

//neral Roca, 6 de febrero de 2.020.-

VISTOS: Para dictar sentencia en estos autos caratulados: "CHRISTENSEN SERGIO ALBERTO C/ MARDAN S.A. S/ RECLAMO" (Expte. N° R-2RO-1898-L1-015).-

Previa discusión de la temática del fallo a dictar con la presencia personal de los jueces votantes, de lo que da fe la Actuaria, corresponde votar en primer término al Dr. Nelson Walter Peña quien dijo:

I.- RESULTANDO: Se inician los presentes actuados con la demanda incoada por Sergio Alberto Christensen contra MARDAN S.A. por la suma de \$ 8.579,70 en concepto de reajuste de vacaciones.

Manifiesta que comenzó a trabajar bajo las órdenes de la demandada en fecha 14 de febrero de 1983 y que se desempeña en la categoría de "armador", tal como surge de los recibos de haberes.

Afirma que la demandada desarrolla sus actividades dentro del marco tipificado como "empaque de frutas" y que por ello rige el vínculo de trabajo el CCT 1/76 y la LCT.

Es un trabajo permanente de prestación discontinua, con trabajo en postemporada también.

Expresa que es habitual que en ese tipo de actividades en la zona, empaque de fruta, atento a que el fruto se acumula en frigoríficos y se trabaja en postemporada, se distingue el periodo de "temporada" y "postemporada".

Que al finalizar la temporada a los trabajadores se les liquidan las vacaciones en forma proporcional al tiempo trabajado, y luego al finalizar el periodo de postemporada, se toman los días trabajados en ésta última y se vuelve a liquidar el rubro de vacaciones.

Dice que las empresas aplican mal el instituto de "vacaciones" previsto en el art. 150 y sig. y concordantes de la LCT, porque, en primer lugar, los días hábiles laborales del trabajador alcanzan a 276 días en el año calendario, siendo por lo tanto la mitad de ellos 138 días, conforme a lo resuelto por esta Cámara en autos "Flores, Viviana c/ Proa S.A y otros (Expte O-2RO-2567-L2012)". Y, en segundo lugar, porque debe estarse a la antigüedad del trabajador.

Hace un análisis de la aplicación del instituto vacaciones en relación con la antigüedad del trabajador en general, y considera que la proporcionalidad debe ir ajustándose, según la cantidad de días establecido por la ley para cada segmento. La proporcionalidad es la más ajustada al instituto, siempre que no se llegue a completar más de la mitad de los días hábiles del año.

Explica, que en el caso de autos al finalizar el año 2014 el actor tenía una antigüedad

superior a 10 años, razón por la que le correspondían 28 días de vacaciones.

Agrega que el período trabajado en el año 2014 fueron más de la mitad de los días hábiles del año (138 días), y que el período pagado de vacaciones fue de menor cantidad de los que le corresponde, por aplicar el criterio de "un día cada 20 trabajados".

Así plantea que para el caso de autos debido a que el actor habría superado la mitad de los días hábiles trabajados del año -140 días trabajados-, corresponde que se le liquide el total de las vacaciones.

Sin perjuicio de ello, para el caso de que no haya superado la mitad de los días hábiles del año, solicita que se aplique la proporcionalidad anteriormente desarrollada, correspondiendo por los 140 días, 14,21 días de vacaciones.

Practica liquidación, ofrece pruebas, funda en derecho y solicita que oportunamente se haga lugar a la demanda en todas sus partes, con costas.

A fs. 22 se ordenó correr traslado de la acción.

A fs. 42/50 se presentó MARDAN S.A, contestó demanda, solicitando el rechazo de la pretensión incoada, con costas.

Negó e impugnó la liquidación practicada. Asimismo, negó que la categoría consignada en los recibos sea la de armador; que haya trabajado más de la mitad de los días hábiles del año; que le corresponda un reajuste en concepto de vacaciones; que haya trabajado 140 días en el año; que se le adeude suma alguna; que se deba considerar la antigüedad a los efectos de la liquidación de las vacaciones; y que se le deban días de vacaciones.

Manifiesta que el actor no ha laborado los días que falsamente alega haber trabajado y a los efectos de poder justificar su reclamo, mezcla y emplea diversos institutos del derecho laboral, usando indistintamente conceptos de las vacaciones correspondientes a los trabajadores de temporada con aquellos que corresponden a la postemporada.

El 8 de abril de 2.015 remitió telegrama por el que intimó a su parte a reajustar el rubro vacaciones por haber trabajado más de la mitad de los días hábiles del año 2.014 en el entendimiento que correspondía en 100% del período en esos casos, según jurisprudencia de este Tribunal.

Que dicha misiva fue respondida por carta documento del 10 de abril de 2.015 por la que se rechazó el reclamo, sosteniendo que las vacaciones habían sido liquidadas de acuerdo a lo dispuesto en los arts. 153 y 163 de la LCT.

Afirma que la parte actora reclama la suma de \$ 8.579,70 en concepto de vacaciones, justificando su planteo en que laboró más de la mitad de los días hábiles del año, en base al precedente "Flores Viviana c/ PROA S.A. y otros" (Expte O-2RO-2567-L2012).

Dice que es imposible negar que exista cierta similitud en las circunstancias fácticas del caso nombrado en el párrafo anterior, con el caso de autos. Así, en ambos se reclamaban diferencias respecto de las vacaciones, los trabajadores también estaban incluidos en el CCT 1/76 ejerciendo tareas de temporada y posttemporada. A su vez, que en ambas situaciones se abonan a los trabajadores en concepto de vacaciones una suma al finalizar la temporada y otra según los días trabajados en la posttemporada y que se realizaba una liquidación con los días proporcionales de vacaciones según lo dispuestos por el art. 153 de la LCT.

Pero a diferencia de lo acontecido en el precedente nombrado, el actor aún en caso de emplear el mismo razonamiento utilizado en el fallo, no debería acceder a la obtención de la cantidad de días de vacaciones previstas en el art. 150 de LCT, ya que ni siquiera laboró la mitad de los días hábiles del año.

Señala que arriba a la conclusión precedente porque, suponiendo que el actor laboró la cantidad de 140 días en el año, en la empresa se trabajaron la cantidad de 285 días, lo que indica que para sostener que trabajó más de la mitad de los días hábiles debiera haber desempeñado tareas por más de 142,5 días. Agrega que esta circunstancia surgirá de la pericial contable que oportunamente se ofrecerá.

Hace un análisis de lo que considera la correcta aplicación del art. 151 de la LCT señalando que no existe una regla única y uniforme para estimar la obtención del beneficio del art. 150 LCT, y que resulta de vital importancia analizar cada caso en particular y la forma en que la empresa en cuestión opera.

Así, niega que sea cierto que los días hábiles del año sean 276, ni que los días hábiles laborales del trabajador alcancen 276 días en el año calendario ni tampoco que la mitad de los días hábiles laborales del año alcanzan a 138 días.

Adjunta un cuadro que dice que refleja el esquema de días laborales de Mardan S.A del año 2014.

Sostiene que merece especial atención tener presente que los trabajadores de temporada tienen previsto por voluntad legislativa un régimen diferenciado a los efectos de la obtención y goce de las vacaciones. Así, menciona el art. 163 de la LCT, expresando que disiente con lo resuelto en el fallo anteriormente referenciado, ya que no se calculó cada ciclo en forma particular, sino que indiferentemente se sumaron todos los días, obteniendo una estimación de los días que corresponderían por vacaciones por la suma total de ellos sin distingo del ciclo en cuestión.

Al respecto cita doctrina de Fernandez Madrid, Centeno y López ob, cit. pág. 761 que

refiere que la situación tenida en cuenta por el art. 151 es la correspondiente para una empresa de actividad continua, mientras que para los trabajadores de temporada rige el instituto previsto por el art. 163 de la LCT.

Agrega que es por ello que cada régimen debe ser analizado en forma separada, ateniéndose a las reglas particulares de cada circunstancia. Que se aprecia al notar que en temporadas los trabajadores son "mensualizados" mientras que luego son "jornalizados", y lo mismo acontece con el valor del día, el valor de las vacaciones, entre otros.

Al mismo tiempo, plantea la aplicación del instituto de caducidad. Hace mención al art. 157 de LCT. y señala que la ley concede el derecho al empleador como al trabajador para establecer, dentro de un plazo determinado, cuál será el momento del goce de las mismas. Y la falta de observancia de las referidas implica la pérdida de las mismas.

Por otro lado, plantea el principio de no compensación en dinero, previsto en los arts. 162 y 156. Manifiesta que la ley autoriza la compensación dineraria de vacaciones no gozadas en el supuesto de ruptura de la relación contractual por cualquier causa. Señala que tal solución esta dada ante una situación de imposibilidad práctica de hacer uso de la licencia anual y constituye, una anomalía dentro del esquema del instituto. Por esto se configura la única excepción a la regla legalmente consagrada que establece que las vacaciones no son compensables en dinero.

Agrega que suponiendo que efectivamente le correspondían días de vacaciones que no fueron gozados, la falta de comunicación fehaciente al demandado provoca su pérdida. Que el dejar transcurrir los periodos legales sin tomar por sí mismo sus vacaciones implica no sólo perder su descanso, sino también la posibilidad de compensación económica.

Finalmente, impugna la liquidación practicada por la actora en su totalidad, por fundarse en hechos falsos y no ajustarse a derecho y por considerar que nada se le adeuda en concepto de "reajuste de vacaciones".

Ofrece pruebas, hace reserva del caso federal y solicita que oportunamente se rechace la demanda, con costas.-

A fs. 56 obra el acta de la audiencia de conciliación en la que consta la presencia del actor, la de su letrado apoderado, la del letrado apoderado de la demandada y la imposibilidad de arribar a acuerdo alguno.

A fs. 57 se abrió la causa a prueba y se fijó la audiencia de vista de causa.

A fs. 86 se agregó pericial contable.

A fs. 90 la parte actora impugnó la pericia contable.

A fs. 95 luce el acta de la audiencia de vista de causa en la que consta la presencia del letrado apoderado de la actora y letrada apoderada de la demandada, el desistimiento de sus respectivas pruebas confesionales, la notificación por parte de la demandada de la pericia contable y el retiro de una copia copia, la petición de ambas partes de estar a la finalización del proceso de impugnación de la prueba pericial contable y el decreto del Tribunal que resolvió proseguir los autos según su estado y oportunamente volver a despacho para fijar audiencia de alegatos.

A fs. 101 el perito contador contestó la impugnación formulada por la parte actora.

A fs. 108 luce el acta de la audiencia de vista de causa continuatoria, en la que consta la presencia de los letrados de las partes, la petición de éstas que se las tenga por alegadas y el decreto del Tribunal que ordenó pasar los autos al acuerdo para dictar sentencia definitiva.

II.- CONSIDERANDO: Corresponde a continuación fijar los hechos que considero acreditados, apreciando en conciencia las pruebas producidas, conforme lo establece el art. 53 inc. 1° de la Ley 1504, los que a mi juicio son los siguientes:

1. Que el actor comenzó a trabajar bajo las órdenes de la demandada en fecha 14 febrero de 1983, según los recibos de sueldo que acompañaron las partes (fs. 6/17 y 30/41).

2. Que se desempeñó como obrero permanente de prestación discontinua, en la categoría "armador" del CCT 1/76 (recibos de sueldos fs. 6/17 y 30/41, contestes las partes).

3. Que el día 8 abril de 2015, el actor remitió telegrama por el que intimó a la demandada a que cancelara diferencias del rubro vacaciones 2014, por considerar que al haber trabajado más de la mitad de los días hábiles del año, tenía derecho a que se le liquidara el total de días del período anual previsto por la ley adecuado a su antigüedad (fs. 5).

4. Que la empleadora contestó por carta documento de fecha 10 de abril del 2015, rechazando el reclamo del actor por considerar que las vacaciones liquidadas y abonadas se hicieron de conformidad con el art. 163 de LCT (fs. 4).

5. Que en el año 2014 el actor trabajó 58 días en temporada y 81,5 en posttemporada, totalizando en el año 139,5 días (Pericia contable a fs. 86).

III.- Corresponde a continuación expedirme sobre el derecho aplicable a fin de resolver el litigio (art. 53 inc. 2 Ley 1504).

Que conforme quedara trabada la litis, la cuestión a resolver es si existen diferencias

adeudadas en cuanto al rubro "vacaciones", bien porque el actor trabajó más de la mitad de los días hábiles del año 2.014 o porque, en su defecto, la proporcionalidad de ellas debe estar en relación con el período previsto a la antigüedad por la ley.

En primer lugar, cabe destacar, que esta Cámara en los autos "FLORES VIVIANA y ORTEGA LUIS ALBERTO C/PROA S.A.S/RECLAMO"(O-2RO-2567-L2012, Sentencia del 23 de octubre de 2014), tuvo oportunidad de expedirse respecto del rubro vacaciones en un caso análogo al presente. Allí se resolvió que en el caso que el trabajador de temporada hubiere trabajado más de la mitad de los días hábiles del año tenía derecho a percibir el período íntegro de vacaciones previsto en el art. 150 de la LCT., de conformidad con lo previsto por el art. 151 de la misma norma.

Se sostuvo que: "...que las partes han admitido que están vinculadas por una relación de dependencia laboral, que se desarrolla en la planta de empaque de fruta del principal, en el que las accionantes prestan servicios en los ciclos de "temporada" y también en ciclos de "posttemporada" y que rige la convención colectiva de trabajo nro 1/76 y la ley de contrato de trabajo."

Una de las características de dicha relación, es que en el ciclo de temporada anual se procesa fruta caliente -directamente proveniente de la planta, sea pera o manzana-. En cambio en posttemporada, es decir resto del año posterior a la temporada, se procesa fruta proveniente del frío -Cámara frigorífica- en la mayoría de los casos por ciclos cortos repetitivos, como ha ocurrido en el presente caso en el año 2.011.

La discrepancia principal, que hemos de dirimir, se focaliza respecto a sí las partes accionantes han prestado servicios o no, como mínimo la mitad de los días hábiles laborales del año 2.011 en los términos del art. 151 de la ley de contrato de trabajo. Exigencia que aparece expresamente autorizada por la normativa internacional (art. 5º, inc. 1º del convenio 132 de la OIT). A cuyo fin, conforme dicho dispositivo jurídico, se deben computar los días feriados en que los actores debieron normalmente prestar servicios, como asimismo las licencias de orden legal o convencional, o por enfermedad inculpable o por infortunio en el trabajo o por causas no imputables al mismo (conf. art. 152 L.C.T.).

Corresponde determinar, que a los efectos precitados, "días hábiles" se consideran los comprendidos en el año calendario respectivo. Expresión legal el del art. 151 L.C.T. que refiere a los días de trabajo normal de la empresa. En el caso los de la demandada. Posición admitida por la principal doctrina de los autores, entre ellas en pag. 593 Tº II de la obra "Ley de Contrato de Trabajo Comentada" de Justo López- Norberto Centeno-

Fernández Madrid. De modo que al respecto, en el caso, he de considerar, en los términos expresados, los días de trabajo normal de la accionada en el año 2.011.´

´Lo que incluso puntualizó por cuanto, en el caso, en la temporada en cuestión la accionada trabajó los sábados medio día y en posttemporada no lo hizo. Lo que tiene que ver con las características diferenciales de dichas fases del contrato.´

´Medio día del Sábado trabajado, que debe computarse, a los efectos del caso, como enteros, por cuanto no existe disposición legal que establezca que solo deba considerárselo como media jornada. Al respecto se ha dicho en jurisprudencia "que para el cómputo no se requiere que se trate de jornadas completas, bastando media jornada (conf. C.Ap. de Rosario, 3/5/49; Rep. la Ley XIII, ver: "Contrato de trabajo" sumario 221) como las que se trabajan durante el día sábado (CNT, Sala I, 31/5/67; DT 1967, pag.438). Pronunciamientos citados en pag. 1693 del Tº II de la obra de Juan Carlos Fernández Madrid "Tratado Práctico de Derecho del Trabajo".- Y en general la doctrina de los autores así lo han manifestado, indicándose literalmente en la obra citada de Justo López, Norberto Centeno y Juan Fernández Madrid, Tº II pag. 594, lo siguiente " Es pertinente reiterar que el criterio de la ley del cómputo de los días hábiles debe ser referido al trabajo normal en la empresa y que en tal sentido las jornadas irregulares no alteran el cómputo legal como tampoco lo modifica el que el sábado se trabaje medio día, pues tanto unas como otras jornadas entran dentro del concepto de días hábiles".- Lo que además, de lo dicho respecto al sábado, también resulta aplicable a los demás días de la semana en que por cualquier causa se hubiese trabajado menos que las 8 hs. De aquí que en el cómputo a considerar, aunque se hubiese trabajado menos, sólo cabe computar día entero..."´

En el presente caso, con sustento en criterios que he puntualizado, documentación laboral obrante en autos (vid. fs. 6/17 y 30/41 recibos de sueldos) y pericial contable practicada, se arriba a la conclusión que el actor trabajó -en el año 2.014- 141 días de conformidad con el siguiente detalle:

Días trabajados temporada Días trabajados Posttemporada

Enero 2014 10 8

Febrero 2014 28

Marzo 2014 20

Abril 2014 6

Mayo 2014 8,5
Junio 2014 8,5
Julio 2014 12
Agosto 2014 13,5
Septiembre 2014 15
Octubre 2014 10
TOTAL 66 75

Por su parte, los días hábiles comprendidos en el año calendario de 2.014 y según la pericia contable, fueron 288, sin perjuicio de que la propia accionada en la contestación de demanda había sostenido que había trabajado 285 días. Pues bien, en cualquiera de los casos, se evidencia que el actor no habría trabajado la mitad de los días hábiles del año, toda vez que según la pericia contable la mitad serían 144 y según la contestación de demanda 142,5 mientras que el actor trabajó 141 días en total. Con lo que corresponde rechazar la pretensión de que se le liquidara el total del período de vacaciones previsto en el art. 150 de la LCT.

En cuanto al segundo planteo efectuado en forma subsidiaria, esto es que las vacaciones proporcionales se liquiden en función de la antigüedad del trabajador, desde ya anticipo que tal solución es la que mejor armoniza en la interpretación de los arts. 150, 153 y 163 de la LCT.

En efecto, la antigüedad en el empleo es el criterio que utiliza la ley en la graduación del período de vacaciones.

Altamira Gigena, en su obra Ley de Contrato de Trabajo, T. I, pág. 100 señala que: "...La ley sigue el criterio tradicional de considerar como módulo para graduar las vacaciones a la antigüedad del trabajador en el empleo, partiendo de la consideración cierta de que el desgaste físico estará en relación directa con la mayor edad y el mayor tiempo de trabajo...Por ello coincidimos con Mirolo en que el mejor metro para determinar las vacaciones remuneradas es la antigüedad del trabajador en el empleo, que hace que por razones obvias de desgaste físico y psíquico deba ser más extensa para quienes hayan trabajado mayor tiempo, principio vacacional éste, sustentado en el concepto humanista de la institución, que no sólo persigue la obtención de un descanso, sino un enriquecimiento de la vida personal y familiar del trabajador, de manera tal que el trabajo se constituya en un verdadero medio para la plena realización del individuo en sociedad...".

Por otro lado, cabe destacar, que el Convenio n° 52 de la OIT -ratificado por nuestro país- establece al respecto un criterio de progresividad de los días de vacaciones anuales a medida que la antigüedad vaya incrementándose. Así el ap. 5 del art. 2 establece que: "...La duración de las vacaciones anuales pagadas deberá aumentar progresivamente con la duración del servicio, en la forma que determine la legislación nacional...". Y dicho convenio, con la reforma de la Constitución de 1994, tiene jerarquía superior a las leyes aprobadas por el Congreso de la Nación, de conformidad a lo dispuesto por el art. 75 inciso 22 de la C.N.

De modo que, a los trabajadores permanentes de prestación discontinua -como es el caso de la mayoría de los que laboran en el empaque de frutas frescas, entre otros-, cuando no logren trabajar la mitad de los días hábiles del año, tienen derecho a un período de vacaciones proporcionales calculadas según la antigüedad que prevé en los cuatro incisos el art. 150 de la LCT. Así, cuando la antigüedad no exceda de 5 años, tendrán derecho a 1 día de vacaciones cada 20 de trabajo (cf. art. 153), cuando sea mayor a 5 años y no exceda de 10 años: 1 día de vacaciones cada 17,38 trabajados; cuando la antigüedad sea mayor a 10 años y no exceda de 20: 1 día cada 13 días de trabajo; y cuando la antigüedad sea superior a 20 años: 1 día cada 10,42 de trabajo.

La proporcionalidad que establece el art. 153 LCT (1 día vacaciones cada 20 de trabajo efectivo) es aplicable en los casos en que el trabajador cuente con una antigüedad que no supere los 5 años. Cuando la supera, la proporcionalidad debe hacerse según las distintas hipótesis previstas en el art. 150 LCT.

Considero que es la interpretación que cabe asignarle al art. 153 LCT. para que guarde coherencia y sintonía con los fundamentos del instituto, también con la proporcionalidad a la que alude el art. 156 LCT. en los casos de extinción de la relación laboral y con lo dispuesto con el ap. 5 del art. 2 del Convenio 52 de la OIT.

En el presente caso, al 31 de diciembre de 2.014 el actor contaba con una antigüedad superior a 10 años -hecho afirmado en la demanda y que no fue negado en la contestación de demanda- lo que nos ubica en el inciso c) del art. 150 de la LCT, es decir, 28 días de vacaciones. De manera que de acuerdo al criterio de proporcionalidad expuesto precedentemente, en estos casos correspondería 1 día de vacaciones cada 13 de trabajo (365 dividido 28 días). Así en este caso, el actor trabajó -en el año 2.014- 141 días, de manera que tendrían que haberle liquidado 10,84 días de vacaciones proporcionales.

De los recibos de haberes adjuntados por la demandada, surge que la empleadora le

liquidó 6,99 días de vacaciones en total y lo hizo al finalizar cada período de trabajo, pretemporada, temporada y en cada oportunidad en que fue convocado en posttemporada (0,40 en enero fs. 30, 2,90 en marzo fs. 33, 0,30 en abril fs. 34, 0,23 en mayo fs. 35, 0,20 en mayo fs. 36, 1,03 en julio fs. 38, 0,68 en agosto fs. 39, 0,75 en septiembre fs. 40, 0,50 en octubre fs. 41), con lo que existe una diferencia de 3,85 días a favor del actor y que corresponde que sea liquidada.

Finalmente, en cuanto al argumento de la empleadora del principio de no compensación en dinero en materia de vacaciones y de pérdida de los días de vacaciones restantes por falta de comunicación fehaciente al empleador por parte del actor, cabe señalar, que dichas defensas de desvanecen frente a la contundencia de los términos de la comunicación efectuada por carta documento de fecha 10 de abril de 2.015 por parte de Mardans S.A. (fs. 4). En efecto, el texto de dicha misiva dice: "...En respuesta a su TCL NCD064109632 cumplimos en RECHAZAR la misma por improcedente. Negamos el supuesto criterio jurisprudencial que invoca y a todo evento negamos que sea aplicable al caso particular por Ud. reclamado. Las vacaciones le han sido liquidadas y abonadas conforme a lo previsto por el art. 163 LCT que claramente contempla que para los trabajadores de temporada se deben abonar las mismas de acuerdo a la pauta del art. 163 LCT que es la consabida fórmula de un día por cada 20 trabajados. Por lo expuesto es que negamos adeudar o que debamos reajustar monto alguno por vacaciones no gozadas...".

Como puede observarse, la posición de la empleadora le coartó la posibilidad a que alude el art. 157 LCT y en tales condiciones, el trabajador tiene derecho a reclamar una indemnización por incumplimiento contractual, cuyo monto estimo que debe ajustarse al importe de los días restantes de vacaciones que la empresa se negó a liquidar.

LIQUIDACION: se practica la presente planilla al 31 de enero de 2.020, habiéndose aplicado la tasa fijada por el STJRN en fallos "Jerez", "Guichaqueo" y "Fleitas".

Dif. de Vacaciones prop. año 2.014

(3,85 días x \$ 390,24).....\$ 1.502,42

-Intereses.....\$ 3.400,38

-Total al 31 de enero de 2.020.....\$ 4.902,80

Con costas en el orden causado, toda vez que si bien fue rechazado el planteo del pago íntegro del período vacacional, prosperó el planteo subsidiario que se liquidaran las mismas en forma proporcional (cf. art. 68 del CPCyC).

Tal mi voto.-

Los Dres. Paula Inés Bisogni y José Luis Rodríguez, adhieren al voto precedente por los mismos fundamentos fácticos y razonamientos jurídicos.

Por todo lo expuesto, LA CAMARA PRIMERA DEL TRABAJO DE LA SEGUNDA CIRCUNSCRIPCION JUDICIAL CON ASIENTO EN ESTA CIUDAD, RESUELVE:

I.- Hacer lugar parcialmente a la demanda y en consecuencia condenar a Mardan S.A. a pagar al actor, en el plazo DIEZ DIAS de notificada, la suma de Pesos Cuatro Mil Novecientos Dos con Ochenta centavos (\$ 4.902,80) en concepto de diferencia de vacaciones proporcionales del año 2.014. Importe que incluye intereses al 31 de enero de 2.020, habiéndose aplicado la tasa fijada por el STJRN en fallos "Jerez", "Guichaqueo" y "Fleitas", los que seguirán devengándose hasta el efectivo pago, todo conforme lo explicitado en los considerandos.

II.- Con costas en el orden causado (cf. art. 68 del CPCyC), a cuyo fin se regulan los honorarios profesionales del Dr. Miguel Vicente Dithurbide, en su carácter de apoderado y patrocinante del actor, en la suma de \$ 7.191 (3 Jus \$ 2397) y los de los Dres. Alejandro David Cataldi, Juan Ignacio Santangelo, Marcelo Damian Nunzi, María Laura Segovia Greco y Maria Sacne, en calidad de apoderados y patrocinantes de la demandada, en la suma de \$ 7.191 (3 Jus \$ 2397) en conjunto (Arts. 6, 7, 9, 40 y cc.Ley de Aranceles). Asimismo, se regulan los honorarios del perito contador Carlos Eduardo Zarasola en la suma de \$ 4.794.

III.- Los honorarios de los profesionales se han regulado teniéndose en cuenta el importe pecuniario del proceso, importancia de los trabajos realizados y calidad y extensión de los mismos.-

IV.- Firme la presente, por Secretaría, practíquese planilla de liquidación de impuestos y contribuciones.

V.- Regístrese, notifíquese, cúmplase con Ley 869. y con el art. 58 1er. párrafo del Dcto.199/66 \$ 239,70 (5%) Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Provincia de Río Negro.-

Con lo que terminó el Acuerdo, firmando los Sres. Jueces Dres. Nelson Walter Peña, Paula Inés Bisogni y José Luis Rodríguez, por ante mí que certifico.-

Dr. Nelson Walter Peña

Presidente

Dr. José Luis Rodríguez Dra. Paula I. Bisogni

Vocal Vocal

Ante mi: Dra. Lucía Meheuech

-Secretaria-