



**PODER JUDICIAL
DE NEUQUÉN**

NEUQUEN, 19 de Septiembre del año 2019

Y VISTOS:

En acuerdo estos autos caratulados: "**GUERRERO LORENA ALEJANDRA C/ M.A.M. S.A. S/ DESPIDO POR CAUSALES GENÉRICAS**" (**JNQLA4 EXP 503193/2014**) venidos en apelación a esta **Sala I** integrada por los Dres. **Cecilia PAMPHILE** y **Jorge PASCUARELLI**, con la presencia de la Secretaria actuante, Dra. **Estefanía MARTIARENA**, y de acuerdo al orden de votación sorteado la Dra. **Cecilia PAMPHILE** dijo:

1.- En hojas 260/264, la parte demandada apela la sentencia dictada.

Cuestiona que se tuviera por configurado el despido indirecto.

Se agravia de que se haya considerado una inconducta del empleador, en punto a la antelación de la convocatoria, cuando ello no es un hecho controvertido. Destaca que no tiene trascendencia con respecto a la solución.

Recuerda que la actora denunció su contrato de trabajo por: 1.- violación del deber de ocupación efectiva, 2.- violación del deber de buena fe e igualdad de trato, y 3.- que al presentarse a trabajar se le manifestó verbalmente que estaba despedida y no se le darían tareas.

Sostiene que debe analizarse si la actora probó las causales invocadas en su comunicación de fecha 15/01/14, y, en su caso, si tienen entidad suficiente para justificar el despido indirecto.

Afirma que el análisis de las razones que dio la empleadora luego del despido devienen inocuas.

Cuestiona que se haya entendido que la actora ajustó su conducta a los principios de conservación del empleo y buena fe, cuando denunció la relación laboral sin pedir explicaciones.

Remarca que debe sentenciarse acerca de la prueba y razonabilidad del despido indirecto anterior, y no del directo posterior cuando la relación ya había fenecido.

Dice que la sentencia señala una supuesta negativa de tareas, pero no la desarrolla. Que, en caso de haberse acreditado que la actora se presentó a trabajar, ésta debió pedir que se ratifique el supuesto despido directo y no simplemente terminar la relación con un despacho telegráfico.

Remarca que la actora no probó haberse presentado a trabajar, ni que le negaran tareas en esa oportunidad.

Como segundo agravio, apela el monto de condena.

Señala que el art. 97 LCT, en cuanto a la ruptura del vínculo sin causa, remite al art. 95, que deja fuera las indemnizaciones de los artículos 231 a 233.

Entiende deben revocarse los rubros preaviso, SAC sobre preaviso, integración mes de despido, y vacaciones s/integración mes de despido.

En cuanto a la multa del art. 2 ley 25.323, refiere que un despido indirecto, sin intimación previa, es arbitrario. Que esta situación debe tenerse en cuenta eximiendo a esa parte del rubro en cuestión.

Respecto a los daños y perjuicios del art. 97 LCT refiere que no se dan los dos factores para su procedencia, y alega que es arbitrario el monto fijado, correspondiendo su fijación según prudencia.

Expresa que la actora no justificó los daños, y no prestó servicio en la temporada.

1.2.- Corrido el pertinente traslado, la contraria guardó silencio.

2.- Conforme quedó planteado el recurso, la crítica hace eje en que el Juez debió analizar las causas del despido indirecto formulado por la actora, y no el despido directo dispuesto por esa parte, por ser posterior en el tiempo.

Sin embargo, el apelante, mediante la carta documento de fecha 16/01/14, no despidió a la actora, sino que le hizo saber que *«la manifestación de continuar la relación resulta extemporánea, atento que al momento del envío del despacho telegráfico se encontraba vencido el plazo para manifestarse al respecto, motivo por el cual esta empresa consideró su actitud una rescisión unilateral de su parte en concordancia de lo previsto por el art. 244 de la LCT»* (hoja 6).

Es decir, alegó que el vínculo se rescindió previamente, por un incumplimiento de la contraria.

En este marco, el análisis respecto de la oportunidad en que la parte actora manifestó su decisión de continuar la relación laboral, y si puede encuadrarse en el supuesto del art. 244 LCT, es necesariamente previo al de las causales del despido indirecto.

Solo si se manifestó en tiempo oportuno, subsistiría el vínculo, y podría considerarse indirectamente despedida.

El Sentenciante dio respuesta afirmativa a tal interrogante, y esta decisión no es objeto de cuestionamiento.

2.2.- Despejado lo anterior, debe analizarse la crítica en relación a la oportunidad en la que la actora se consideró despedida. Remarca que no ha probado que se haya presentado y se le negaran tareas.

Dice que, en su caso, debió reclamar tales tareas bajo apercibimiento de considerarse despedida. Es por ello que entiende prematura su decisión.

Conforme los términos del intercambio epistolar, la casual invocada por la parte demandada fue expresada en los siguientes términos: *«Habiendo manifestado mi voluntad de*

prestar servicios durante la temporada 2014 en mi puesto de ayudante temporaria en tiempo y forma oportunos de conformidad con lo dispuesto por el art. 98 LCT y **ante la falta de convocatoria de su parte a prestar servicios pese a que comenzaron las actividades el pasado día 06-01-2014 siendo además que a la fecha ya se ha llamado e incorporado a la totalidad del personal de la nómina -incluso aquellos que detentan menor antigüedad que la mía- violando de ésta manera su obligación esencial de brindar ocupación efectiva** conforme lo previsto por el art. 78 de la LCT; **sumado a que además,** al momento de presentarme personalmente en el establecimiento a tomar servicios se me manifestó verbalmente que estaba despedida y que no se me daría trabajo ni en la presente ni en el futuro, todo lo cual me causa un grave perjuicio económico y moral, es que a partir de la fecha me considero gravemente injuriada y en situación de despido indirecto por su exclusiva culpa y responsabilidad» (Hoja 5).

Como puede observarse, la primer injuria invocada es la falta de convocatoria e incumplimiento de la obligación de brindar ocupación efectiva.

Esta omisión, tiene relación con el telegrama anterior (02/01/14), mediante el que la trabajadora solicitó «me sea confirmada la fecha de inicio de tareas por este medio o en su defecto vía telefónica al número...» (hoja 4).

Vale destacar que la convocatoria publicada en fecha 22/12/13, en el diario Río Negro (hoja 2), tenía por fin que los trabajadores manifestaran «...su decisión de continuar o no la relación laboral la próxima temporada de trabajo 2013/2014 en los términos del Art. 98 la LCT en el plazo de los 5 (cinco) días de notificado a contar de la presente publicación, **momento en el cual se le comunicará la fecha aproximada de inicio de tareas.**»

En este marco, aun cuando la prueba pueda no ser concluyente respecto a que la demandada se presentó a prestar tareas, entiendo que el incumplimiento del deber de dar ocupación efectiva resulta claramente acreditado.

Tal conclusión, se asienta en distintos elementos. En primer lugar, no puedo dejar de advertir, que el silencio guardado ante el telegrama de fecha 02/01/14, mediante el cual se requería indique fecha de inicio de las tareas, constituye una presunción en contra del empleador (art. 57 LCT).

Tampoco se encuentra desconocido que la temporada comenzó el 06/01/14.

Luego, el incumplimiento aparece plenamente confirmado con la actitud asumida por la parte demandada, quien basa su defensa en que el contrato se habría extinguido de manera previa (hoja 56).

Resulta insostenible alegar que, a pesar de que la apelante entendió que el contrato se encontraba extinto antes del inicio de la temporada, cumplió con el deber de brindar ocupación efectiva (art. 78 LCT).

Aun cuando estos motivos hayan sido expresados después de formulado el distracto, no dejan de explicitar una situación previa, que justificó el despido indirecto formulado por la actora.

Finalmente, en cuanto a la necesidad de que la actora cursara una nueva intimación requiriendo tareas, entiendo que el cuestionamiento no resulta atendible.

Si bien es cierto que, en la generalidad de los casos, resulta un proceder adecuado y aconsejable, puesto que constituye un *«un acto de buena fe que procura preservar la continuidad del vínculo en lugar de extinguirlo; y es una oportunidad para que la empresa formalice la restitutio al status quo anterior, y corrija la conducta injuriosa, o para que ratifique su postura, en cuyo caso, queda habilitada la*

potestad de la extinción por parte del trabajador; y la intimación en cuanto a la descripción de las causas que conforman el emplazamiento del empleador, constituyen la base para notificar el despido indirecto, que debe basarse en el incumplimiento injurioso del principal, en forma coincidente y concordante.» (Hoja 411 Tomo IV Tratado del Derecho del Trabajo- Julian A. De Diego), en este caso, a la luz de la posición asumida por la demandada, tal exigencia se presenta como un ritualismo.

Es que, como lo ha señalado la Corte Suprema de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, en oportunidad de analizar la omisión de incluir en el telegrama el apercibimiento de considerarse despedido, *«no debe olvidarse que los recaudos que preceptúan las normas tienen por fin cuidar ciertas exigencias de orden externo, pero no para que los derechos se vean vulnerados sino -por el contrario- para que su realización resulte en todos los casos favorecida. De otro modo ese orden deviene en ritualismo, es decir, en una forma vacía de contenido ético y no debe olvidarse que el derecho no es una forma: es esencialmente un contenido (conf. causas Ac. 60.772, "Egidi", sent. del 2-VI-1998; Ac. 75.329, "De Luca", sent. del 18-IV-2001; Ac. 71.580, "C., L.", sent. del 19-II-2002; L. 67.164, "Bustamante", sent. del 19-III-2003; Ac. 82.981, "Giaccio", sent. del 9-X-2003; Ac. 93.401, "Viñas", sent. del 22-VIII-2007).»* (Corte Suprema de Justicia de la Provincia de Buenos Aires- 14 de diciembre de 2011- causa L. 104.302, "Buján, Carlos Alberto contra Zingoni, Gustavo Alfredo y otros. Despido").

Es por lo hasta aquí expuesto, que el primer agravio debe ser rechazado.

3.- El segundo agravio se dirige a los rubros reconocidos.

Por razones de claridad, abordaré los cuestionamientos sobre este tópico en un orden distinto al propuesto por la parte.

Comenzaré por el planteo referido a los daños y perjuicios derivados de la aplicación del art. 97 de la LCT. Luego consideraré si el preaviso e integración de mes de despido (y su SAC proporcional respectivo) se encuentran comprendidos en tal reparación, para finalmente tratar la multa del art. 2 ley 25.323.

Hago la salvedad aquí, de que los rubros vacaciones sobre preaviso y vacaciones sobre integración del mes de despido no fueron reconocidos por el sentenciante, y, por lo tanto, resulta abstracto el cuestionamiento hacia estos rubros.

4.- La Ley de Contrato de Trabajo prevé lo específicamente referido a la extinción del contrato de temporada en los artículos 95, 97 y 98, debiendo estar, en lo demás, a la normativa contemplada para el contrato de trabajo en general (Título XII), en la medida que resulten compatibles por las particularidades de esta modalidad contractual.

Conforme el orden de análisis propuesto, cuestiona la parte demandada que no se dan dos factores de procedencia del daño reclamado.

Entiende que la norma requiere la prestación efectiva del servicio, y, en el caso, la actora no comenzó la temporada. En segundo lugar, dice, no justificó los daños sufridos.

4.2.- En punto a la oportunidad en que debe producirse el despido a fines de que resulte procedente la indemnización por daños y perjuicios, el artículo 97 de la Ley de Contrato de Trabajo expresa que debe producirse "*pendientes los plazos previstos o previsibles del ciclo o temporada en los que estuviere prestando servicios*". Sólo el despido que se

produce en esta situación, habilita la indemnización en los términos del art. 95 LCT.

Con respecto a los alcances que debe darse a esta expresión, se ha dicho que «No cabe duda de que si el empleador no notifica al trabajador su voluntad de reiterar la relación, se considerará que rescinde unilateralmente el contrato y responderá por tal extinción incausada (art. 98, LCT), sin que proceda el resarcimiento de daños y perjuicios del artículo 95, 1er párrafo. En cambio, si el empleador cumple con la notificación en tiempo oportuno y el trabajador también manifiesta su intención de continuar la relación, al inicio de la temporada, se reconduce la relación y pasa a tener derecho a ocupación efectiva (art. 78, LCT), independientemente de que no preste el servicio por decisión del empleador o por una causal de suspensión reconocida legalmente, con goce de haberes (enfermedad o accidente) o sin goce de haberes (suspensión disciplinaria o por razones de falta de trabajo o fuerza mayor, etc.). Si encontrándose en esa situación, el trabajador es despedido incausadamente o invoca un despido indirecto, procederán ambas indemnizaciones: la tarifada y la de daños y perjuicios.»

Se ha justificado tal posición, «a la luz del deber de ocupación del empleador del artículo 78 de la LCT que sólo libera a aquél de su cumplimiento por "motivos fundados". Si el trabajador al reinicio de la temporada permaneció a disposición del empleador y éste no le dio trabajo, sin acreditar "motivos fundados" para no hacerlo, se debe considerar que al reinicio de la temporada la prestación de servicios se produjo de "hecho" a partir del momento en que el empleador aceptó la situación (lo podría haber despedido incausadamente antes y no lo hizo).

Avala esta interpretación lo normado por el artículo 103 de la LCT, que dispone que "...El empleador debe al

trabajador la remuneración, aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél". Si el trabajador a partir de su puesta a disposición tiene derecho al salario y el empleador no ha invocado "motivos fundados" para no dar ocupación (art. 78, LCT), se produce un reinicio de la actividad laboral a favor de aquél (reinicio de "hecho" de la temporada), que en caso de rescisión injustificada del contrato hará acreedor al trabajador al doble juego indemnizatorio de la indemnización por antigüedad (art. 245, LCT) y por daños y perjuicios (art. 95, LCT).»

«Otro argumento a tener en cuenta es que en la fundamentación de la indemnización por daños y perjuicios está la expectativa de ambas partes a la duración "prevista o previsible" del ciclo. Evidentemente desde que se cierra el acuerdo para el reinicio de la temporada, el trabajador pasa a tener la expectativa cierta sobre el ciclo a cumplir, lo que implica no buscar otro empleo y los daños consiguientes, si el empleador no le da ocupación.» (Extinción del Contrato de Temporada -Autor: Livellara, Carlos Alberto. Cita: RC D 731/2013 Tomo: 2011 1 Extinción del contrato de trabajo - III. Revista de Derecho Laboral).

En nuestro caso, considerando lo resuelto en el agravio precedente, y la voluntad de la actora de continuar la relación laboral, el despido se produjo una vez iniciada la temporada, y corresponde la indemnización de los daños y perjuicios (art.95 LCT).

4.3.- En relación a la justificación del daño y el quantum de la indemnización, el artículo 95 de la LCT, aplicable por la remisión formulada por el art. 97 LCT, expresa que *«...se fijará en función directa de los que justifique haber sufrido quien los alegue o los que, a falta*

de demostración, fije el juez o tribunal prudencialmente, por la sola ruptura anticipada del contrato.»

Conforme resulta de los términos del artículo, la "sola ruptura anticipada" hace presumir el daño, puesto que a "falta de demostración" serán fijados prudencialmente.

Como consecuencia de esto, es errada la apreciación formulada por el apelante, en punto a que sea necesaria una justificación en particular de los daños sufridos por el trabajador.

Es que «En principio el legislador ha puesto en cabeza del trabajador la demostración de la existencia de un daño y/o perjuicio concreto, ya que el resarcimiento habrá de fijarse por el juez en función directa de los que aquél justifique haber sufrido. Sin embargo, la falta de prueba no trae aparejado el rechazo de la acción, ya que existe un daño presuntivo derivado de la sola ruptura anticipada del contrato que, a falta de otra acreditación, ha de graduarse conforme a los salarios que el trabajador habría devengado hasta la finalización del término contractual.

De donde se admite que el trabajador acredite el derecho a un resarcimiento superior, a la indemnización equivalente a los salarios faltantes, que por provenir del Derecho común puede incluir, si así lo hubiere, la reparación del daño moral, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 1078 del Código Civil.

En sentido contrario, también se reconoce el derecho del empleador de demostrar una menor extensión del daño (como sería si el trabajador consiguió nuevo empleo mejor remunerado) o acreditar la inexistencia del mismo.» (Extinción del Contrato de Trabajo de Temporada Autor: Livellara, Carlos Alberto - Cita: RC D 731/2013- Tomo: 2011 1 Extinción del contrato de trabajo- III -Revista de Derecho Laboral).

En igual sentido se ha dicho que «La norma regula, en su primera parte, la extinción sin justificación del contrato de trabajo pendiente el plazo razonablemente previsto o previsible de finalización por finiquito de la temporada, o pendientes los plazos previstos o previsibles del ciclo, estableciendo, para ambas situaciones como reparación la establecida en el art. 95, LCT, es decir, salarios esperados hasta la finalización del ciclo -en el supuesto de que estuviera transcurriendo el mismo- y lo derivado de la aplicación de los arts. 232 y 245, LCT, conforme el tiempo de servicio computado en los términos del art. 18, LCT» (Ley de Contrato de Trabajo - Tomo III Comentada, anotada y Concordada- Director Jorge Rodríguez Mancini - Comentario al art. 97).

Y también, «...Desde antiguo y en forma pacífica, la doctrina y la jurisprudencia han entendido que el art. 95 de la LCT, no exige la invocación y prueba del daño pues, para el supuesto de que ello no se haga, deja en manos del juez fijarlos prudencialmente, por la sola ruptura anticipada.

Y que, ante la existencia de un contrato de plazo determinado, el daño a resarcir (cuando no se alegue y/o pruebe uno mayor), debe ser el equivalente a los salarios que restan percibir al dependiente.

Ello sin perjuicio de que el principal demuestre en juicio, que el daño se sufrió en menor medida o simplemente que no existió.» (CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO, SALA IV- Coronel, Florentin L. c. Bade S.A. • 30/11/2006 - Cita Online: AR/JUR/8820/2006).

Es, sobre la base de los conceptos desarrollados, que corresponde rechazar el agravio contra la procedencia de los daños y perjuicios en los términos del art. 97 LCT.

5.- Resuelto lo anterior, corresponde analizar el cuestionamiento referido a los rubros preaviso, SAC sobre

preaviso, Vacaciones sobre preaviso, integración mes de despido y SAC sobre integración de mes de despido.

En punto al Preaviso, el tercer apartado del art. 95 LCT expresa que *«En los casos del párrafo primero de este artículo, si el tiempo que faltare para cumplir el plazo del contrato fuese igual o superior al que corresponda al de preaviso, el reconocimiento de la indemnización por daño suplirá al que corresponde por omisión de éste, si el monto reconocido fuese también igual o superior a los salarios del mismo.»*

Sobre la base de este texto, se ha entendido que *«Habiéndose dispuesto el despido sin causa del trabajador, pendientes los plazos previstos del ciclo en que prestó servicios, resulta procedente el pago de la indemnización por daños y perjuicios incluida en el art. 95, LCT, conforme la clara directiva contenida en el art. 96 de dicha normativa. Pero no corresponde la indemnización sustitutiva del preaviso omitido cuando el tiempo que faltaba para cumplir el plazo del contrato fuera superior al que correspondía al de preaviso, habiendo suplido la indemnización del art. 95, LCT, aquélla a la que corresponde por omisión de éste, al ser además el monto reconocido superior a los salarios del mismo.»* (Knopoff, Marcelo vs. Las Brisas Country Club s. Despido CNTrab. Sala VIII; 23/10/1992; Boletín de Jurisprudencia de la CNTrab.; RC J 2358/09).

«La indemnización por falta de preaviso se dará en función del término que falta para la finalización del contrato, entendiéndose que cuando el plazo faltante es igual o mayor al que corresponde por preaviso no procede la indemnización sustitutiva, ya que la indemnización por lucro cesante que se reconozca sustituye el plazo previsto y participa en igual forma; de otro modo se superpondrían dos indemnizaciones por la misma causa» (**LA MODALIDAD CONTRACTUAL**

A PLAZO FIJO -Álvarez Bangueses, Ramón -Publicado en: Jurisprudencia Argentina Cita Online: 0003/011319).

En consecuencia, considerando que en el caso el despido se produjo al inicio de la temporada, y dado el plazo pendiente hasta la conclusión de esta, la indemnización reconocido por daños y perjuicios comprende esta reparación. En consecuencia, debe desestimarse el rubro preaviso (\$ 7.759.42) y SAC sobre preaviso (\$ 646,21), este último por seguir la suerte del principal.

5.2.- Con respecto a la integración del mes de despido, entiendo que resulta atendible la crítica del apelante, pero no con los alcances pretendidos.

Indemnizar por este rubro y fijar los daños y perjuicios en la totalidad de los meses pendientes, importa duplicar la reparación.

Sin embargo, la solución no debe darse suprimiendo la integración del mes de despido, supuesto para el cual la norma no establece una excepción expresa como en el caso del preaviso, sino deduciendo este importe de los daños y perjuicios prudencialmente fijados por el juez, que también han sido cuestionados.

Es que, si el daño se vincula con la expectativa certera de trabajar durante la temporada, y se cuantifica en los salarios que no se percibirán, no existe lesión con respecto al tiempo por el cual se reconoce el derecho a cobrar la integración por mes de despido.

Es por ello que, del importe fijado por daños y perjuicios, deberá deducirse la suma de \$ 4.138,35. Lo adeudado por este concepto asciende a \$ 28.761,59.-

Respecto del SAC sobre integración del mes de despido, no corresponde su deducción de los daños y perjuicios reconocidos, en tanto estos últimos fueron fijados considerando solo los salarios, y no el proporcional del sueldo

anual complementario al que el actor habría tenido derecho de haber trabajado durante la temporada.

6.- Finalmente, en cuanto a la multa del Art. 2 ley 25.323, cabe recordar que tiene como finalidad la de resarcir daños autónomos de los que causa el distracto en sí mismo. La normativa intenta minimizar los perjuicios que sufre el trabajador, como consecuencia de la falta de pago oportuno, de las reparaciones fijadas en la LCT, a modo de garantizar que el acreedor laboral sea satisfecho de modo inmediato, en atención al carácter alimentario de su crédito.

De esta manera, se presenta como un medio para desalentar la conducta de los empleadores que, al eludir el pago, obligan al trabajador a afrontar las consecuencias de un juicio que puede llevar varios años de tramitación. En otros términos, sanciona el ejercicio abusivo por parte del empleador de despedir, lo que se configura al no pagar en tiempo y forma las correspondientes indemnizaciones.

En este contexto, la aplicación del precepto exige examinar las circunstancias concretas del caso: la sanción puede reducirse o ser dispensada, si -por caso- existe una controversia seria y fundada sobre la causal de despido o bien, sobre la conformación de algún rubro indemnizatorio.

En el caso, no puedo dejar de sopesar que el art. 98 LCT no es claro en punto a las consecuencias de que el trabajador se presente fuera del plazo de cinco días a fines de manifestar su intención de continuar la relación laboral.

Aun cuando lo resuelto por el magistrado, en cuanto a que la actora se presentó oportunamente a manifestar su voluntad de continuar la relación laboral, no fue objeto de cuestionamiento, lo cierto es que, de la prueba rendida, no resulta fehacientemente acreditado que se haya presentado dentro de los cinco días de la convocatoria.

Si bien entiendo que, con el solo vencimiento del plazo, no puede entenderse finalizada la relación laboral, dependiendo cada caso de su casuística, no puedo soslayar que las interpretaciones al respecto no son unívocas.

Tal es así, que se ha expresado que «Frente al silencio que guarda la ley respecto a la consecuencia que trae aparejada la falta de respuesta del trabajador, al no configurarse los presupuestos de la renuncia (art. 240, LCT) ni del abandono (art. 244, LCT, salvo que hubiere mediado una intimación al respecto), se discute en doctrina el encuadre que se le debe dar a tal omisión. Para Etala se debe interpretar la actitud del trabajador de no presentarse a retomar sus tareas como un comportamiento inequívoco, en el sentido de la última parte del artículo 58 de la LCT, asimilable a una renuncia tácita al empleo]. En cambio, Aronna considera que se debe aplicar la misma solución contemplada para el caso de incumplimiento del empleador, y tener por extinguido el vínculo contractual. A su juicio no se trata de establecer una presunción de renuncia al empleo, sino del incumplimiento del requisito al que la ley subordina la subsistencia del contrato. Por nuestra parte consideramos que atento a que la renuncia no se presume (art. 58, LCT), si la omisión de respuesta del trabajador es seguida por una conducta del empleador que hasta el comienzo del ciclo no lo intimó a presentarse, será de aplicación el artículo 241, 3er párrafo, del mutuo acuerdo tácito, en tanto ello importe un "comportamiento concluyente y recíproco" de ambos, "que traduzca inequívocamente el abandono de la relación".» (EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO DE TEMPORADA Autor: Livellara, Carlos Alberto Cita: RC D 731/2013 Tomo: 2011 1 Extinción del contrato de trabajo - III. Revista de Derecho Laboral).

Como consecuencia de lo expuesto, cabe concluir que el demandado pudo considerar justificada su posición, y, por lo tanto, propicio reducir en un 50% la multa del Art. 2 de ley 25.323, quedando fijada en \$ 11.380,47

7.- En resumidas cuentas, propongo al acuerdo hacer lugar parcialmente al recurso de apelación deducido, dejando sin efecto la condena por preaviso y SAC sobre preaviso, reduciendo la indemnización por daños y perjuicios a la suma de \$ 28.761,59, y limitando la multa del art. 2 ley 25.323 a la suma de \$ 11.380,47.

Como consecuencia de lo decidido la suma condenada quedará fijada en \$78.076.25.-

7.2.- En atención al resultado obtenido, las costas se impondrán en el orden causado (arts. 17 Ley 921 y 71 CPCyC).

TAL MI VOTO.

El Dr. **Jorge PASCUARELLI** dijo:

Por compartir los fundamentos vertidos en el voto que antecede, adhiero al mismo expidiéndome de igual modo.

Por ello, esta **Sala I**

RESUELVE:

1.- Hacer lugar parcialmente al recurso de apelación deducido por la parte demandada, dejando sin efecto la condena por preaviso y SAC sobre preaviso, reduciendo la indemnización por daños y perjuicios a la suma de \$ 28.761,59, y limitando la multa del art. 2 ley 25.323 a la suma de \$ 11.380,47, quedando fijada la condena en la suma de \$78.076.25.

2.- Imponer las costas de esta instancia en el orden causado (arts. 17 Ley 921 y 71 CPCyC).

3.- Regular los honorarios por la actuación en esta instancia en el 25% de lo que corresponde por la labor en la instancia de grado (art. 15, LA).

4.- Regístrese, notifíquese electrónicamente, a la SINDICATURA PLURAL de MAM S.A. -Estudio de Contadores Martínez Benito Román, Genero Silvana Beatriz y González Daniel Oscar- mediante cédula en su domicilio constituido. Oportunamente, vuelvan los autos a origen.

Dra. Cecilia PAMPHILE - Dr. Jorge D. PASCUARELLI

Dra. Estefanía MARTIARENA - SECRETARIA