo de la voluntad del empleador, sino que -además de cumplimentar las formalidades establecidas por la ley- deben existir y probarse razones objetivas que permitan apartarse del principio general, que es el contrato por tiempo indeterminado. Subrayan los autores que “normalmente será el empleador el interesado en acotar la duración del vínculo, fundamentalmente con el interés de liberarse de las consecuencias indemnizatorias o reducirlas”. (Conf. "Ley de contrato de trabajo comentada y concordada", Raúl Horacio Ojeda, T. II, pág. 44, Ed. Rubinzal Culzoni).

Sentado lo anterior, adelanto que coincido con el vocal preopinante en que la demandada logró acreditar que la modalidad por la que se contrató a la actor se debió a una exigencia extraordinaria y transitoria en los términos del art. 99 LCT, originada por un incremento inusual de la actividad comercial de la empresa durante la zafra 20212022.

En efecto, de la prueba testimonial producida surge que U. T. S.A., ante una elevada demanda de pedidos de superwash y lana peinada en el año 2021, debió reubicar personal efectivo del sector peinaduría al de superwash y, consecuentemente, contratar personal eventual para cubrir las demás tareas.

En ese sentido, el testigo D. L., quien declaró desempeñarse como gerente de planta industrial de U. T. S.A., manifestó que hacia finales del año 2021 hubo una alza de pedidos de productos de superwash y lana peinada por lo que se contrataron doce (12) personas para poder cumplir con esos pedidos y que, al finalizar esos contratos no se volvió a tomar gente, aclarando que posteriormente se efectivizaron a tres (3) de los contratados para cubrir puestos permanentes. También expresó que luego de la guerra entre Ucrania y Rusia volvieron a bajar los pedidos y se detuvo superwash, que luego se reactivó pero solo a pedido de los clientes por lo que el personal estable alcanza para la producción normal.

Asimismo, el testigo M. E. B., quien se desempeña en U. T. S.A. como encargado del área de superwash, explicó con precisión cómo se realiza ese especial proceso. Manifestó que no cualquier empleado puede realizarlo y añadió que, en la actualidad, son bajos los encargos de ese producto por lo que solo requieren de cuatro (4) empleados fijos en ese sector en dos turnos de 8 hs. los que, cuando no hay producción, realizan tareas en el área de peinaduría. Con relación al pico de producción de pedidos de superwash y de lana peinada durante la época post pandemia, expresó que en aquel tiempo fue necesario trabajar por tres (3) turnos en superwash con personal especializado en esa técnica por emplearse productos químicos.

El testigo C. (jefe de planta de lavandería y peinaduría) fue coincidente con los testimonios anteriores sobre el aumento de producción ocurrido en el año 2021 y que el personal permanente era insuficiente para cubrir la demanda. También expresó que luego de

finalizados aquellos contratos se volvió a contratar nuevo personal estable para cubrir tres vacantes correspondientes a un compañero fallecido, un mecánico que renunció y otro jubilado, aclarando que esos puestos fueron cubiertos por tres personas del grupo anteriormente contratado, que fueron convocadas por su buen desempeño.

Las tres declaraciones reseñadas fueron corroboradas con la declaración del testigo ofrecido por el propio actor, C. A. G.. Este último afirmó desempeñarse para U. T. S.A. como gerente administrativo e hizo referencia a la producción atípica del año 2021/2022 por la notable demanda de pedidos de superwash. Expresó textualmente que “la demanda que tienen generalmente en un año la tuvieron en 5 meses”. Al igual que los otros testigos, dijo que en ese tiempo el sector de superwash fue cubierto por gente de peinaduría, ya que estaba preparada para esas tareas y ese sector debió ser cubierto con contratados los que, tras la merma de trabajo, no fueron renovados. Por último, expresó que en la empresa no volvió a ocurrir un volumen tan elevado de demanda como ocurrió en el año 2021.

Las declaraciones de estos cuatro testigos, a mi juicio, no resultan controvertidas con los dichos de los testigos M. y P. (testigos que iniciaron idéntico reclamo contra U. T. S.A.).

Asimismo, corresponde poner de resalto que en el terreno de la apreciación de la prueba, en especial de la prueba testimonial, el juzgador puede inclinarse por lo que le merece mayor fe en concordancia con los demás elementos de mérito que puedan obrar en el expediente, siendo ello, en definitiva, una facultad privativa del magistrado (T., C. F. vs. C., E. y otros s. Daños y perjuicios -16/05/2006- Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil Sala J - Cita: RC J 1877/06 citado en mi voto en SDL 14/2022).

También la eventualidad extraordinaria de contratar a varios trabajadores se corrobora con la prueba informativa dirigida a la F. L. A., cuya respuesta se encuentra vinculada digitalmente al auto de apertura a prueba. Allí se informó: 1) que durante la zafra de julio 2020 a junio 2021 U. exportó 1.997.284 kg lana peinada lavada y de blousse; 2) que en la zafra de julio 2021 a 2022 la exportación fue de 2.299.125 kg. y; 3) que en la zafra 2022/2023 la exportación fue de 1.414.482. De esta manera se acredita un alza extraordinaria en la producción de U. en el período 2021/2022.

Por último, al igual que mi colega, no advierto contradicción de las testimoniales reseñadas con la prueba pericial contable producida en los autos caratulados “P., O. A. c/ U. T. S.A. s/ cobro de pesos e indem. de ley” (Expte. N° 1257/2022) (ID 1380792). Ello así dado que, en primer lugar, no advierto que de la pericia surjan elementos para considerar injustificada la contratación eventual en el período en análisis y, en segundo lugar, el perito indicó que solo en dicho período se verificó la contratación de personal bajo la modalidad eventual (respuesta al punto 3 de la demandada), lo que coincide con lo indicado por los testigos.

En definitiva, el razonamiento probatorio de la Jueza de Primera Instancia no merece reproches, hallándose debidamente acreditado por parte de la empleadora la necesidad extraordinaria y transitoria que justificó la contratación eventual del accionante (arts. 92 y 99 LCT), sin que se verifique un supuesto de fraude laboral como se alega en el recurso, ni aún de manera dudosa que torne de aplicación la presunción a favor del trabajador consagrada en el art. 9 LCT.

IV. Conclusión:

Por todo lo dicho, concuerdo con el colega preopinante en que corresponde confirmar la sentencia apelada, con costas de la alzada al recurrente vencido (conf. art. 57 Ley XIV N° 1 y art. 69 del CPCC).

Finalmente, concuerdo en que no corresponde regular honorarios a los letrados apoderados del actor, Dres. P. S. y D. E. P., en virtud del pacto de cuota litis homologado en autos.

Me expido aquí, entonces, por la AFIRMATIVA.

A LA SEGUNDA CUESTIÓN, el Dr. Peral expuso:

En vista del acuerdo arribado corresponde:

I.- CONFIRMAR la sentencia apelada con costas de esta alzada al recurrente vencido (art. 57 de la Ley XIV nº 1 y 69 del CPCC).

--II.- SIN REGULAR honorarios a los Dres. P. S. y D. E. P., en virtud del pacto de cuota litis homologado en fecha 21/09/2022.

III.- Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Así lo voto.

A LA SEGUNDA CUESTION, la Dra. Florencia Cordón Ferrando expuso:

El pronunciamiento que corresponde dictar es el propuesto por el Dr. Peral, en tanto refleja fielmente el acuerdo logrado.

Así lo voto.

Con lo que se dio por terminado el Acuerdo, dejándose constancia que la presente se dicta por dos miembros del Tribunal por haberse logrado la mayoría y encontrarse excusada la restante vocal de Sala, Dra. Natalia Isabel Spoturno (art. 9° del Acuerdo Extraordinario Nro. 3145/97 STJCh y art. 274 del C.P.C.C.), pasándose a dictar:

S E N T E N C I A:

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

I.- CONFIRMAR la sentencia apelada con costas de esta alzada al recurrente vencido (art. 57 de la Ley XIV nº 1 y 69 del CPCC).

FFITHS
AMARA

--II.- SIN REGULAR honorarios a los Dres. P. S. y D. E. P., en virtud del pacto de cuota litis homologado en fecha 21/09/2022.

III.- Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Florencia CORDON FERRANDO
JUEZA DE CÁMARA

Marcelo Fernando PERAL
PRESIDENTE

REGISTRADA BAJO EL Nº 068 DE 2024 – SDL.- Conste.

Ricardo Fabián GRIFFITHS
SECRETARIO DE CAMARA