



NEUQUEN, 29 de septiembre de 2016.

Y VISTOS:

En acuerdo estos autos caratulados: **"BUSTOS CAMPOS ERIKA BEATRIZ C/ FRUTICULTORES UNIDOS CENTENARIO S.R.L. S/ COBRO DE HABERES"**, (Expte. N° 474652/2013), venidos en apelación del JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA EN LO LABORAL NRO. 4 a esta **Sala III** integrada por los Dres. Fernando Marcelo **GHISINI** y Marcelo Juan **MEDORI**, con la presencia del Secretario actuante Dr. Oscar **SQUETINO** y, de acuerdo al orden de votación sorteado, el **Dr. Ghisini** dijo:

I.- La parte demandada a fs. 68/70 interpone recurso de apelación contra la sentencia definitiva que luce a fs. 63/65 vta., que hace lugar a la demanda interpuesta en concepto de vacaciones no gozadas del año 2012.

II.- Argumenta en primer término, que conforme fuera reconocido por la actora en su escrito de demanda, durante el año 2012 laboró en forma efectiva a favor de la demandada la cantidad total de 124,5 días. Esta circunstancia es indicada por el juez de grado como uno de los hechos contestes que surgen de la presente causa. Y que, el galpón de empaque de titularidad de su representada en dicho año solo trabajó 130 días.

Afirma, que conforme marca el decisorio apelado, descontando los días domingos (52) al año calendario, la mitad de los días hábiles de dicho año son 156,50, los que por aplicación del art. 151 de la LCT, son el mínimo que debió trabajar la actora para ser acreedora de los beneficios del art. 150 LCT.

Considera que la reclamante no alcanzó el mínimo de días efectivamente trabajados, y que en virtud de ello corresponde aplicar las previsiones del art. 153 LCT.

Aduce, que en función de la interpretación armónica de los arts. 16, 17 y 18 del Convenio Colectivo de Trabajo N° 1/76, surge en forma notoria que el espíritu de la



ley y del referido convenio colectivo de trabajo que rige la actividad, es efectuar una diferenciación entre la normativa aplicable entre los trabajadores de empaque -en atención a las especiales características de la actividad- y los dependientes que prestan servicio todo el año calendario (empleados de comercio, administrativos, etc.)

Refiere, que para determinar el cómputo de las vacaciones debe tomarse en cuenta únicamente los días en los que efectivamente se prestaron servicios o en los que se hubiesen normalmente prestado servicios. En razón de que existe una normativa de específica aplicación en la materia (CCT 1/76), el art. 152 de la LCT debe ser interpretado restrictivamente en los casos de los trabajadores temporarios.

Sostiene, que en caso contrario, al incluir los días de licencia por enfermedad en el cómputo de vacaciones (donde la actora no habría prestado servicios porque la empleadora no trabajó) se está afectando al resto de los trabajadores de la demandada, que no se encontraron en uso de licencia por enfermedad en ese período que el galpón de empaque se encontraba cerrado, y que por ende no suman antigüedad ni vacaciones, generando una situación de desigualdad sin fundamento legal alguno.

En segundo lugar, considera que el fallo es contradictorio cuando señala que: "De conformidad con la modalidad contractual el pago de los salarios por enfermedad (art. 208 LCT) dependerá del tipo de contrato de trabajo. Así es claro que la protección por enfermedad NO SE EXTIENDE MÁS ALLÁ DEL PERÍODO DE DURACIÓN DEL CONTRATO". Sin embargo, unos párrafos más adelante, termina por afirmar todo lo contrario, al señalar: "luego corresponde tener todo el tiempo de la enfermedad que fue abonada, se corresponde con el tiempo que la actora debió trabajar ¿en lo de la demandada? ya que se presume que la ley es conocida por todos..."



Indica, que más allá de la confusa redacción de este artículo, lo cierto es que el juez dice una cosa total y absolutamente distinta a los argumentos con los que inicia el párrafo. Así, por un lado dice que la protección por enfermedad no se extiende más allá del período de duración del contrato y a continuación resuelve tener todo el tiempo de la enfermedad debe ser abonado como tiempo efectivamente trabajado.

A fs. 71 se ordenó correr traslado del recurso, el cual fue contestado a fs. 73/74 vta. por la actora, solicitando en primer lugar que se declare desierto por falta de cumplimiento de lo dispuesto por el art. 265 del CPCyC.

Subsidiariamente, contesta los agravios y pide su rechazo con costas.

II.- Entrando al estudio de la cuestión traída a juzgamiento, debo decir que la controversia entre las partes ronda principalmente en la cantidad de días que - independientemente de la licencia por enfermedad de la actora- le corresponden a la trabajadora por haber prestado tareas de empacadora de frutas a favor de la demandada.

Así, mientras el sustento de los agravios radica en que si bien a los fines del cálculo del pago de vacaciones del año 2012 se le deben computar 124,50 días como laborales; la accionante controvierte dicha postura al sostener que se debe tomar todo el período en que estuvo gozando de licencia por enfermedad (38 días), ya que durante el transcurso de la misma, la empresa demandada continuaba con su actividad laboral.

El meollo de la cuestión radica entonces, en determinar si efectivamente durante el período de licencia por enfermedad, la empleadora continuaba realizando las tareas de empaque, o si por el contrario, durante dicho período, al ser un contrato de trabajo por temporada, mientras usufructuaba de dicha licencia no lo hacía.



Una vez despejado lo anterior, debo determinar si la liquidación por vacaciones no gozadas practicada en la instancia de grado, resulta correcta o no.

Así entonces, considero que la sentencia de grado no incurre en ninguna contradicción porque como bien lo expone el a quo, los salarios por enfermedad en un contrato de temporada terminan cuando se agota el plazo del mismo.

Y en cuanto a la afirmación referida a que los trabajadores por temporada gozan de la protección legal durante los períodos de actividad, esto no implica contradicción alguna con la apreciación expuesta en el párrafo anterior, si se tiene en cuenta el contexto en que se dictó la sentencia, en donde se consideró que solo corresponde abonar los salarios durante el período de licencia siempre que este vigente el contrato por temporada.

Fuera de ese contexto, si la temporada hubiera culminado con anterioridad al inicio de la licencia por accidente, como afirma el apelante, es claro que dicho período a los fines del cómputo del cálculo de vacaciones no se tendría en cuenta.

Ahora bien, para considerar ésta última circunstancia, la demandada debió acreditar fehacientemente que el período de licencia por enfermedad -ya sea de manera total o parcial- no estaba comprendido dentro del plazo de duración de la prestación correspondiente al trabajo por temporada, cuestión que no logró demostrar.

Es más, advierto que es la propia accionada la que incurre en contradicción, ya que por un lado reconoce que durante los 38 días de licencia abonó salarios (carta documento de fs. 2), con lo que estaría reconociendo la vigencia del contrato por temporada durante dicho período, mientras que por el otro afirma que no corresponde computar dicho período de licencia para el cálculo de la liquidación por vacaciones año 2012.



En efecto: la obligación por parte del empleador de abonar salarios por accidente en el contrato de trabajo por temporada, cesa al finalizar el período que corresponde al ciclo o temporada, ello es así, precisamente porque entre temporadas no hay prestación de trabajo ni remuneraciones.

Por lo tanto, la contradicción señalada párrafos más arriba, de manera alguna puede ser interpretada en disfavor de la parte más débil de la relación laboral, como lo es la trabajadora, por lo que propiciaré la confirmación de la sentencia de grado en todo lo que ha sido motivo de recurso y agravios, con costas de Alzada a cargo de la demandada atento a su calidad de vencida, debiéndose proceder a regular los honorarios correspondientes a esta instancia, conforme lo dispuesto por el art. 15 LA.

III.- Por las razones expuestas, y en atención a los términos en que se planteó el recurso, habrá de confirmarse la sentencia de grado, con costas de Alzada a cargo del recurrente vencido, a cuyo efecto deberán regularse los honorarios profesionales con ajuste al art. 15 de la ley arancelaria.

Tal mi voto.

El **Dr. Medori** dijo:

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

Por ello esta **Sala III**

RESUELVE:

1.- Confirmar la sentencia de fs. 63/65 vta., en todo lo que ha sido motivo de recurso y agravios.

2.- Imponer las costas de Alzada a la demandada perdidosa (art. 17 ley 921).

3.- Regular los honorarios de los letrados intervinientes en esta Alzada, en el 30% de lo establecido en el pronunciamiento de grado a los que actuaron en igual carácter (art. 15 L.A.).



4.- Regístrese, notifíquese y, oportunamente, vuelvan las actuaciones al Juzgado de origen.

Dr. Fernando Marcelo Ghisini - Dr. Marcelo Juan Medori
Dr. Oscar Squetino - SECRETARIO