

//neral Roca, 11 de mayo de 2026.-

**Y VISTOS:** Para dictar sentencia en estos autos caratulados: "**MOTTA CLAUDIO ALEJANDRO C/ MOLINOS Y ESTABLECIMIENTO HARINEROS BRUNING S.A. S/ ORDINARIO (L)**" **RO-04189-L-0000**;

Previa discusión de la temática del fallo a dictar con la presencia personal de los jueces votantes, de lo que da fe la Actuaría, corresponde votar en primer término a la **Dra. María del Carmen Vicente**, quien dijo:

**RESULTANDO: 1.-** Que, en fecha 16-03-2017 (fs. 70/81), se presenta el Sr. Claudio Alejandro Motta a través de sus letrados apoderados, promoviendo demanda contra Molinos y Establecimientos Harineros Bruning S.A, reclama el pago de la suma de \$ 166.166.- más intereses y costas, en concepto de indemnización por antigüedad, indemnización por omisión de preaviso, SAC s/ indemnización por omisión de preaviso, haberes por salarios caídos de los meses febrero, marzo, abril y mayo del año 2015 y multa del art. 2 de la Ley 25.323.

En su relato de los hechos dicen que el Sr. Claudio Alejandro Motta comenzó a prestar tareas para la firma Molinos y Establecimientos Harineros Bruning S.A desde el 16-02-2009. Aclarando que su mandante presta tareas en el mismo establecimiento desde el 02-02-1999, fecha en la ingresó a laborar para la empresa PATAGONIA ALIMENTARIA S.A, aclarando que luego éste fue adquirido por PARMALAT ARGENTINA S.A, COMPAÑIA LACTEA DEL SUR S.A, y por último la aquí demandada.

Dicen que el actor cumplía una jornada de trabajo de 200 horas mensuales y que prestó tareas en forma correcta y eficiente, con puntualidad, asistencia perfecta, buena fe, debida contracción al trabajo, no siendo pasible de ninguna sanción disciplinaria y que percibía sus salarios de forma quincenal abonados por la demandada.

Expresan que la relación laboral que mantenían las partes se encontraba regida por el CCT 244/94 en la categoría de "Operario General". Afirma que al momento del distracto por despido directo que se configuró el 28-01-2015, el actor contaba con una antigüedad de 40 meses aportados por las anteriores firmas con más la suma de 24 meses aportados por la demandada, lo que a su entender conforma una antigüedad de 6 años a los fines indemnizatorios.

Asimismo, reclama por los salarios caídos de la temporada 2015/2016 atento a que sostiene que le corresponden por haberlo privado de trabajar y procede a hacer referencia al intercambio epistolar en el cual el actor se puso a disposición de las

diferentes firmas comerciales explotadoras del establecimiento y de la demandada durante las temporadas 2004/2005; 2008;2009; 2009/2010; 2011/2012; 2012/2013; 2013/2014 y 2014/2015.

Refieren que pese a que el actor manifestase su voluntad de continuar con la relación laboral y de prestar labores durante la temporada de trabajo 2014/2015, mediante telegrama de fecha 05-01-2015 consignando como domicilio Sección de Chacras de la localidad de Darwin, la demandada le remitió CD N° 635491845 al actor en fecha 28-01-2015 en los siguientes términos: *"...Atento la comunicación realizada por mi representada en el Diario de Río Negro los días 13, 14 y 15 de enero de 2015 y habiendo vencido el plazo manifestado por el art. 98 de la LCT sin que Ud. hasta el momento hubiera manifestado vuestra voluntad de continuar la relación laboral y de prestar labores durante la temporada, consideramos extinguido el vinculo laboral por vuestra decisión conforme arts. 96,98 y concord. de la LCT..."*. (SIC)

En virtud de ello explica que entre la publicación del inicio de temporada realizada por la demandada en el diario Río Negro los días 13, 14 y 15 de enero de 2015 y la carta documento rescisoria del contrato de trabajo remitida al actor (el día 28 de enero), no transcurrió la antelación mínima requerida por el art. 98 de la LCT.

Cita senda doctrina al efecto respecto de la notificación del inicio de la temporada a los trabajadores.

Dicen que asimismo, la actora solicitó a la Delegación Zonal de Trabajo de Choele Choel audiencia de conciliación a los fines de que se abone al Sr. Motta las indemnizaciones por despido arbitrario que tramitó bajo el número de expediente administrativo 27006-M-2015, empero no arribaron a acuerdo alguno.

Transcriben todo intercambio epistolar, practican liquidación y solicitan tipificación de conducta temeraria y maliciosa.

Finalmente fundan en derecho, ofrecen prueba y hacen reserva de Caso Federal.

**2.-**Corrido traslado de la demanda en fecha 29-06-2017, se presenta en fecha 11-08-2017 (fs. 106/116), la firma demandada MOLINOS Y ESTABLECIMIENTOS HARINEROS BRUNING S.A, con el apoderamiento del Dr. Michael Diaz y contesta demanda.

Pasa a relatar su versión de los hechos oponiendo que el distracto laboral tiene razón de

ser en un despido con causa del demandante Sr. Motta, en base a que no comunicó el trabajador su voluntad de prestar tareas en la temporada del año 2015 y que el telegrama que invoca nunca fue recibido por la empresa. Por otro lado manifiesta que la empleadora, una vez que efectuó la comunicación general por un medio público idóneo anoticiando del inicio de la temporada, y vencido el plazo para recibir las voluntades de los trabajadores, sostiene que el actor jamás se puso a disposición de la firma, como tampoco se presentó personalmente a demostrar su intención de integrarse a las tareas laborales.

Por otro lado expresa que, el actor en su reclamo sostiene que empezó a laborar para la empresa demandada a partir del año 1.999, lo cual denuncia que ello no es cierto debido a que la empresa Molinos y Establecimientos Harineros Bruning S.A. adquirió en la quiebra de la fallida Compañía Láctea del Sur S.A el establecimiento donde el actor prestaba tareas; y de los términos de adquisición de ese predio en el proceso universal se asumió la obligación de contratar a los empleados pero sin reconocer su antigüedad.

Por otro lado señala que su representada ha cumplido con las formalidades que marca la ley en cuanto al llamado al reintegro por parte del trabajador, habiéndolo realizado de manera previa al inicio de la temporada, y con la finalidad de cumplir con la buena fe contractual, con la intención de notificar a todos los trabajadores, afirma que la empresa publicó en el Diario Río Negro la convocatoria a ponerse a disposición de la empresa y expresar la voluntad de trabajar por cada uno de los empleados, pudiendo sostener del lado empresario que el único reclamo existente hasta la fecha es el del actor de manera que debe observarse que el resto de todos los trabajadores temporarios retomaron sus respectivas actividades, luego de haber sido convocados por un medio masivo de comunicación como es el Diario Río Negro.

Puntualiza que de esa manera su representada cumplió acabadamente con lo que establece el art. 98 de la LCT, al haber publicado en un medio masivo de información general, empleando un medio público masivo y suficientemente idóneo para poner en conocimiento el inicio de la temporada. Mientras que por otro lado, sostiene que el trabajador solamente tenía que poner su sola voluntad de reiterar la relación de trabajo, presentándose en la empresa a expresar su voluntad de iniciar la temporada o remitiendo dentro de los cinco días de notificado por el medio masivo e idóneo, un telegrama confirmando que se presentaría a trabajar en la temporada. Afirma que el actor, no cumplió con ninguna de estas dos tareas que la ley le impone como obligación.

Asimismo, afirma que la posición de la empresa nunca fue inflexible y taxativa respecto

del llamado a apertura de la temporada, sino por el contrario, sostiene que la empleadora siempre demostró, con buena fe, la aceptación de que cualquier trabajador se presentase a retomar tareas, aún luego de haber sido notificado y que se le hubieran pasado los cinco días para confirmar el inicio de las mismas y la voluntad de presentarse a trabajar.

Denuncia que el trabajador Claudio Motta nunca demostró, dentro de los tiempos razonables, la verdadera intención de ponerse a disposición del empleador. Reitera que la empresa notificó de manera suficiente y por medios públicos idóneos a todos los trabajadores el inicio de la temporada y que, de tal forma, la extinción del contrato de trabajo se debe a la exclusiva responsabilidad del trabajador, por no haber cumplido en tiempo, dentro de los cinco días, luego de haber sido notificado, su voluntad de presentarse a trabajar.

Aunando, informa que el trabajador reside en la localidad de Choele Choel, que no es un trabajador golondrina que viene de otra provincia a trabajar todas las temporadas, sino por el contrario reside a escasos diez kilómetros de la planta industrial de Darwin, residiendo en un complejo habitacional, como es el Barrio Mansilla -edificio de monoblock- donde también residen muchos empleados de la empresa y la comunicación en ese barrio es pública y notoria, y no se encuentra en un lugar alejado como para no enterarse del inicio del ciclo temporario. Explica que cuando cualquier trabajador temporario toma noticia del inicio de la temporada se hacen cadenas de información por vía de celulares o de boca en boca y todos toman conocimiento del inicio de temporada, siendo esta una práctica habitual.

Respecto a las formas de notificación del inicio del ciclo de temporada, la ley dispone que la misma puede ser personal o bien por medios públicos idóneos, siendo un medio apto para que el mensaje llegue al destinatario, y sin necesidad de demostrar que el trabajador fue anoticiado por dicho medio. Señala que las emisoras de radios del lugar siempre destacan este tipo de noticias.

Por otro lado manifiesta que, respecto de la confirmación del domicilio, el trabajador, antes de haber finalizado la temporada debe informar a la administración de la empresa su último domicilio real, de igual modo que debería haber informado un domicilio especial si pretendía una notificación personal.

Entiende que ante la falta de respuesta por parte del trabajador, la omisión de retomar tareas de manera inequívoca y teniendo en cuenta las previsiones del art 58 de la LCT, fue entendido por parte de la empresa como una renuncia tácita y voluntaria al empleo,

de manera que el propio trabajador dió por extinguida la relación contractual.

Refuta los dichos de la actora en cuanto a que sostiene haber enviado un TCL el 05-01-2015, telegrama que, afirma, su representada nunca recibió además de que era prematura, porque todavía no se sabía cuando iba a iniciar la temporada de trabajo.

Finalmente, informa que la empresa reinicia la temporada mucho más tarde de lo previsto, y precisa que la ley sostiene que luego de la convocatoria, el empleado tiene indefectiblemente que confirmar su voluntad laboral.

Entiende que no hubo haberes caídos del Sr. Claudio Motta, que percibió lo que le correspondía, de manera que en este punto la empleadora también cumplió acabadamente con sus obligaciones.

Por otro lado solicita el rechazo de aplicar sanciones por temeridad y malicia, en atención a que afirma que su mandante actuó de buena fe y tal cual lo marca la ley de contrato de trabajo.

Pasa a contestar la demanda y por imperativo procesal niega toda la documentación aportada por la actora que no se trate de instrumentos públicos, para luego pasar a realizar una negativa particularizada de los hechos negando que le corresponda a su mandante abonar indemnización alguna de la peticionadas por el actor; que le deba abonar intereses, actualización monetaria y costas; que el actor hubiera realizado infinidad de tareas; que efectuara doscientas horas mensuales de trabajo; que efectuara las tareas en forma correcta y que hubiera sido puntual en su trabajo; que se tratara de un distracto por despido directo. Afirmando que se trata de un despido con causa.

Niega y rechaza que a los efectos indemnizatorios el actor contara con una antigüedad de seis (6) años; que su representada deba hacerse cargo de salarios caídos por no corresponder y porque se trata de una extinción del contrato de trabajo imputable al actor; que se le adeuden los salarios de la temporada 2015/ 2016, porque nadie lo privó de trabajar, sino que el actor se abstuvo de presentarse a laborar en el inicio de la temporada.

Sigue negando que el actor hubiera cursado TCL a la empresa Parmalat S.A. en diciembre 2004; que el actor hubiera remitido TCL a la empresa Compañía láctea del Sur en enero 2009; niega que hubiera remitido TCL en diciembre de 2009 a Molinos y Establecimientos Harineros Bruning S.A; que hubiera remitido TCL de 20-12-2010 a la demandada; que hubiera

remitido TCL del 14-12-2011 a la firma demandada; a que hubiera remitido TCL de fecha 13 enero de 2014 y TCL del 05-01-2015 a Molinos y Establecimientos Harineros Bruning S.A. Dice que todas las negativas se oponen por no constar en los respectivos registros de la empresa.

Continúa negando que el actor se hubiera puesto a disposición de las diferentes empleadoras para las temporadas 2004/2005, 2008/2009, 2009/2010, 20011/2012, 2012/2013, 2013/2014, 2014/2015; el actor remitiera TCL para confirmar su presentación para el inicio de temporada, por no constarle su recepción por parte de la empresa; que exista una obligación de carga que deba asumir el empleador de notificar en forma fehaciente al empleado, por no surgir de la ley expresamente; que se trate de una normativa de orden público la imposición a la parte empresaria de notificar en forma personal al empleado; que la empresa tuviere la carga de notificar por carta documento y/o por telegrama al empleado, porque no existe ninguna norma que lo obligue; que la extinción del vinculo laboral sea por culpa de su mandante; que exista responsabilidad indemnizatoria por parte de su representada; que sea aplicable la jurisprudencia que sostiene el actor en su demanda; que su representada tuviera por objetivo finalizar la relación laboral de manera unilateral; que hubiera violentado los derechos del trabajador; que su representada tuviera que abonar indemnización por despido arbitrario; salarios caídos por encontrarse extinguida la relación de empleo por parte exclusiva del actor; sea aplicable el rubro multa del art 2 ley 25323.

Por otra parte niega la recepción del TCL 19595219 de fecha 05-01-2015; del TCL 23789 C/Dcto 636083547 del 13-02-2015 y por último el TCL 23798 C/Dcto 636083808 del 16-03-2015.

Denuncia sanciones disciplinarias del actor en fechas 05 y 06 de abril del año 2013. Impugna el monto reclamado.

Opone prescripción de la acción sobre los rubros ya prescriptos.

Practica oposición al reclamo del actor por transmisión del establecimiento  
Finalmente ofrece prueba y peticiona.

**3.-** En fecha 15-09-2017 contesta traslado la parte actora. En primer lugar, contesta la excepción de prescripción opuesta por la demandada, solicitando se rechace. Sostiene que desde la finalización del contrato de trabajo (CD 63541845 del 28-01-2015) hasta la interposición de la demanda (16/03/2017) transcurrieron dos años, un mes y dieciseis días. Plazo que dice fue suspendido por única vez con la constitución en mora de la demandada mediante TCL del 16-03-2015. Por lo que se debe rechazar esta defensa opuesta por la contraria.

Niega la autenticidad material y seriedad de la documental acompañada por la demandada.

**4.-** El día 16-04-2018 se lleva a cabo audiencia de conciliación con resultado infructuoso ante la incomparencia de la demandada y se ordena la apertura de la prueba, fijándose audiencia de Conciliación y Vista de Causa. Se producen las siguientes pruebas informativas: a fs. 132/142 se agrega expediente administrativo de la Delegación de Trabajo de Choele Choel N° 27066-M-2015; a fs. 148/151 se agrega informativa del Correo Oficial de la Republica Argentina S.A.; a fs. 155/160 se agrega informativa de AFIP (hoy ARCA); a fs. 167/170 se agrega informativa del Diario Río Negro, reiterada a fs. 175/177.

**5.-**En fecha 02-08-2019 se lleva a cabo la audiencia de Conciliación y Vista de Causa donde se deja constancia nuevamente de la incomparencia de la demandada y se toma declaración testimonial a los siguientes testigos: Susana Guerrero, Ernestina Ramos y Nancy Adriana Bastias.

**6.-**Mediante providencia de fecha 18-09-2019 (fs. 189) se le da intervención al Síndico designado en ESTUDIO CICHERO Y ASOCIADOS atento al comunicación del concurso preventivo de la demandada que tramitaba en el Juzgado Nacional de Primera Instancia en

lo Comercial N° 26 de CABA.

7.-En fecha 01-04-2025, mediante proveído en el Sistema SG PUMA, se tiene por concluido el concurso preventivo denunciado oportunamente por la demandada, se ordena la clausura del periodo probatorio y se fija un término de seis días para presentar los alegatos por escrito.

8.-En fecha 04-07-2025 se ordena una nueva integración del organismo y, previo conformidad de las partes, se ordena el pase de los autos al acuerdo para resolver.

9.- Firme la misma se realiza el respectivo sorteo.

**II.- CONSIDERANDO:** Corresponde a continuación fijar los hechos que considero acreditados, apreciando en conciencia las pruebas producidas, conforme lo establece el art. 55 inc. 1° de la Ley 5631, los que a mi juicio son los siguientes:

1- Que, el Sr. Motta, Claudio Alejandro ingresó a trabajar en relación de dependencia para la firma demandada MOLINOS Y ESTABLECIMIENTOS HARINEROS BRUNING S.A en fecha 16-02-2009 hasta que en fecha 10-02-2015 lo notifican de la extinción del vínculo laboral por su decisión. Ello se encuentra acreditado por el conteste de las partes y el intercambio epistolar que se analizará más adelante.

2.- Que el actor cumplió tareas como "Operario General" de prestación permanente discontinua, conforme CCT 244/94, en el establecimiento de titularidad de "Compañía Láctea del Sur S.A" ubicada en la localidad de Darwin-Ruta Nacional 22- Departamento de Avellaneda de la Provincia de Río Negro, que era explotado por MOLINOS Y ESTABLECIMIENTO HARINEROS BRUNING S.A. (cfr. Dobles ejemplares de recibos de haberes obrantes a fs. 57/69 y Contrato de Trabajo por Temporada adjuntado por la actora a fs. 18 y por la demandada a fs. 104).

3.- Que, asimismo, considero acreditados los términos del contrato de trabajo suscripto entre la empleadora y el trabajador obrante similar ejemplar adjuntado a fs 18 y a fs. 104. Dicho documento fue reconocido por las partes y consigna lo siguiente: "...CONTRATO DE TRABAJO POR TEMPORADA En la localidad de Darwin.

Provincia de Río Negro. a los 30 días del mes de Enero de 2009, se acuerda entre la Empresa "MOLINO S Y ESTABLECIMIENTOS HARINEROS BRÛNING S.A.", con domicilio legal en Maipú 26, piso 7, depto. "C", de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. representada en este acto por el Dr. Pedro E. Lopez Sanchez, en su carácter de Apoderado, de aquí en más "La Empresa", y el Sr. MOTTA, Claudio Alejandro, D.N.I. 22.315.363, con domicilio en Barrio Mansilla Entrada 15, Choele Choel - Río Negro, de aquí en más "El Empleado" declaran que reúnen los requisitos exigibles para la celebración del presente contrato de trabajo por temporada de conformidad con las disposiciones de los artículos 96, 97 y 98 de la Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744 con sus modificaciones en adelante LCT), y en consecuencia acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes cláusulas y condiciones: PRIMERA: Las partes manifiestan que la Empresa actualmente es locataria del establecimiento de titularidad de Compañía Láctea del Sur S.A., sito en la localidad de Darwin, Ruta Nacional No 22, departamento de Avellaneda, Provincia de Río Negro; y se encuentran notificadas de que con fecha 06 de junio de 2008, el Juzgado Nacional en lo Comercial No 25, Secretaria N 50, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, resolvió decretar la quiebra de la locadora, Compañía Láctea del Sur S.A., y que tramita en los autos caratulados "COMPANIA LACTEA DEL SUR S.A. s/Quiebra". En éste sentido, el Empleado declara que el vínculo laboral habido con Compañía Láctea del Sur S.A. quedó extinguido de pleno derecho como consecuencia de la quiebra y la ausencia de continuación de la explotación dispuesta por el Sindico y el Juez en los términos de la ley de concursos y quiebras. SEGUNDA: Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente, y conforme la oferta realizada por La Empresa y la autorización judicial dispuesta con fecha 30 de diciembre de 2008 en los autos "COMPAÑÍA LACTEA DEL SUR S.A. S/CONCURSO PREVENTIVO S/INCIDENTE DE INEFICACIA", Expte. No 51.418, se establece en éste acto que la Empresa contratará al Empleado para desarrollar las tareas que se le encomienden oportunamente durante la temporada que se iniciará desde el mes de febrero de 2009, a efectos que una vez convocado formalmente por la Empresa, este se desempeñe bajo las ordenes y dependencia de la Empresa, en la Planta procesadora de conservas de tomate, sita Ruta Nacional No 22, de la localidad de Darwin, Provincia de Río Negro, y dentro del CCT 244/94. La Empresa única y exclusivamente a los fines de la indemnización por antigüedad, preaviso, vacaciones, y derechos convencionales, reconoce al Empleado y a partir del día en que la empresa lo convoque formalmente a prestar servicios durante la temporada del año 2009, la antigüedad, categoría y última

remuneración que este último hubiera tenido con la fallida Compañía Láctea del Sur S.A.- Asimismo, las partes acuerdan de plena conformidad que el reconocimiento de la antigüedad efectuado precedentemente por la Empresa no implica laboral o fiscalmente que el Empleado ingresó a trabajar para la Empresa con anterioridad a la celebración del presente contrato y/o con anterioridad a la fecha en que sea formalmente convocado a prestar tareas efectivas durante la temporada del corriente año, siendo que el Empleado previamente se encontraba bajo la dependencia y subordinación de su anterior empleador, Compañía Láctea del Sur S.A..- TERCERA: Se deja expresa constancia que al término de la temporada habrá cesado la necesidad de la prestación de servicios, pero no la relación de dependencia que se extiende por tiempo indeterminado y que el Empleado en el mismo acto, se compromete a reincorporarse al comienzo de la temporada entrante, previa comunicación de la empresa. En caso de no presentarse prestar servicios se entenderá que no tiene intención de continuar la relación laboral, quedando extinguida la misma por su única voluntad y no haciéndose acreedor a ninguna indemnización. En el caso que el Empleado no cumpliera fielmente sus obligaciones o incurriera en faltas, actitudes o conductas perjudiciales a la empresa, ésta podrá declarar rescindido el presente contrato antes de la fecha estipulada Sin ninguna obligación indemnizatoria. CUARTA: El Empleado deberá cumplir las tareas y responsabilidades propias del cargo que le sean oportunamente asignadas así como también todo aquello que resulte necesario tanto para el eficiente desarrollo de su área o sector, como para el cumplimiento de la obra para la cual fue contratado. QUINTA: El Empleado dedicará su tiempo completo y sus mejores esfuerzos y todas las habilidades que sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones bajo este contrato, dentro del mejor nivel de eficiencia y dedicación. SEXTA: Durante este Contrato, el empleado: a) No divulgará a cualesquiera persona los secretos de los negocios de la empresa, ni cualquier información en relación con los negocios de la misma, ni sus asuntos financieros, ni detalles de su producción, ni la posición de la empresa o cualquiera de sus filiales, ni cualesquiera acuerdos, transacciones o asuntos referidos a la empresa, a excepción de aquellos casos en los que sea autorizado expresamente por escrito por la empresa a través de cualesquiera de sus representantes autorizados.- b) Utilizará sus mejores esfuerzos para evitar la publicación o revelación de cualquier secreto de la empresa o información mencionada anteriormente.- SEPTIMA: El empleado deberá prestar servicios en forma exclusiva para la empresa durante, la temporada de trabajo lo cual significa que durante la

*vigencia de este contrato, el empleado no podrá en ningún momento durante la temporada de trabajo ya sea en forma directa o indirecta, prestar servicios en relación de dependencia o en forma autónoma para cualquier otra persona física o jurídica sin el consentimiento previo por escrito de un representante autorizado de la empresa.- OCTAVA: Al término de la relación laboral o en cualquier momento en que la empresa o de sus representantes autorizados lo solicitare, el empleado deberá, de forma inmediata devolver y entregar a la empresa y/o a quién esta designe todo el instrumental, herramientas, y el material escrito y/o elementos que contuviesen o se relacionen con información confidencial de la empresa, que el empleado pueda poseer o tener bajo control con prescindencia de la ubicación o forma de tales materiales entendiéndose que los mismos han sido, son y permanecerán de propiedad exclusiva de la empresa.- NOVENA: El empleado se obliga ante la empresa a mantener actualizado su domicilio y cualquier modificación deberá ser comunicada en forma inmediata bajo apercibimiento de tener por válida y eficaz la o las comunicaciones que se le cursaran al domicilio que el empleado informara oportunamente a la empresa. DECIMA: Domicilios y Jurisdicción: Para todos los efectos legales derivados del presente, las partes constituyen domicilios en los mencionados en el encabezamiento, donde serán validas todas las notificaciones judiciales y/o extrajudiciales, mientras no sean notificadas mediante notificación fehaciente. De conformidad con todo lo expuesto, se firman cuatro ejemplares de un mismo tenor y a un mismo efecto, en el lugar y fechas indicadas en el encabezamiento..."(SIC).*

**4.-** Que, las piezas postales adjuntadas por el actor, específicamente las obrantes a fs. 4/11 a saber: TCL a la empresa Parmalat S.A. Del 02-12-2004; TCL a la empresa Compañía Láctea del Sur fechado 05-01- 2009; TCLs del 18-12-09 dirigido a Molinos y Establecimientos Harineros Bruning S.A., y TCLs de 20-12-2010, 14-12-2011, 08-02-2013,13-01-2014 y 05-01-2015 todos ellos dirigidos a Molinos y Establecimientos Harineros Bruning S.A. fueron negadas y desconocidas expresamente por la demandada.

Debo decir que considero que aquellas que se encuentran detalladas en el informe de Correo Oficial de la República Argentina SA

Que las restantes piezas postales adjuntadas por la actora como prueba documental y las demandada, (consistentes en TCLs y CDs) fueron intercambiadas entre las partes resultando veraces y auténticas. (esto se acredita con el conteste de las partes y el

informe de Correo Oficial de la Republica Argentina obrante a fs. 148/151).

En virtud de ello solo resultarán veraces y auténticas, por ser un dato objetivo, las que surgen de la prueba informativa del Correo Oficial de la República Argentina S.A obrante a fs. 151, dado que se corrió vista a las partes oportunamente y el informe no fue impugnado. También se tendrán en cuenta aquellas que no fueron desconocidas expresamente y que surgen de las respuestas del intercambio de la empleadora, a las cuales específicamente, se les hace mención en su responde y se encuentran adjuntadas a autos.

5.- Que obra a fs. 155/160 informativa de AFIP donde se desprende que el actor fue dado de alta por MOLINOS ESTABLECIMIENTOS HARINEROS BRUNING S.A en fecha 06-06-2008 hasta su baja en fecha 28-01-2015.

6.- Que se encuentra acreditada con la prueba informativa del Diario Río Negro obrante a fs 167/170 y 175/177, que la demandada MOLINOS Y ESTABLECIMIENTOS HARINEROS BRUNING S.A publicó los días 13, 14 y 15 de enero del año 2015 el siguiente anuncio: *"MOLINOS Y ESTABLECIMIENTOS HARINEROS BRUNING S.A CONVOCA al personal temporario de la empresa para que manifieste su decisión de reiterar en la temporada 2015 la relación laboral en los términos del Art. 98 de la LCT, ref por el Art. 67 de la Ley de Empleo. Los trabajadores deberán hacer saber su voluntad de proseguir con la relación laboral en forma fehaciente en un plazo de 5 días a contar de la presente publicación. Presentar libreta sanitaria actualizada. hacemos reserva de ejercer los derechos previstos en las leyes 20.744 y 24.013."*

7.- Que, en la Audiencia de Vista de Causa de fecha 02-08-2019 se recibió la prueba testimonial.

La testigo **Sra. Susana Guerrero declaró** que es Delegada del Sindicato de la Alimentación, que no trabajo para la demandada pero que conoce al Sr. Motta del sindicato porque iba como afiliado. Que ha tenido relación con los dueños de la empresa por reclamos del sindicato. Que la actividad es en la localidad de Darwin. Se dedican a hacer el puré de tomate para venta al público. Ellos hacen su plantación y alquilan. Que la cosecha del tomate empieza a mediados de febrero dependiendo del clima. Que no recuerda cuando empezó la temporada de 2015 en Molinos Bruning. Que la gente se anoticia por el diario de la convocatoria y que se notifica a la empresa. Dijo que la gente confirma el puesto de trabajo por telegrama o por teléfono y que hay una oficina de la

empresa en Darwin, que queda a unos 5 km aproximadamente entrando hacia la chacras para el lado del río. Informa que el domicilio en el que confirman su puesto de trabajo es el domicilio de la planta, que los telegramas los hace el correo y que tiene entendido que van ellos a retirarlos. Que era el ingeniero Filipi el que iba a retirar a la casilla de correo. Afirma que puede decir que el actor confirmó su puesto de trabajo, porque Claudio paso por el sindicato, no recordó en que fecha, cuando sale publicado el aviso y se empieza a avisar o cuando los ve pasar a los trabajadores. Que el actor le dijo que había ido al Correo a hacer el telegrama pero no recordó bien la fecha. Aclaró que si recuerda cuando el actor paso por el sindicato, pero no la fecha. Mencionó que algunos envían el telegrama los primeros días de febrero para confirmar el puesto de trabajo. Por último dijo que el actor le comentó que en la temporada 2015 le hicieron la revisión médica y que después le dijo que se había quedado sin trabajo.

Luego la **Sra. Ernestina Ramos declaró** que trabajó para Bruning pero dejó en el año 2015. Que la dejaron sin trabajo junto con el Sr. Claudio Motta, que ella había confirmado el trabajo la segunda semana de diciembre. Dice que con el actor fueron compañeros de trabajo, que en su caso comenzó en el año 1998. Manifiesta que tiene juicio con la empresa y que está esperando la audiencia. Contó que fue al Correo a hacer el telegrama, después pasó a la Secretaría de Trabajo a avisarle a Susana Guerrero para que le renovara la libreta sanitaria. Que la llaman a revisión médica, y que se enteró por una compañera que la estaban haciendo. Que la libreta sanitaria queda en la empresa y que ella vive en Choele Choel y avisaba para que le traigan la libreta. Dijo que el telegrama lo envió en la segunda semana de diciembre, que siempre lo hacia entre la 1º y 3º semana de diciembre. Expresa que la cosecha empieza a mediados o fines de febrero, o primeros días de marzo, que siempre la llamaban a revisión médica y ese año no la llamaron. Que entre el 5 al 10 de febrero los llaman a revisión y que siempre los llaman de la empresa. Señaló que se pusieron de acuerdo con el actor, fueron a la empresa y les dijeron que no recibieron el telegrama. Dijo que pidió hablar con el administrador de la empresa y les dijo el de seguridad que no estaban en la lista para la revisión y que esperen hasta que los revisen a todos. Afirma que recién ahí los atienden a ambos. Que los tenía que atender el administrador Roberto “Chani”. Que en el escritorio tenía los papeles de los dos y les dice que tenían que firmar un papel, y que le dijeron que no iban a firmar nada, a lo que les manifestó que era orden de arriba los motivos para dejarlos sin trabajo y se fueron. Que les informaron que no habían

confirmado el puesto de trabajo. Dijo que se fue de Darwin a Choele Choel y pasó por la Delegación de Trabajo a avisarle a Susana lo sucedido, ello en la Delegación del Sindicato. Que después de su reclamo si recibió un telegrama, donde le decía que no confirmó el puesto de trabajo. Manifiesta que se manejaban por separado con Claudio. Que luego fueron a audiencia en la Delegación de Trabajo y ahí estaba el abogado de la empresa, y el abogado de la Secretaría, que ella ahí se consideró despedida. Que no sabría decir si la actividad de la empresa había empezado cuando fueron a la Secretaria de Trabajo. Manifiesta que siempre enviaba telegrama en diciembre todos los años y que a veces avisaba por teléfono que estaba a disposición, que ese año le avisó a Chani del TCL. Por último dice que algunos años llamaba para saber de la revisión y que el año que no llamaba igual la llamaban ellos para la misma. Manifiesta que el telegrama lo enviaba a la planta de Darwin, a Parmalat, kilómetro 1014 o 1015. No recordó la fecha de cuando fue a la revisión médica, que solo recuerda que fue en los primeros días de febrero y que después de ello, aproximadamente hasta 10 de febrero hacían la revisión y a los 3 o 4 días a lo sumo, empezaban a trabajar en el establecimiento. Por último dice que luego de la revisión médica le llegó un telegrama, que no recuerda cuantos días pasaron ni si la intimaron, que tampoco recuerda si se la consideraba despedida con ese telegrama o era un despido.

Por último, se le toma declaración a la **Sra. Nancy Adriana Bastías** que comienza diciendo que conoce al actor por haber sido compañeros de trabajo y que ingresaron el mismo año. Que hace 4 años que no trabaja más en la empresa. Que dejó de trabajar por razones de salud y el fallecimiento de su hermano y que llegó a un acuerdo con la empresa y se retiró en el año 2016. Comentó que a Claudio lo despidieron porque no presentó el telegrama, que lo supo por otros compañeros. Dice que ella entró a trabajar en el año 1998 pero que en el recibo figuraba año 1999. Detalla que enviaban un telegrama entre el 15 de diciembre y la primera quincena de enero del año siguiente, que ella lo hacía en diciembre casi siempre y que lo enviaba a la planta de Darwin en Ruta 22 km. 1004 o 1005. Manifiesta que estaba atenta a la publicación, y que sino no enviaba en diciembre el TCL para asegurarse y luego esperaban la revisión médica. Que ese año ya estaba trabajando en postemporada con tetra, y continuó para la temporada. Por último manifiesta que empezaban a trabajar después del 15 de febrero, y que una semana antes los llamaban para la revisión médica. Que ese año fué entre el 05 y 07 de febrero. Dijo que ese año los que no se reincorporaron fueron Claudio,

Ernestina y 2 chicos de Darwin, estos se incorporaron a la semana. Que los telegramas los retiraba Filipi o el Secretario Roberto Paz "Chani" a cargo de Recursos Humanos. Que cuando empezaron a trabajar presentó el certificado en la fábrica cuando la citaron a revisión y me enviaron el médico a la casa. Que en el año 2015 arrancaron el 10 o 15 de febrero. Manifestó que después de la revisión a la semana se empieza a trabajar la temporada.

**III.- DERECHO APLICABLE:** Corresponde a continuación expedirme sobre el derecho aplicable a fin de resolver este litigio (art. 55 inc. 2 Ley 5631).

No se encuentra controvertido entre las partes que resulta de aplicación al vínculo laboral mantenido la normativa de la LCT modificatorias y reglamentarias y el CCT 244/94 del Personal de la Industria de la Alimentación.

**1.- Excepción de prescripción liberatoria:** En el derecho laboral, la prescripción liberatoria se rige por las normas específicas consagradas por la LCT (art. 255 bis incorporado por la ley 26.593, a 258) o leyes especiales (v.gr. como LRT o ley 26844) y en los aspectos no reglamentados se aplicarán las normas del Derecho Civil, siempre que resulten compatible con los principios generales del Derecho del Trabajo.

Ello así ya que la prescripción no es un instituto propio del ordenamiento laboral, sino que tiene raigambre civil. En su aplicación al Derecho Laboral se dan los distintos supuestos previstos en el Derecho Civil, a saber: suspensiones, interrupciones, dispensa, etc. Con la entrada en vigencia el nuevo Código Civil y Comercial de la Nación el 01-08-2015, se modificaron algunas normas sobre el tema en el Libro Sexto, Título Primero "Prescripción y Caducidad".

Como pauta legal, dispone en su artículo 2537CCCN que *"Los plazos de prescripción en curso al momento de entrada en vigencia de una nueva ley se rigen por la ley anterior. Sin embargo, si por esa ley se requiere un mayor tiempo que el que fijan las nuevas, quedan cumplidos una vez que transcurra el tiempo designado por la nuevas leyes, contado desde el día de su vigencia, excepto que el plazo fijado por la ley antigua finalice antes que el nuevo plazo contado a partir de la vigencia de la nueva ley, en cuyo caso se mantiene el de la ley anterior"*.

Es decir, esta disposición prevé la modificación ulterior de plazo y regula las situaciones sometidas al régimen de prescripción.

Como sabemos, el término de la prescripción extintiva comienza a computarse desde el momento en que el crédito puede ser exigido, por lo cual no correrá su curso mientras no pueda ejercerse la acción respectiva.

En materia de Derecho común, conforme surge de los preceptos contenidos en el art. 2554 CCCN, el cómputo de la prescripción sólo comienza desde el momento en que puede ser exigido el cumplimiento o pago de los derechos. En el mismo sentido que lo estipulaba el artículo 3956 del Código Civil de Vélez.

La CSJN ha dictado numerosos pronunciamientos sobre esta cuestión, así dijo: *"El término de la prescripción de las acciones comienza a correr, como resulta del artículo 3956 del Código Civil, desde que la obligación del deudor sea exigible para el acreedor, es decir, desde el día en que éste puede ejercer la acción correspondiente, pidiendo el pago de la deuda o el cumplimiento de la obligación"*.(Fallos 193:359).

*"El punto de partida de la prescripción debe ubicarse en el momento a partir del cual la responsabilidad existe y ha nacido la consiguiente acción para hacerla valer o en otros términos, desde que la acción quedó expedita"*. (Fallos 321:2144).

Reiteramos por tanto, que en materia laboral los principios generales del Derecho Civil resultan plenamente aplicables, debiendo computarse el plazo de prescripción desde que los créditos en cabeza del acreedor resulten exigibles.

También se interpretado siguiendo jurisprudencia reiterada a nivel nacional, que la prescripción en el ámbito del derecho del trabajo debe interpretarse y aplicarse restrictivamente aún más que en el derecho común, no pudiendo ser un modo de vulnerar los derechos del trabajador, por lo que en caso de duda debe estarse a favor del mantenimiento de la acción.

Y que la prescripción es un instituto de interpretación restrictiva y, por lo tanto, en caso de duda debe considerarse que el plazo no se ha cumplido. En el ámbito de nuestra materia la interpretación de las normas que regulan el instituto de la prescripción debe ser más estricta que en el derecho común.

Sentados estos criterios corresponde pasar a dar tratamiento a esta defensa perentoria de la acción, en este estadio procesal a partir de haber sido diferido su tratamiento al momento de la traba de la litis, por necesidad de tener que producir prueba.

La prueba relevante es la oficiatoria al Correo Oficial de la República Argentina S.A.

agregado a fs. 148/151, habiéndose corrido vista a las partes, el informe no fue observado, ni impugnado, quedando así acreditada la autenticidad y recepción de los despachos postales habidos entre las partes.

En su excepción la demandada plantea la prescripción de todos aquellos rubros reclamados y que hayan transcurridos los plazos que el ordenamiento legal permite, y que ante la inacción por el transcurso del tiempo no fueron ejercidas por el reclamante, afirmando que ha transcurrido el plazo de dos años de prescripción para ejercer el reclamo, y que sin duda alguna se ha extinguido el derecho a reclamar sumas de dinero que se encuentran fenecidas, de manera que su representada se encuentra liberada de ese tipo de obligación por el mero transcurso del tiempo y ante la inacción o silencio del reclamante.

A su turno la parte actora entiende que la acción ha sido entablada en tiempo hábil, señalando que desde la finalización del contrato de trabajo (CD N° 635491845 de fecha 28-01-2015 recibida por el actor en fecha 10-02-2015) hasta la interposición de la demanda (16-07-2017) transcurrieron dos años, un mes y dieciséis días, empero que puede observarse que el curso de la prescripción liberatoria fue suspendido, por única vez, con la constitución en mora de la demandada mediante CD N° 636083808 en fecha 16-03-2015.

Así las cosas, hemos de evaluar el curso de la prescripción, debiendo tener en consideración dos aspectos fundamentales para su tratamiento: a) la demandada debe encontrarse en mora para el pago de aquello que se reclama para que se dé el efecto suspensivo de la prescripción, y b) debe haberse individualizado con cierta precisión los rubros que se reclaman en oportunidad de efectivizar la intimación extrajudicial.

Planteadas así las cosas ingresaré a analizar el tiempo hábil de los rubros reclamados en la demanda.

Se reclaman indemnización por antigüedad (art. 245 LCT), preaviso, SAC s/ falta de preaviso, haberes de Febrero, Marzo, Abril y Mayo de 2015 (salarios caídos) y la multa del art. 2 de la Ley 25323. Como sabemos estos son los rubros que conforman el derecho indemnizatorio del trabajador conforme la LCT.

De acuerdo a lo dispuesto por el art. 255 bis de la LCT: *“El pago de las remuneraciones e indemnizaciones que correspondieren por la extinción del contrato de trabajo, cualquiera sea su causa, se efectuará dentro de los plazos previstos en el*

*artículo 128 computados desde la fecha de extinción de la relación laboral“.*

Teniendo en cuenta que el actor debería haber percibido los montos dinerarios correspondientes derivados de la extinción del vínculo, dentro de los cuatro (4) primeros días hábiles de extinguido el vínculo mediante CD de fecha 28-01-2015 recibida por el actor el 10-02-2015 (fs. 96/97), por lo que conforme aplicación de lo dispuesto en arts. 128, 149 y 255 bis de la LCT, el curso de la prescripción comenzó a computarse a partir del día 17-02-2015, fecha en la que se produce la mora automática, y a partir de la cual comienza el curso del plazo prescriptivo de dos años que establece el art.256 LCT.

Así las cosas, debo decir que la intimación a abonar los rubros indemnizatorios derivada del TCL del 16-03-2015 (cfr. Documental de demanda e informe de Correo de fs. 148/151), cumple con la condición de interpelación fehaciente como para suspender el curso del plazo prescriptivo por seis meses (cfr art.2541 del CCCN).

En función de ello, a la fecha de interposición de la demanda en fecha 16-03-2017, la misma fue promovida en forma temporánea, no estando prescripta la acción respecto de los rubros por los que se acciona en estos autos. Por lo que se rechaza la defensa de prescripción opuesta por la demandada con costas.

## **2.- La extinción del contrato de trabajo:**

El conflicto que plantea los litigantes radica en torno a la convocatoria para la temporada de procesamiento de conservas de tomate, la extinción del contrato de trabajo, el derecho indemnizatorio del actor, y la real antigüedad del mismo.

En cuanto a la extinción del vínculo, debemos partir de la premisa de que las partes están obligadas, activa y pasivamente, no sólo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resulten de la ley o de convenciones colectivas de trabajo apreciados con criterios de colaboración y solidaridad (art. 62 LCT). Asimismo, deben obrar de buena fe ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo (art. 63 LCT).

En este caso el análisis de la extinción del vínculo se encuentra vinculada a la convocatoria, y para ello resulta necesario merituar el derrotero de hechos sucedidos y las conductas desplegadas por las partes al momento del despido. Así tenemos:

- El día **05-01-2015** el trabajador despacha Telegrama Colacionado que reza: "*...Confirmo mi puesto de trabajo de la Temporada 2014/2015...*". Cuya recepción fue negada por la demandada, y del informe de Correo Argentino (fs. 151) se acredita que los siguiente: "*...TELEGRAMA COLACIONADO N° 04 imp el día 05/01/2015; devuelto al remitente el día 20/01/2015 (plazo vencido no reclamado)...*".

-Que, los días **13, 14 y 15 de enero de 2015** la demandada publica en el Diario Río Negro, el llamado a convocatoria del personal temporario para trabajar la Temporada/2015 (documental adjuntada por la demandada e informe de Diario Río Negro adjuntado en fs. 167/170 y 175/177).

- El día **28-01-2015** la empleadora despacha Carta Documento, la cual es recibida por el actor en fecha 10-02-2015 en los siguientes términos: "*...Atento la comunicación realizada por mi representada en el Diario Rio Negro los días 13, 14 y 15 de enero de 2015, y habiendo vencido el plazo dispuesto en el art. 98 de la L.C.T. sin que Ud. hasta el momento hubiera manifestado vuestra voluntad de continuar la relación laboral y de prestar labores durante la temporada de trabajo del corriente año, consideramos extinguido el vinculo laboral por vuestra decisión conforme arts. 96, 98 y concord. de la L.C.T.- Certificado de trabajo a su disposición dentro del plazo de ley...*".

- El día **13-02-2015** el actor remite TCL N° 83900786 CD N° 636083547 (fs. 149) a la empleadora en los siguientes términos: "*POR MEDIO DE LA PRESENTE RECHAZO POR IMPROCENDENTE, MALICIOSA, TEMERARIA Y ABSOLUTAMENTE MENDAZ VUESTRA CARTA DOCUMENTO NRO. 635491845 DE FECHA 28/01/2015 QUE FUERA RECEPCIONADA POR EL SUSCRIPTO EL DIA 10/02/2015, CONFORME LO CUAL SE DA POR CONCLUIDA LA RELACION LABORAL ELLO POR NO HABER CONFIRMADO MI PUESTO DE TRABAJO PARA LA PRESENTE TEMPORADA, SIENDO ELLO ABSOLUTAMENTE MENDAZ, ATENTO QUE CONFORME TELEGRAMA LEY 23798 NRO. 19595219 DE FECHA 5 DE ENERO DE 2015 COMUNIQUE A ESA EMPRESA "...CONFIRMO MI PUESTO DE TRABAJO DE LA TEMPORADA 2014/2015..." EN CONSECUENCIA INTIMO Y EMPLAZO A UDS. PARA QUE EN EL PLAZO PERENTORIO E IMPRORROGABLE DE 24 HS. A PARTIR DEL RECIBO DE LA PRESENTE SE ME CONVOQUE A PRESTAR TAREAS ELLO CONFORME LO VENGO REALIZANDO HACE 15 (QUINCE) TEMPORADAS. TODO ELLO BAJO APERCIBIMIENTO DE LEY...*".

-En fecha **24-02-2015** la demandada remite al actor CD N° 635486006AR,(recibe en fecha 04-03-2015-Sra.Marta Lencina) que dice: "*...Rechazamos vuestro Telegrama TCL N° 83900786 por improcedente e inexacto. Ratificamos en todos sus términos nuestra anterior misiva. Negamos por carecer de toda constancia que Ud. hubiera cursado supuestamente el Telegrama Ley 23.789 N° 19595219 donde supuestamente hubiera confirmado su puesto de trabajo de la temporada 2014/2015, cuando la realidad es que jamás mi representada recepcionó dicho telegrama, ni recepcionó a través de otras vías vuestra supuesta voluntad de confirmar el puesto de trabajo. En éste sentido, le hacemos saber que era de vuestra plena responsabilidad la vía de notificación elegida para cumplir con el requisito legal de confirmar vuestro puesto de trabajo dentro del término de ley, y no habiendo Ud. cumplido con dicho requisito legal resulta ajustado a derecho el distracto laboral ocurrido por su propia culpa y responsabilidad. Por lo tanto, no habiendo Ud. confirmado vuestro puesto de trabajo dentro del plazo legal, y siendo que Ud. recién formula una manifestación con posterioridad a haber recibido nuestra Carta Documento CD 635491845, y con posterioridad a que se hubiera operado el distracto laboral es evidente que vuestra intimación resulta absolutamente extemporánea e improcedente. Por todo lo expuesto, rechazamos vuestra intimación y apercibimiento por resultar extemporánea e improcedente al carecer de todo sustento factico y jurídico. Le hacemos saber que vuestro certificado de trabajo se pondrá a su disposición dentro del plazo de ley. Queda Ud. debidamente notificado...."*

Sigue en fecha **16-03-2015** el trabajador remitió TCL N° 088567593 CD 636083808 en los siguientes términos: "*...En respuesta a sus Cartas Documento CD635491845 y CD 635486006, rechazo las mismas por falsas e improcedentes. niego la causal por Ud. esgrimida para finiquitar la relación laboral que nos unía, considerando a la misma un pretexto para no pagar las indemnizaciones que por despido arbitrario me corresponderían. Mediante Telegrama Ley 23.7889 TCL 19595219; nótese que el mismo fue enviado a la misma dirección que consigne las 15 temporadas anteriores cuando me ponía a disposición, por lo que aviene totalmente injustificada la extinción del vínculo por Ud. considerada mediante Carta Documento CD 635486006 de fecha 28 de enero de 2015. Asimismo Ud. no ha dado cumplimiento con la prescripto por el art. 98 de la L.C.T. atento a que no me notificó con una antelación mayor a treinta (30) días respecto del inicio de la temporada fallando de esta manera a la obligación que de dicha norma surge. El rechazo a la intimación a reintegrarme en mis tareas y continuar*

la relación laboral (Telegrama Ley 23.789 CD 636083547) pone de manifiesto mi buena fe laboral y su inobservancia a uno de los principios rectores del derecho Laboral como es la continuidad del contrato de trabajo. Intimo en el plazo de dos (2) días hábiles, me abone las indemnizaciones por despido arbitrario: indemnización por antigüedad, indemnización por falta de preaviso, SAC s/ falta de preaviso, integración de mes de despido, SAC s/ integración mes de despido, indemnización por vacaciones no gozadas y haberes por todo otro rubro que por ley corresponda. Asimismo intímole plazo de dos (2) días hábiles me abone diferencia de haberes, diferencia de SAC de los años 2012, 2013, y 2014, horas extras al 50% y al 100%-por el periodo no prescripto de la relación laboral-y los salarios caídos. Por último intímole plazo de dos (2) días hábiles la entrega de certificados de trabajo y la certificación de servicios y remuneraciones bajo apercibimiento de lo prescripto por el art. 80 de la L.C.T. En el supuesto de no obtener una respuesta satisfactoria a mis justos reclamos, me veré en la obligación de accionar judicialmente en procura de mis legítimos derechos dejando constancia que la presente sirve de intimación fehaciente en los términos del art. 2 de la Ley 25323, debiendo abonar Ud. en caso de incumplimiento, el incremento de las indemnizaciones allí previsto...". (SIC)

-Por último, en fecha **20-03-2015** la empleadora remite al actor CD 635490080AR que dice: "...Rechazamos vuestro Telegrama TCL 088567593 por improcedente, falso e inexacto. Ratificamos en todos sus términos nuestras anteriores misivas. Negamos que mi representada hubiera esgrimido alguna causal inexacta o falsa para justificar vuestro distracto laboral, ni que mi mandante hubiera utilizado algún pretexto para omitir algún pago a vuestro favor. Negamos que en vuestro caso se hubiera producido un despido arbitrario, ni que le asistiera derecho a Ud. de reclamar indemnización alguna. Negamos por no constarnos que Ud. supuestamente mediante Telegrama TCL. 19595219, de fecha 05/01/2015, se hubiera puesto a disposición de mi representada para la temporada 2014/2015, así como negamos por no constarnos que Ud. supuestamente hubiera dirigido dicho telegrama que Ud. menciona en su misiva a una dirección que Ud. supuestamente consigné en temporadas anteriores, cuando la realidad es que mi mandante jamás recibió dicha supuesta misiva, ni tuvo conocimiento de la misma, Negamos que Ud. se hubiera puesto a disposición de mi representada en legal tiempo y forma para prestar servicios en la temporada de trabajo del año 2015. Negamos que la extinción del vínculo laboral habido entre Ud. y mi mandante hubiera

*resultado injustificada. Negamos que mi representada hubiera omitido dar cumplimiento con lo prescripto en el art. 98 de la LCT, ni que se hubiera incumplido con notificar a Ud. y al resto del personal temporario del inicio de la temporada de trabajo del año 2015 con una anticipación mayor de treinta días. Negamos que la intimación que Ud, efectuó pretendiendo reintegrarse a sus tareas laborales y continuar con la relación laboral hubiera sido formulada en legal tiempo y forma, cuando ciertamente resulta extemporánea sin que pudiera continuarse una relación laboral que previamente ya habla sido extinguida. Negamos que mi representada hubiera incurrido en una inobservancia del principio de continuidad del contrato de trabajo, el cual resulta abstracto una vez operado el distracto laboral. Negamos adeudarle a Ud. suma alguna en concepto de indemnización por despido, ni por indemnización por antigüedad, ni por falta de preaviso, ni SAC, ni falta de preaviso, ni suma alguna en concepto de integración de mes de despido, ni S.A.C. integración mes de despido; negamos adeudarle indemnización por vacaciones no gozadas, ni por haber alguno. Negamos adeudarle suma alguna en concepto de supuestas diferencias de haberes que ciertamente jamás se devengaron, ni por supuestas diferencias de S.A.C. años 2012, 2013 y 2014. Negamos adeudarle a Ud. suma alguna en concepto de horas extras al 50% y al 100% cuando la realidad es que ninguna suma se le adeuda por este concepto. Negamos adeudarle salarios caídos. A todo evento, le reiteramos que se puso a su disposición en legal tiempo y forma en vuestro lugar habitual de labores vuestro certificado de trabajo y la certificaciones de servicios y remuneraciones conforme lo reglado en el art. 80 LCT sin que Ud. hasta el momento hubiera concurrido a retirar los mismos, es por eso que se procederá a remitirlo por carta certificado a su domicilio particular; en consecuencia negamos haber incumplido con lo dispuesto en el art. 80 LCT. Negamos le asista a Ud. derecho a iniciar acción judicial alguna contra mi mandante, ni que resulte aplicable en su caso las disposiciones del art. 2 de la Ley 25.323. Por todo lo expuesto, rechazamos vuestra intimación y apercibimientos por resultar manifiestamente improcedentes al carecer de todo sustento fáctico y jurídico, y lo intimamos se abstenga Ud. de proseguir formulado falsos e inexactos reclamos a mi representada, bajo apercibimiento de responsabilizarlo por los daños y perjuicios que vuestro ilegítimo accionar, pudiera ocasionarnos. Reservamos derechos...".*

Estando así acreditados los hechos sucedidos en torno a la extinción pasare a tratar la

solución jurídica del caso.

El art. 98 de la LCT. en referencia al contrato de temporada (*"Comportamiento de las partes a la época de la reiniciación del trabajo - Responsabilidad"*), reza: *"Con una antelación no menor a treinta (30) días respecto del inicio de cada temporada, el empleador deberá notificar en forma personal o por medios públicos idóneos a los trabajadores de su voluntad de reiterar la relación o contrato en los términos del ciclo anterior. El trabajador deberá manifestar su decisión de continuar o no la relación laboral en un plazo de cinco (5) días de notificado, sea por escrito o presentándose ante el empleador. En caso que el empleador no cursara la notificación a que se hace referencia en el párrafo anterior, se considerará que rescinde unilateralmente el contrato y, por lo tanto, responderá por las consecuencias de la extinción del mismo"*.

Como sabemos, el contrato de temporada implica para el principal el deber de dar ocupación (art. 78 LCT) a su dependiente durante el ciclo correspondiente a la misma, cuya contracara lo constituye el deber del trabajador de prestar servicios. Y la exigencia normativa para ambas partes del contrato reglada en el art. 98 en cuestión tiene por objeto, por un lado anotar al trabajador que el principal reiterara o no la relación en los términos del ciclo anterior y la del trabajador de expresar su voluntad o no de prestar servicios en el ciclo que se avecina. De esta manera el principal, antes del inicio de la temporada sabrá con que personal va a contar a efectos de encarar las tareas correspondientes. Y de faltarle alguno de proceder a su reemplazo. Esto último sin perjuicio de que el contrato de aquél que guardó silencio siguió vigente, aunque de darse esta última situación su reincorporación queda diferida hasta la próxima temporada, salvo que el contrato se extinga antes por alguna causa.

Evidentemente, el empleador cumplió con la carga impuesta por el art. 98 de la LCT (sustituida por el art. 68 de la ley 24.013), pero -en el contexto particular de la relación de autos- obvió adoptar la conducta -de cumplimiento ineludible- impuesta por el art. 63 de la misma ley. El principio de Buena Fe receptado por la norma precitada implica la obligación de los contratantes de actuar con probidad, como lo haría una persona honorable y correcta obrando con cuidado y previsión, de modo de no inducir a error a la otra parte y abstenerse de todo acto que dificulte el cumplimiento de las obligaciones asumidas (Posse, Carlos: "Sobre el principio de la buena fe en materia de celebración del contrato de trabajo", DT 1991-B-2211).

Ahora bien de acuerdo a la cronología de los hechos tenemos que fue la trabajadora la que comenzó el intercambio postal con su disposición y confirmación para el puesto de trabajo en la temporada 2014/2015 (TCL 05-01-2015). Misiva respecto del cual la parte demandada niega su recepción, y resulta importante en sus efectos para la solución del caso, por lo que tendré que adentrarme en los principios que rigen el intercambio postal en el vínculo laboral.

Como señala el Dr. Diego Tula en su libro “Intercambio Telegráfico en el Contrato de Trabajo” (Edit. Rubinzal- Culzoni- pág. 66): “ ...En materia de comunicaciones laborales se derivan del principio de actuación de buena fe los siguientes comportamientos: (i) la carga del trabajador de informar a su empleador los cambios de domicilio. Excepto contadas excepciones, el empleador está obligado a notificar a su empleado en el domicilio que éste denunció y no se le puede exigir que practique diligencia investigativas para establecer su paradero; (ii) obligación de recibir las comunicaciones que, por motivo de la relación laboral, se cursen entre las partes; (iii) en principio, las comunicaciones que lleven la atestación “rehusadas”, “domicilio cerrado” o “domicilio desconocido” deben considerarse como recibidas, si han sido remitidas al domicilio del lugar de prestación de tareas o al domicilio consignado por el trabajador -a modo de declaración jurada- en el legajo personal; (iv) deber de expresarse en las comunicaciones con la mayor claridad, sin reticencias ni ambigüedades, en forma tal que no quede lugar a duda acerca de qué es lo que piden, qué es lo que rechazan, o qué es lo que comunican, pues en orden a esas manifestaciones han de requerirse conductas concretas de las partes; (v) aun cuando no se comunique con máxima precisión la causa del despido, éste puede considerarse legítimo a condición de que se respeten los principios de buena fe de los contratantes y la finalidad del artículo 243 de la LCT; (vi) las partes deben evitar todo abuso de derecho y cuidar de no frustrar los valores protegidos legalmente, manteniendo recíproca lealtad; (vii) deben actuar teniendo en cuenta siempre la subsistencia del vínculo laboral; (viii) no deben guardar silencio frente a los reclamos de la otra parte; (ix) en la medida que sea posible, debe acordarse a la otra parte la posibilidad de que enmiende el error en que pueda haber incurrido o se remedie el daño causado; (x) debe evitarse la aplicación de criterios discriminatorios (discriminación negativa); (xi) comunicar a la otra parte todo cambio de domicilio, con el objeto de garantizar la recepción de las comunicaciones...”.

En función de ello resulta relevante el informe del Correo Oficial a fs. 151 que dice:

"...TELEGRAMA COLACIONADO N° 04 Imp el día 05-01-2015; devuelto al remitente el día 20/01/2015 (plazo vencido no reclamado)...". Asimismo informa: "...Sobre los telegramas colacionados emitidos los días 02/12/2004, 05/01/2009, 18/12/2009, 20/12/2010, 08/02/2013 y 13/01/2014 no se pueden aportar datos dado que se cumplió el tiempo de guarda de 60 (sesenta meses)...". SIC.

Si bien estos telegramas colacionados fueron desconocidos por la contraria y no puede aportar datos el Correo, debo decir que los mismos sirven como prueba indiciaria para reconstruir como ha sido la conducta desplegada por las partes a efectos de la convocatoria a retomar cada ciclo de temporada, y a partir de ello analizar lo sucedido en temporada 2015.

De los despachos postales obran a fs. 4/11 despachados en las siguientes fechas: 02/12/2004, 05/01/2009, 18/12/2009, 20/12/2010, 08/02/2013 y 13/01/2014, se acredita que ya en diciembre o enero despachaba su puesta a disposición para el puesto de trabajo, y que estos despachos fueron dirigidas ellas a Parmalat, luego Compañía Láctea del Sur y finalmente a la demandada, siempre a la misma dirección "Darwin s Chacra".

Lo que se condice con los dichos de las testigos Ernestina Ramos y Nancy A. Bastías - compañeras de trabajo- que declararon que entre el 15 de diciembre y la primera quincena de enero del año siguiente enviaban los telegramas de puesta a disposición. Que lo enviaban a la planta de Darwin en Ruta 22 km. 1004/1005, y que los telegramas los retiraba el Sr. Filipi o el Secretario Roberto Paz "Chani" a cargo de Recursos Humanos. Que luego arrancaban por el 10 o 15 de febrero.

A su turno la testigo Susana Guerrero que dijo que el domicilio en el que confirman su puesto de trabajo los trabajadores es el domicilio de la planta y que los telegramas los hacen en el correo, y que tiene entendido que va el ingeniero de la empresa a retirar los de apellido Filipi.

Así ha quedado acreditado que el establecimiento esta en la Sección Chacras de Darwin y era un responsable de la empresa empleadora el que pasaba por la oficina de Correo a retirar los despachos postales.

Ahora bien, como señala el Dr. Tula en la obra citada: "*...La Ley de Contrato de Trabajo no contiene ninguna norma que determine cuándo una notificación laboral debe considerarse recibida por el destinatario. Ello deja a criterio del juez la solución*

*de los casos que se plantean. Se trata de un problema fáctico que requiere el examen de cada caso en particular. Debe analizarse en qué momento el destinatario debió tomar "normalmente" conocimiento del mensaje expedido, obrando con cuidado y diligencia, y con buena fe y lealtad...". En otro pasaje de su análisis dice: "...La teoría de la recepción... considera que el acto se perfecciona cuando la declaración llega a la esfera jurídica del destinatario, de manera que según la experiencia normal, sea puesto en condiciones de tener conocimiento de ella. De consiguiente, si en tales condiciones, el destinatario no toma conocimiento de la declaración asume los riesgos que se derivan de su conducta negligente; poco importa, en efecto, si por su propia falta el destinatario no ha podido tomar conocimiento de la declaración, pues el acto recepticio se habrá formado definitivamente y producirá a su respecto todos los efectos previstos...".*

En otro párrafo agrega: *"...El destinatario de la comunicación tiene una carga de diligencia con respecto a la recepción de la misma. Se trata de la diligencia de un buen empleador y de un buen trabajador; es decir, de la diligencia que un hombre prudente, honrado y cuidadoso de sus intereses pone en la gestión de sus asuntos vinculados al contrato de empleo. Para cumplir esta carga, debe mantener la identificación de su domicilio; debe anotar el cambio de domicilio cuando se muda; debe concurrir a la oficina de correos que corresponda cuando el domicilio se encuentre fuera del radio de distribución domiciliaria de correspondencia; no puede negarse injustificadamente a recibir la comunicación que se le envíe, etcétera. ... En resumidas cuentas, por imperio de la teoría recepticia no se exige que el destinatario tenga un conocimiento efectivo de la notificación. Basta que la comunicación ingrese en su esfera de control y que éste, con una diligencia normal, pueda haber tomado noticia del mensaje. Si el destinatario no cumple con su carga de diligencia, y por esa causa no recibe la notificación, la misma debe considerarse como legalmente recibida, produciendo el efecto querido por el declarante..." ( "Intercambio Telegráfico en el Contrato de Trabajo, Editorial Rubinzal-Culzoni, pág. 61 y sts.).*

La jurisprudencia ha dicho: *"...El carácter de recepticias que revisten las comunicaciones por motivos atinentes al contrato de trabajo implica la responsabilidad de quien la remite en la elección de medio empleado y de su ulterior prueba. Si embargo, esa regla cede cuando la comunicación no es recibida por causas imputables a la mala fe o la culpa del destinatario, y tal carga de diligencia se enmarca*

*en el artículo 63 de la ley de Contrato de Trabajo que prevé que ambas partes está obligadas a ajusta su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, no sólo mientras dure la relación sino también al extinguirla. Dicha interpretación deriva de la buena fe contractual (art. 63 de la LCT); es compatible con la obligación de la ley 24487 que impone al empleador el deber de recibir la correspondencia laboral enviada por su trabajadores, sus apoderados judiciales o la entidad gremial que los represente (art. 1)" (SCJBA, 26-10-2011, l. 98.457, "Rojas, Liliana Graciela c/ López Fernández, José María").*

En función de lo expuesto, considero recibido el Telegrama Colacionado del 05-01-2015 (informado con plazo vencido), en razón del efecto recepticio del intercambio, con los alcances previstos por el autor citado, y seguido por la jurisprudencia.

Por otra parte la demandada expresa en su defensa, que sin perjuicio de no haber recibido tal misiva, la misma era extemporánea debido a que la publicación en el Diario Río Negro realizando la convocatoria para la temporada 2015 recién la realizaron los días 13, 14 y 15 de enero de 2015, por lo que el actor tenía cinco días luego de ello para presentarse a manifestar su voluntad de manera personal ante la empresa o remitiendo en ese término telegrama (tenía hasta el 21 de enero de 2015), según se detalla en su presentación.

Lo cierto es que tampoco puedo dejar de advertir y preguntarme, si las fechas de los telegramas de las anteriores temporadas, que si bien, repito, no se encuentran acreditados( al transcurrir 60 meses, el correo ya no los resguarda), empero advierto que en todos ellos figuran fechas de remisión similares, y en todas esas temporadas el Sr. Motta trabajo, por lo que infiero que los trabajadores se ponían a disposición del empleador incluso antes de la publicación de la convocatoria por el diario por costumbre.

Ello surge también de las testimoniales producidas, en cuanto la **Sra. Susana Guerrero** declaró que algunos trabajadores enviaban el **telegrama los primeros días de febrero** para confirmar el puesto de trabajo y por último sostiene que el actor le comentó que en la temporada 2015 le hicieron la revisión médica y que después le dijeron que se había quedado sin trabajo. Asimismo la Sra. **Ernestina Ramos** dijo: Que la dejaron sin trabajo junto con el Sr. Claudio Motta y que ella había confirmado el trabajo la segunda

semana de diciembre. Asimismo dice que el telegrama fue en la segunda semana de diciembre, **que siempre lo hacía entre la 1º y 3º semana de diciembre.** También expresó que la cosecha empieza a mediados o fines de febrero, o primeros días de marzo y que entre el 5 al 10 de febrero los llamaban para la revisión médica desde la empresa, pero que ese año no la llamaron. Manifestó también que se puso de acuerdo con el actor, y que fueron a la empresa, que los hicieron esperar hasta que culmine la revisión médica de los trabajadores y que luego les dijeron que no recibieron el telegrama. Que ante ello pidieron hablar con el administrador de la empresa Roberto "Chani" y que este les informó que los iban a dejar sin trabajo por ordenes de los superiores, debido a que no confirmaron sus puestos de trabajo. Luego respondió que recuerda que en los primeros días de febrero fue la revisión médica, que se realizaban hasta el 10 de febrero aproximadamente y que a los 3 o 4 días se comenzaba a trabajar en la empresa

Luego, la Sra. **Nancy Adriana Bastias dijo** que se comentó que a Claudio (el aquí actor) lo despidieron porque no presentó el telegrama, que lo supo por otros compañeros. Que los telegramas para confirmar los puestos de trabajo los enviaban entre el **15 de diciembre y la primera quincena de enero** del año siguiente, que ella lo hacía en diciembre casi siempre **y que lo enviaba a la planta de Darwin en ruta 22 km. 1004 o 1005.** Manifestó, asimismo, que comenzaban a trabajar después del 15 de febrero, y que una semana antes los llamaban para la revisión médica. Que ese año fué entre el 05 y 07 de febrero. Continúa y dice que los que no se reincorporaron fueron Claudio, Ernestina y 2 chicos de Darwin, estos se incorporaron a la semana.

Se extrae de las testimoniales producidas, que: 1) normalmente se enviaban los TCL a finales de diciembre y principios de enero. 2) que los mismos eran retirados por personal de la empresa directamente en el correo, y 3) que luego de la revisión médica, que se realizaba las primeras semanas de febrero, se comenzaba a trabajar.

Que asimismo, el actor remitió CD N° 63083547 intimando a la empresa a que se lo convoque a prestar tareas negando la misiva del distracto y fue, en el momento de la revisión, que el actor se presentó a la empresa a consultar por su trabajo, entonces la pregunta es ¿Ello no fué una manifestación clara de su voluntad para trabajar?. Máxime, cuando fue la misma demandada quien expresó en su conteste, que ese año la empresa inició la temporada mucho más tarde de lo previsto.

Dicho esto, la empleadora casi inmediatamente después de finiquitado el plazo dispuesto en el art. 98 de la LCT, a fin de que los empleados manifiesten su voluntad de ponerse a disposición de trabajo para temporada (21-01-2015) procede a considerar extinguido el vínculo laboral con el Sr. Motta en fecha 28-01-2015 por culpa del actor. Entonces me pregunto, si es la misma empleadora quien en su conteste dijo: *"...la posición de la empresa nunca fue inflexible y taxativa, sino por el contrario, la empleadora siempre demostró con buena fe la aceptación de que cualquier trabajador se presentare a retomar tareas a cualquier obrero, aún luego de haber sido notificado y se le hubieran pasado los cinco días para confirmar el inicio de tareas y la voluntad de presentarse a trabajar..."*. Es evidente que en el caso de autos la empresa no tuvo ese comportamiento entendiendo que luego de cumplido el plazo, el actor renunció tácita y voluntariamente a su empleo.

Cabe decir, que la norma que regla el procedimiento de convocatoria para la empleadora demandada no habla de renuncia tácita, ni que el incumplimiento acarrearía el despido, el empleador en ejercicio de la buena fe contractual debió cursar intimación al trabajador para configurar eventualmente la extinción por abandono de trabajo lo que no ocurrió o no se acreditó en autos.

Cabe señalar, que el STJRN sentó doctrina sobre el tema en la causa "**Herrera Henriquez, Luciano Esteban y Herrera Henriquez, Ivon Marlen c/ Mario Cervi e Hijos S.A. s/ Reclamo s/ Inaplicabilidad de Ley**" (Expte. 27668-15-STJ) Se. 86 del 08-09-2017, donde sostuvo: *"... la solución a discurrir ahora, cuyo adecuado sentido ha de interpretarse atendiendo principalmente a la previsión contenida en los art. 98 y acordes de la LCT, ... Y en tal sentido advierto que el contrato de temporada consiste en un modo relacional permanente caracterizado por prestaciones discontinuas, originadas en tareas de la empleadora que se realizan sólo en determinadas épocas del año y se reiteran sucesivamente; y también, que la necesidad que da origen a la contratación de temporada no se agota con el transcurso de las misma sino que está sujeta a repetirse cíclicamente, por lo que este tipo jurídico no puede excepcionarse sin más del contrato de trabajo por tiempo indeterminado, debiendo entonces conformarse a las previsiones legales correspondientes, sin perjuicio de su pertinente adaptación al carácter prestacional de temporada (cfr. al respecto, CNAT, Sala II; Sent. 95828, del 12/2/08, en autos "Ormachea, Guillermo c/ Asoc. Civil Club Italiano s/despido", y asimismo, CNAT, Sala VII; Sent Nro. 41041, del 10/7/08, en autos "Fassone, Ángela c/*

*Asociación Italiana de Mutualidad e Instrucción Unione e Benevolenza s/ despido"; CNAT, Sala I, Sen 84585, del 14/08/07, en autos "Martín, Gabriel c/Francorona e hijos SRL y otros s/despido"); de lo cual se sigue que comulga los principios legales generales e inherentes al contrato de plazo indeterminado, tal como, entre otros, su vocación de permanencia. Ahora bien, acerca del problema que suscita en la especie el silencio del trabajador subsiguiente a una convocatoria auténticamente idónea, no comparto la doctrina que estima que implique abandono de trabajo en los términos del art. 244 de la LCT, ni que tal pretendido abandono sean excepciones del alcance de los arts. 10, 58 y 240 de la LCT, aun cuando se procure una apreciación estricta de la validez de esa convocatoria, y amplia, respecto del juzgamiento de la respuesta del trabajador (cf. Machado, José Daniel, Ley de Contrato de Trabajo Comentada y Concordada, Ojeda Raúl H. Coordinador, Segunda Edición, Tomo II, Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2011, art. 98 pag. 117), porque, según entiendo, esta postura no proporciona razón alguna para marginar el principio de continuidad del contrato (cf. art. 10, LCT), ni tampoco para soslayar las formalidades requeridas para una renuncia de derechos del trabajador (cf. art. 240, LCT), que tampoco puede suponerse (cf. art. 58, LCT), máxime que el mismo art. 244, LCT, establece que sólo se configura dicho abandono previa constitución en mora para que se reincorpore; es decir, según situación que no se corresponde con la de autos. Por otra parte, es cierto en torno del comportamiento de las partes al inicio del contrato de temporada, que la LCT no establece qué ha de ocurrir si el trabajador no contesta por escrito ni se presenta ante el empleador, de suerte que su falta de respuesta, es decir, su mero silencio deviene en una situación jurídica imprevista, porque no comporta un supuesto de renuncia (cf. art. 58 LCT) ni -como vimos- tampoco de abandono de trabajo, en tanto el empleador no lo intime al efecto (cf. art. 244, LCT). Pero tendiendo en cuenta -como he señalado- que la renuncia no se presume, no me parece razonable -insisto- que el silencio del trabajador pueda interpretarse como un comportamiento inequívoco de no retornar a las tareas, esto es, como una inobservancia tácita al empleo que pudiera ser canalizada por el último párrafo del art. 241, LCT, si después del silencio y hasta el comienzo del ciclo no realiza actividad positiva alguna en procura del empleo, porque todavía estaría a tiempo de insertarse en la zafra...".*

En virtud de ello y examinando la conducta de las partes en oportunidad del distracto, valorando la mayor o menor entidad de la injuria invocada en el contexto particular del

caso, esclareciendo si razonablemente medió o no un error en el obrar de alguna de las partes y dilucidar si el comportamiento desplegado por las mismas se encuentra o no reñido con la buena fe que debe imperar en las relaciones laborales, me permite concluir que la conducta de la empleadora resulta observable y cuestionable desde la perspectiva de la buena fe que debe reinar en el vínculo laboral, pues reprocha un incumplimiento del empleado y es la empleadora la que toma una decisión que atenta contra el principio de continuidad del contrato de trabajo, demostrando una clara voluntad rupturista.

Por todo ello, considero que estamos ante un despido arbitrario, analizando a continuación los rubros por lo que prospera la demanda.

#### **IV.- RUBROS POR LOS QUE PROSPERA LA DEMANDA:**

Previo al tratamiento de la procedencia de los rubros, es importante abordar previamente el tratamiento del cambio legislativo sobreviniente, a partir de la reciente sanción de la Ley de Bases N° 27742, en virtud del principio de que las normas legales vigentes se presumen conocidas, cuanto porque incumbe al Juez la calificación jurídica de los hechos alegados por las partes con prescindencia de los puntos de vista que el respecto éstas pueden sustentar (*iura novit curia*).

La Ley 27742 en su art. 237 establece: "*Las disposiciones de la presente ley entrarán en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la República Argentina, salvo en los capítulos o títulos en donde se señala lo contrario*". Dado que la ley citada fue publicada en el Boletín Oficial de la República Argentina con fecha 8 de julio de 2024, la misma comenzó a regir el 9 de julio de 2024.

En este sentido transcribo reciente jurisprudencia de la CNAT, a saber: "*En vista de la entrada en vigencia (parcial) de la Ley 27742, se debe señalar que el derecho al cobro de las indemnizaciones y agravamientos indemnizatorios reclamados en función de las Leyes 25323 y 25345 -esta última modificatoria del art. 80 LCT, ha quedado perfeccionado en el caso con notoria anterioridad a la entrada en vigencia de la nueva normativa, por lo que siendo la sentencia emitida al respecto declarativa y no constitutiva de derechos, corresponde aplicar al presente la normativa vigente al tiempo de sucederse los hechos sometidos al juzgamiento*". (*Cordini Juncos, Martín Alejandro y otros vs. Comisión Nacional de Regulación del Transporte s. Despido/// Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II, 08/08/2024; RC J 8198/24*).

Similar criterio cabe aplicar a partir de la modificación que introduce la Ley 27802 a gran parte del articulado de la LCT, siendo relevante destacar que entró en vigencia el 06-03-2026, y que el distracto de la relación laboral que denuncia se produjo el 28-01-2015, por lo que deberá aplicarse la Ley 20744 con el texto vigente a ese momento.

Ello considerando que, cuando una ley ha optado por omitir toda referencia a su aplicación al juzgamiento de los hechos ocurridos bajo la vigencia de la ley anterior, aquéllos deben quedar sometidos a los preceptos legales imperantes en el momento en que se produjeron, ya que en esas condiciones el nuevo ordenamiento no tiene efecto retroactivo, no se proyecta hacia atrás en el tiempo ni altera el alcance jurídico de las consecuencias de los hechos y actos realizados en su momento bajo un determinado dispositivo legal.

La caracterización de que la sentencia que se dicte en autos es "declarativa" implica que el derecho del que pudieren resultar titulares las partes del proceso se cristalizó mientras los hechos fundantes del proceso acontecieron, por lo que aplicar retroactivamente la nueva pauta legal podría afectar derechos adquiridos bajo el régimen anterior.

La aplicación inmediata, en la generalidad de las ocasiones, lo es luego de la entrada en vigencia de una norma y para el futuro, puesto que esta regla es la única forma de compatibilizar dicho principio con la irretroactividad.

Solo se aplicarán al caso aquellas normas de aplicación inmediata de acuerdo a la pauta legal, como es el art. 55 de la Ley 27802, lo que analizará infra.

Fijada así la posición de este Tribunal, procederé a tratar los conceptos reclamados en demanda.

### **1.- Indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso omitido y su SAC:**

Ante todo corresponde aclarar que, en virtud del contrato de trabajo adjuntado por ambas partes, donde no se encuentran desconocidas las firmas ni impugnado el documento, por consecuente, reconocido por ellas, surge que entre el actor y la empleadora se celebró un contrato de temporada como trabajador permanente discontinuo y allí se dispuso expresamente en la Cláusula Segunda que: "*...Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente, y conforme la oferta realizada por Empresa y y la*

*autorización judicial dispuesta en fecha 30 de Diciembre de 2008 en los autos "COMPAÑÍA LACTEA DEL SUR S.A. S/CONCURSO PREVENTIVO S/INCIDENTE DE NEFICACIA", Expte, N° 51.418, se establece en éste acto que la Empresa contratará al Empleado para desarrollar las tareas que se le encomienden oportunamente durante la temporada que se iniciará desde el mes de febrero de 2009, a efectos que una vez convocado formalmente por la Empresa, este se desempeñe bajo las ordenes y dependencia de la Empresa en la Planta procesadora de conservas de tomate, sita Ruta Nacional N° 22, de la localidad de Darwin, Provincia de Río Negro y dentro del CCT 244/94. La Empresa única y exclusivamente a los fines de la indemnización por antigüedad, preaviso, vacaciones, y derechos convencionales, reconoce al Empleado y a partir del día en que la empresa lo convoque formalmente a prestar servicios durante la temporada del año 2009, la antigüedad, categoría y última remuneración que este último hubiera tenido con la fallida Compañía Láctea Del Sur S.A. - Asimismo, las partes acuerdan de plena conformidad que el reconocimiento de la antigüedad efectuado precedentemente por la Empresa no implica laboral o fiscalmente que el Empleado ingresó a trabajar para la Empresa con anterioridad a la celebración del presente contrato y/o con anterioridad a la fecha en que sea formalmente convocado a prestar tareas efectivas durante la temporada del corriente año, siendo que el empleado previamente se encontraba bajo la dependencia y subordinación de su anterior empleador, Compañía Láctea del Sur S.A...". (Subrayo para destacar).*

Esto esclarece el aspecto de la antigüedad controvertido por las partes, pues se acuerda el reconocimiento de la misma a los efectos indemnizatorios debiendo computarse las temporadas trabajadas para Compañía Láctea Del Sur S.A., esto conforme el informe de AFIP de fs. 155/160.

En virtud de ello y en el caso de autos, ante el despido arbitrario, corresponde se indemnice al actor como trabajador permanente discontinuo en los términos dispuestos en el Título XII de la LCT, por lo que siendo de aplicación lo dispuesto en el art. 245 de la LCT y lo dispuesto en el CCT 244/94 en su art. 11, la antigüedad indemnizable el trabajador se computará por el trabajo cumplido los periodos de temporada trabajados para Compañía Láctea Del Sur S.A., y las temporadas del año 2009; 2010; 2011; 2012; 2013 y 2014 , como surge del informe de AFIP (fs. 155/160), dado que no surge claramente de los recibos de haberes adjuntados los días efectivamente trabajados, es mas en muchos de ellos se liquidan horas trabajadas, deberá la parte tomar recabar los

datos a los fines liquidatorios. Lo que se deberá liquidar con el coeficiente 360 días al año, conforme fallo "Ledesma c/ Expofrut".

En cuanto a la remuneración deberá tomar la correspondiente a la categoría "Operario General" del CCT 244/94, conforme la jornada denunciada, y a los valores de escala salarial vigente en Temporada 2015, esto en función del concepto de remuneración "devengada".-

También se hace lugar a la indemnización sustitutiva de preaviso en función de la antigüedad de este trabajador que se desprenda aplicando los parámetros precedentemente dispuestos (art. 233 LCT) y su SAC.

**2.- Integración mes de despido:** Atento a que la relación laboral se extinguió en fecha 10-02-2015 conforme el intercambio epistolar obrante en autos y su carácter de recepticio, porque el acto se perfecciona sólo cuando entra en la esfera de conocimiento del denunciado, produciendo desde ese momento sus efectos extintivos y cancelatorios, operando la irrevocabilidad de la voluntad rescisoria (art. 234,LCT).deberá tenerse en cuenta esta fecha para liquidar el rubro.

**3.- Haberes caídos:** El actor incluye en su liquidación el reclamo de los “salarios Temporada 2015”, con pretensión de que se le abonen los cuatro meses de duración del ciclo de temporada del año 2015.

No debemos perder de vista que suele ser un reclamo reiterado el reclamo de salarios caídos en la temporada, ante la circunstancia de no reiterarse o reiniciar la relación laboral en la nueva temporada.

No obstante, el STJRN ha dirimido la cuestión en reiterados pronunciamientos, que establecen doctrina de consideración obligatoria. Así en autos “Traimallanca Rosa Alba y otros c/ Asociación Fruticultores Auténticos SRL. s/Reclamo s/ Inaplicabilidad de Ley” Expte. 10.247/94-STJ, Sentencia del 20-04-1995, el cual hace remisión como doctrina obligatoria al tema el caso “Panelo y otros c/ Firma El Manzano SRL” Sentencia del 01-04-1978, se señaló que “... *no corresponde abonar el importe de los días caídos, cuando el trabajador no es incorporado en la empresa al comienzo de cada temporada, toda vez que esta situación, al extinguir el contrato de trabajo, hace responsable al empleador que no consiente culposamente su reanudación, de las indemnizaciones correspondientes por las consecuencias del despido –art.. 98 LCT-*

...”.-

A su vez reitero su postura nuevamente en autos “Fariña Noemí Natividad c/ Expofrut s.a. s/ Reclamo s/ Inaplicabilidad de Ley” Expte. 20703/05- STJ dijo: “ ... *No puedo dejar de señalar que este Superior Tribunal ha fijado y mantenido a lo largo del tiempo –y de sus distintas integraciones- su doctrina en cuanto a la procedencia de la indemnización por los daños y perjuicios originados por el despido injustificado de un trabajador temporario. Así, en el precedente “FIGUEROA” ( Se. Nº 181 del 30.09.96), con cita de la doctrina de fallos anteriores, se expresó que las circunstancia de no reiterarse o reiniciarse la relación laboral en la nueva temporada acarrea para el empleador la responsabilidad derivada de la extinción del vínculo, pero no autoriza la posibilidad de reclamar por los salarios caídos del ciclo. Ese misma idea ya se había dejado a salvo en el caso “TRAIMALLANCA” ( Se. Del 20.04.95) cuando, en relación con los salarios caídos, se expresó “Otra y más grave para los intereses de la patronal hubiera podido ser la situación y la solución, si la decisión patronal hubiera devenido en el ciclo de trabajo (arts. 97 y 95 LCT)”, cuando el trabajador hubiera reiniciado efectivamente la actividad. Mucho más recientemente se reiteró el mismo criterio en autos “REITMAN” (Se. Nº 32 del 17.03.05) en el que se expresó: “ El texto del art. 97 LCT expresa ‘El despido sin causa del trabajador, pendiente los plazos previstos o previsibles del ciclo o temporada en los que estuviere prestando servicios, dará lugar al pago de resarcimientos establecidos en el art. 95 primer párrafo, de esta ley...’.- “ Cabe advertir que la norma citada prevé el despido sin justa causa del trabajador durante el transcurso de la temporada en la que estuviere prestando servicios, supuesto en el que manda pagar las indemnizaciones previstas por el art. 95, o sea lo que corresponde por extinción contrato de trabajo, más los daños y perjuicios provenientes del derecho común, fijados en la forma que tal norma indica. Deben presentarse conjuntamente dos hechos para tornar procedente el pago de la indemnización agravada que manda el art. 95, cuales son: haberse iniciado la temporada y existir una efectiva prestación de los servicios (Lexis Nº 25/100042, Cám. Trab. Tucumán 19.09.90, Valdez, Eliseo Sevelio v. Complejo Agroindustrial San Juan S.A. s/ Indemnización por antigüedad” ...”.-*

Por todo lo expuesto mi voto es propiciando el rechazo este rubro con costas al actor.

**4.- Indemnización del art. 2 de la Ley 25323:** En relación al supuesto previsto por esta norma, surge de la documental adjuntada por las partes y en la informativa del

Correo Oficial obrante a fs. 148/151 que el actor remitió CD N° 636083808 en fecha 16-03-2015 a la demandada intimación de pago de las indemnizaciones derivadas del despido estando ya en mora la parte empleadora (art. 128 LCT), cumpliendo de esta manera con el presupuesto intimatorio previo. Para su viabilidad, se requiere que el trabajador haya intimado fehacientemente a la empleadora a que le abone las indemnizaciones previstas por los arts. 232, 233 y 245 de la LCT, que el empleador omita el pago de las mismas y que ello obligare al trabajador a iniciar acciones judiciales, por lo que en vistas de que el emplazamiento fue realizado en tiempo oportuno, corresponde hacer lugar al incremento indemnizatorio del art. 2 de la ley 25323. La cual se deberá liquidar conforme estos parámetros.

**5.- Temeridad y Malicia:** En autos el accionante ha optado por la aplicación de la indemnización prevista en el art. 2 de la Ley 25.323, para el supuesto que esta Magistratura entendiera que no son acumulables con la establecida por art. 9 de la Ley 25.013. Siendo correcta la suposición esbozada, habida cuenta que la primera de ellas no es acumulable a la establecida por el art. 9 de la Ley 25.013, puesto que establecen la misma finalidad ambas normas.

Por otro lado pretende, se aplique la disposición del art. 275 LCT, referida a la conducta temeraria o maliciosa de la demandada, ligada como está, especialmente a la evidencia de propósitos obstruccionistas o dilatorios, omisión de auxilios indispensables o defensas sin fundamento o con conciencia de la propia sinrazón, o abuso de necesidad o inexperiencia u oposición de defensas incompatibles o contradictorias con los hechos y el derecho, pero siendo que nada de ello se observa evidenciado en autos, se impone el rechazo de condena en tal sentido.

**V- INTERESES:** En cuanto a la liquidación final del caso, corresponderá aplicar en materia de intereses lo dispuesto en el art. 55 de la Ley 27.802, donde se estableció en una redacción literal e imperativa, un nuevo método de cálculo de actualización, definido como de orden público y obligatorio para la Magistratura, a partir de su entrada en vigencia, y al ser categorizado como de orden público, debe entenderse que su aplicación es esencial para el normal desenvolvimiento de la actividad comercial de nuestro país y se deberá reconocer el mismo conforme sus respectivos devengamientos y hasta su efectivo pago atento al cálculo allí establecido. En consecuencia al cálculo del capital se deberán sumar los intereses de acuerdo art. 55 Ley 27802 (<https://www.bcra.gob.ar/noticias/tasa-pasiva-calculadora-intereses-juicios-laborales>),

desde la fecha de la mora y hasta el total y efectivo pago.

Al respecto me remito a los argumentos expuestos en los autos: "TORRES, MATÍAS DAMIÁN C/ FRUTOS DEL DESIERTO S.R.L. S/ ORDINARIO - RECLAMO LEY DE CONTRATO DE TRABAJO" RO-00993- L-2024, Sentencia Definitiva del 17-03-2026.

Se aclara, que la solución que se imprime al presente, lo es para el caso en concreto, sin ingresar en el análisis de la constitucionalidad de la norma.

**VI- LIQUIDACION:** La planilla de liquidación de sentencia deberá ser confeccionada por la parte actora en término de **DIEZ DIAS** de quedar firma la sentencia, en los términos de lo dispuesto en el art. 25 de la ley 5631, bajo apercibimiento de encomendar esa tarea a la parte demandada, todo ello conforme todos los parámetros fijados ut supra.

**VII. COSTAS JUDICIALES:** Sin perjuicio del resultado al que se arriba, y siendo el presente un proceso con vencimientos parciales y mutuos conforme lo expuesto en los considerando, las costas deberán ser soportadas en un 80% a cargo de la demandada y un 20% por la actora, difiriendo la regulación de honorarios de los letrados intervinientes para el momento de contar con base regulatoria a sus efectos, todo ello en los términos del artículo 71 del CPCyC y los precedentes del STJRN "JARA" y "RABANAL" y recientemente "REBATTINI" Se. 12-06-2024 **TAL MI VOTO.**

El **Dr. Juan A. Huenumilla**, adhiere al voto precedente por los mismos fundamentos fácticos y razonamientos jurídicos.

La **Dra. Daniela A.C Perramón** manifiesta que se abstiene de emitir opinión, atento la coincidencia de los votos precedentes (Conf. Art. 55 inc. 6 de la ley 5631).

Por todo lo expuesto, **LA CÁMARA SEGUNDA DEL TRABAJO de la SEGUNDA CIRCUNSCRIPCIÓN JUDICIAL CON ASIENTO EN ESTA CIUDAD; RESUELVE:**

**1)Rechazar** la excepción de prescripción interpuesta por la demandada por los motivos expuestos en el considerando, con costas.

**2)Hacer lugar** en su mayor extensión a la demanda instaurada por el actor **MOTTA CLAUDIO ALEJANDRO** contra la demandada **MOLINOS Y**

**ESTABLECIMIENTOS HARINEROS BRUNING S.A.**, y en consecuencia condenando a ésta a pagar al actor, en el plazo DIEZ DIAZ la suma que surja de la liquidación aprobada, que al efecto deberá practicar la parte actora dentro del término de DIEZ DIAS de quedar firma la presente sentencia, conforme los rubros receptados en el acápite "DERECHO APLICABLE", apartados IV y siguientes, importe que deberá incluir intereses calculados a la fecha de publicación de la sentencia, conforme los parámetros establecidos en el punto "V-INTERESES", y los que se seguirán devengando hasta el total y efectivo pago. Con costas a la demandada.

3) **Rechazar** la demanda instaurada por **MOTTA CLAUDIO ALEJANDRO** en su menor extensión respecto del rubro Haberes Caídos, con costas al actor.

4) **Imponer** las costas en un 80% a cargo de **MOLINOS Y ESTABLECIMIENTOS HARINEROS BRUNING S.A.**, y en un 20% al actor Sr. **MOTTA CLAUDIO ALEJANDRO**, en los términos del artículo 71 del CPCyC, considerando que el resultado del pleito fue parcialmente favorable a ambos litigantes, con cierto éxito para cada uno de ellos. Respecto de la Prescripción opuesta por la demandada, las costas se imponen a cargo del actor, difiriendo la regulación de honorarios de los letrados intervinientes para el momento de contar con base regulatoria a sus efectos

5) Oportunamente, firme que se encuentre la presente, por OTIL practíquese planilla de liquidación de impuestos y contribuciones, la que deberá abonarse por la condenada en costas en boleta de depósito bancario, conforme Ley 2716 y Acordadas del STJ 17/2014 y 18/2014, bajo apercibimiento de lo dispuesto por el Código Fiscal.

6) Ordénese al Banco Patagonia S.A. que proceda a la APERTURA de una cuenta judicial a nombre de estos autos y a la orden del Tribunal, informando su cumplimiento en el plazo de cuarenta y ocho horas de notificado de la presente, y a través del Sistema de Gestión PUMA - mediante el tipo de movimiento "PRESENTACIÓN SIMPLE"-, BAJO APERCIBIMIENTO DE APLICARLE ASTREINTES de \$20.000 (VEINTE MIL) por cada día hábil de retardo. Hágase saber a las partes que deberán notificar la presente al Banco Patagonia mediante cédula a su cargo y a través del Sistema de Notificaciones Electrónicas (SNE).

Hágase saber que el informe del Banco será publicado sin providencia, vinculándose la cuenta en la solapa correspondiente.

7) Regístrese, notifíquese conforme art. 25 L.5631 y cúmplase con Ley 869. Se deja

constancia que se vincula como interviniente al representante de Caja Forense para su notificación.

**DR. JUAN AMBROSIO HUENUMILLA -Presidente-**

**DRA. DANIELA A.C PERRAMÓN -Jueza-**

**DRA. MARIA DEL CARMEN VICENTE -Jueza-**

El instrumento que antecede ha sido firmado digitalmente en los términos y alcances de la Ley Nac. 25506 y Ley A 3997, Res. 398/05 y Ac. 12/18-STJ.

**Ante mí: DRA. MARÍA MAGDALENA TARTAGLIA**

**-Secretaria-**