

Contrato De Temporada Accidente De Trabajo Incapacidad Laboral Temporaria

JURISPRUDENCIA

Contrato de temporada. Accidente de trabajo. Incapacidad laboral

temporaria Se desestima la demanda entablada con motivo del accidente de trabajo que sufriera el accionante, unido laboralmente a la demanda a través de un contrato de temporada. En Cipolletti, Provincia de Río Negro, a los 23 días del mes de Octubre del año 2017, reunidos en acuerdo los Sres. Jueces de la Cámara del Trabajo de la Cuarta Circunscripción Judicial, con asiento de funciones en esta ciudad, para dictar Sentencia Definitiva en los autos caratulados: ?CALZADA, Pedro Félix c/BOSCHI HNOS. S.A. s/Ordinario? (Expte. N° 15.978-CTC-2015).- Previa discusión de la temática del fallo a dictar, de lo que da fe la acturia presente en el acto, se decide votar en el orden del sorteo previamente practicado, correspondiendo hacerlo en primer término al Sr. Juez Dr. Raúl Fernando Santos, quien dijo:----- I.- Que viene a mi voto el Expediente de marras en condiciones de dictar Sentencia, en el que a fojas 17 y siguientes se presenta, mediante letrado apoderado, el Sr. Pedro Félix Calzada, promoviendo formal demanda, contra la firma BOSCHI HNOS. S.A., por la suma de \$ 14.055,18 y/o lo que en más o en menos resulte de la prueba a rendirse en autos, en concepto de vacaciones correspondientes al año 2.014, con más intereses y costas.----- Informa que ingresó a trabajar para la demandada el día 08 de Febrero de 1.988, conforme documental que adjunta, en el establecimiento de galpón de empaque sito en calle Toschi 116 de esta ciudad, bajo la categoría de ?embalador? y encuadrado dentro de la Convención Colectiva de Trabajo 1/76 y bajo la modalidad de un contrato de temporada, artículos 96 y siguientes de la Ley de Contrato de Trabajo, con prestaciones discontinuas a lo largo del año.----- Que el día 12 de Marzo de 2.014 sufre un accidente de trabajo que le impide prestar normalmente sus funciones para la accionada, gozando en consecuencia de licencia paga en tal sentido hasta el día 26 de agosto de 2.014.----- Que al serle liquidadas las vacaciones no gozadas del año 2.014 la accionada no abona el total de días que le corresponden por considerar que no había laborado el mínimo de días hábiles que exige el artículo 151 de la LCT.----- Ello motivó su reclamo mediante colacionado peticionando el pago de las vacaciones no gozadas de dicho año, por la propia característica de abonar la demandada las vacaciones, a razón de 1 día cada 20 trabajados y en cada mes en que son llamados en posttemporada por la cantidad de días trabajados, y al final del año si trabajaron el mínimo que exige el artículo 151, abona la diferencia.- Que al actor solo se le abonaron 3 días al finalizar la temporada 2.014 en el mes de marzo, y 3 días más en diciembre de 2.014, cuando estuvo de licencia por accidente gran parte del año, adeudándosele las vacaciones por dicho período.----- Que ante su reclamo epistolar la accionada guarda silencio, motivando su reclamo, dando cuenta que el actor supera los 20 años de antigüedad, por lo que le corresponden percibir 35 días, de los cuales solamente cobró 6, cuando prestó servicios durante la mitad como mínimo de los días hábiles del año, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 151 LCT, es decir, superó los 150 días de trabajo.----- Apoya su postura en lo prescripto por el artículo 152 LCT en cuanto establece que se computan como días trabajados aquellos que el trabajador no preste servicios por gozar de una licencia legal o convencional, o por estar afectado por una enfermedad inculpable o por infortunio en el trabajo o por otras causas no imputables al mismo.----- Informa que trabajó 8 ½ días en enero, 30 en febrero, 22 en marzo de 2.014, aclarando que durante este último mes fueron 12 efectivamente trabajados y 10 a cargo de la empresa tras su accidente, mientras que gozó de licencia hasta agosto, sumando 155 días, aunque con un alta provisoria en junio y luego solicita la reapertura en julio mes en el que trabajó 1 día y en agosto 5 ½ días para continuar con licencia después del alta definitiva de agosto, haciéndolo 2 días en septiembre, 7 días en octubre, 4 ½ días en noviembre y finalmente, en diciembre 7 ½ días, lo que lleva a determinar que durante el año 2.014 el actor tuvo 243 días de trabajo, con lo que le corresponde el pago de las vacaciones no gozadas de dicho año.----- Ofrece prueba, practica liquidación a razón de un valor de \$ 447,38 diarios, funda en derecho y peticiona en consecuencia.-- A fojas 21 y 22 se lo tiene por presentado, parte y por iniciada formal demanda, ordenándose su pertinente notificación.----- Presentándose, mediante letrado apoderado, a fojas 111 la firma BOSCHI HNOS. S.A. a estar a derecho y contestar demanda, peticionando el rechazo íntegro de la acción incoada en su contra, con expresa imposición de costas.----- Niega todos y cada uno de los hechos invocados en el escrito de inicio que no sean objeto de un reconocimiento expreso de su parte, en particular, niega adeudarle el rubro vacaciones correspondientes al año 2.014, que durante dicho período haya acumulado un total de 243 días de trabajo, que supere los 20 años de antigüedad y en consecuencia le correspondan 35 días de vacaciones, que le adeude la suma de \$ 14.055,18.----- Reconoce la relación laboral, fecha de ingreso, modalidad temporaria de prestación, categoría de embalador de primera, convención colectiva aplicable - 1/76 -, que el día 12 de marzo de 2.014 sufrió un accidente de trabajo, que trabajó 8 ½ días en enero, 30 días en febrero, 22 en marzo - 10 trabajados +

2 feriados + 8 por accidente + dos feriados más -, 5 ½ en julio, 1 día en agosto, 2 días en septiembre, 7 días en octubre, 4 ½ en noviembre y 7 ½ días en diciembre, todos del año 2.014.----- Recalca que el actor no tiene 20 años de antigüedad, por tanto no le corresponden 35 días de licencia de acuerdo a lo prescripto por el artículo 150 inciso d) LCT, puesto que según las pautas del artículo 18 y la modalidad temporaria de la prestación, el tiempo de servicio efectivamente trabajado por el actor es de 3.954 ½ días, lo cual arroja una antigüedad de 12,81 años, en consecuencia, afirma, el plazo de licencia ordinaria que le corresponde es de 28 días conforme lo dispone el artículo 150, inciso c) LCT.----- Por demás, acota que el actor comete un error garrafal al considerar y computar todos los días de accidente de trabajo - incapacidad laboral temporaria - como tiempo efectivamente trabajado para el cómputo de la licencia anual ordinaria.- Ello porque el establecimiento trabajó durante el año 2.014 un total de 157 ½ días distribuidos en 56 días en temporada y 101 ½ en posttemporada, no superando la cifra de 243 días que alude el actor.----- Cita calificada opinión doctrinaria en apoyo a su postura, la que refiere que para los trabajos discontinuos, el computo de las vacaciones debe ser interpretado a la luz del artículo 163 LCT, es decir en lugar de días hábiles, considerar los días efectivamente trabajados.----- En función de ello, considera que abonó las vacaciones de acuerdo al correcto cómputo de los días de trabajo del actor, transcribiendo en planilla integrante de su escrito de contestación la cantidad de días que abonó al actor, sean efectivamente trabajados, feriados, con licencia por enfermedad inculpable o por accidente de trabajo, de la cual surge que trabajó 76 días con más 4 feriados nacionales, más 3 días de licencia por enfermedad inculpable más 48 ½ días de licencia por accidente de trabajo - aclara en período de trabajo en posttemporada -, arrojando un total de 131 ½ días y que conforme las pautas del artículo 163 equivalen a 6 días de vacaciones.-- Formula una última aclaración, desmembrando por ciclo, e informando que el actor trabajó en total 55 días en temporada - 43 efectivamente trabajados + 4 feriados nacionales + 8 días por accidente en período de temporada - habiéndole correspondido un total de 2 días de vacaciones; mientras que en posttemporada trabajó un total de 76 ½ días - 33 efectivamente trabajados + 3 por enfermedad inculpable + 40 ½ días de licencia por accidente en posttemporada, habiéndole correspondido un total de 3 días de vacaciones.- Significando con ello que se le abonó un total de 6 días de vacaciones en lugar de 5 que le hubiesen correspondido.----- Concluye que el artículo 151 no resulta de aplicación a los contratos de temporada no obstante lo cual pretender computar la totalidad de los días de accidente de trabajo, sin atender la modalidad contractual habida entre las partes -contrato de temporada- que supone períodos de prestación discontinua donde el establecimiento se encuentra cerrado, correspondiendo en consecuencia, el rechazo de la demanda.----- Ofrece prueba, plantea caso federal y peticiona en consecuencia.----- A fojas 119 se lo tiene por presentado, parte y con domicilio constituido, por contestada demanda, ordenándose el pertinente traslado de la instrumental aportada a la parte actora, conforme lo disponen los artículos 32 y 33 de la ley 1.504, fijándose, asimismo, audiencia obligatoria de conciliación en los términos del artículo 36 de la ley citada.----- A fojas 124 obra acta de audiencia en la cual las partes dan cuenta de la imposibilidad de arribar a ningún tipo de acuerdo, motivo por el cual, a fojas 126 se dicta el respectivo auto de apertura a prueba.----- A fojas 144/148 corre pericial contable practica en autos, a fojas 152/206 la demandada remite documental requerida, a fojas 209 se fija la respectiva audiencia de vista de causa, en la cual, fojas 213, las partes desisten de toda prueba pendiente de producción, formulan sus alegatos sobre el mérito de la prueba producida y manifiestan que, existiendo tratativas conciliatorias, peticionan la suspensión del procedimiento hasta tanto presenten un acuerdo conciliatorio o bien peticionen en consecuencia; a fojas 219 la parte actora informa que no han arribado a ningún tipo de acuerdo, peticionando pasen los autos al Acuerdo para el dictado de la Sentencia Definitiva, lo que así se provee a fojas 220.----- II.- Conforme ha quedado trabada la litis, valorando en conciencia la prueba producida y de acuerdo a lo estipulado por el artículo 53, apartado 1 de la Ley 1.504, he de tener por acreditados los siguientes hechos que considero relevantes para la dilucidación de la causa:----- II.- 01.- Que el Sr. Pedro Félix Calzada ingresó a trabajar para la firma BOSCHI HNOS. S.A. el día 08 de Febrero de 1.988, desempeñándose como embalador de primera, bajo la modalidad de ser un trabajador estable, permanente aunque de prestación discontinua, aplicándose las prescripciones legales del Título III, artículos 96 y siguientes de la Ley de Contrato de Trabajo en general, y la Convención Colectiva de Trabajo 1/76 en particular.- (recibos de haberes obrantes en autos, conteste las partes).----- II.- 02.- Que el día 12 de marzo de 2.014 el actor sufre un accidente de trabajo que le impide continuar prestando servicios, recibiendo alta médica el día 26 de agosto de dicho año.- (punto 2 de la pericial contable, consentida en autos).- II.- 03.- Que el actor percibió, en concepto de Incapacidad Laboral Temporaria - ILT - la suma equivalente a 157 días, 9 en marzo, 30 en abril, 31 en mayo, 30 en junio, 31 en julio y 26 en agosto, con su respectivo proporcional de aguinaldo.- (anexo II de la pericia contable, fojas 145).----- II.- 04.- Que mientras el actor percibió la ILT, el empaque de frutas trabajó la suma de 57 días en total.- (informe consentido obrante a fojas 166).----- II.- 05.- Que en total, el empaque de frutas trabajó, durante el año 2.014 la suma de 165 días incluyendo feriados.- (ídem).- II.- 06.- Que al 31 de diciembre de 2.014 el actor acumuló una antigüedad real de 3.934 ½ días.- (fojas 39, consentida por las

partes).----- III.- Siguiendo con la metodología adoptada, corresponde ahora determinar el derecho implicado por dicha plataforma fáctica, que permita dilucidar el litigio y sirva de fundamento al decisorio que se dicte.----- Si bien un solo rubro es el demandado en autos, diferencia sobre vacaciones del año

2.014, en el cual el actor percibió durante un período incapacidad laboral temporaria de parte de una Aseguradora de Riesgos del Trabajo y el establecimiento donde presta servicios se encontraba en receso por ser una modalidad contractual temporaria, considero apropiado formular las siguientes precisiones que, a mi criterio, coadyuvaran a la solución del particular

caso.----- III.- 01.- a).- La modalidad contractual que une a las partes.- Como expresara, las partes ejecutaron el contrato de trabajo que las une bajo la modalidad de un contrato de trabajo de temporada, artículo 96 y siguientes de la Ley de Contrato de Trabajo, justificado por las actividades específicas del giro normal de la empresa o explotación, el cual se cumple en determinadas épocas del año solamente y están sujetas a repetirse en cada ciclo en razón de la naturaleza de dicha actividad, estando encuadradas dentro de las prescripciones convencionales del CCT 1/76, aplicable al personal que presta servicios en las plantas de empaque de frutas, artículos 1 y 3 de dicha convención colectiva y como reiteráramos en votos anteriores hemos vertido nuestra opinión (Contrato de Temporada, su incidencia en CCT ..., La Ley Patagonia, 2.004-289 y sgts.) de las gravosas consecuencias que acarrea la falta de actualización de esta convención colectiva de trabajo, rigiendo en consecuencia sus relaciones laborales por un cuerpo convencional de más de 40 años de acordada y homologada, cuyas cláusulas no prevén la incorporación de las modernas tecnologías, de nuevas categorías laborales y otras que son impensables que existan en la actualidad, crítica también formulada en el dictado de diversos fallos de este Tribunal (Salas c/Tres Ases SA, expte. 4197-CTC-92; Jelvez c/Transmarítima, expte. 4795-CTC-94; González c/Expofrut, expte. 7721-CTC-00).----- Como es sabido, se contempla

tanto al trabajo de temporada propiamente dicho como al denominado de posttemporada, como fases consecutivas aunque distintas de un único contrato de trabajo, estable y permanente, aunque de carácter discontinuo. La primera de ellas es la modalidad principal y general, que se inicia y concluye con el ingreso de fruta fresca (entendiéndose por tal la proveniente del monte frutal, no de frigoríficos) a la planta para ser empacada (arts. 6 y 7 CCT 1/76), mientras que la segunda constituye una etapa contingente, pues es optativa tanto para la empresa como para el trabajador, resultando reglada en forma particular y complementaria de la primera, la cual sigue siendo la modalidad especial de este contrato de trabajo de temporada. Como expresara, el empleador puede prever la realización de trabajos posttemporarios (continuar empacando fruta proveniente de cámaras frigoríficas), requiriendo a tal fin la manifestación de voluntad del trabajador para realizar o no esos trabajos, por ello se conforma un consentimiento adicional de las partes para continuar con la efectiva prestación de servicios durante el receso propiamente dicho entre temporada y temporada (art. 51 CCT 1/76, arts. 45/46 LCT), obligándose la empresa a reincorporar al personal que hubiere optado por trabajar en dicho tiempo, de acuerdo con sus necesidades y con el orden de antigüedad y categoría de aquellos (art. 51 CCT 1/76), siendo los días trabajados en esta etapa relevantes para su reincorporación en la temporada siguiente, lo que evidencia la importancia y unidad contractual de ambas fases contractuales.- A este, he de reiterar vetusto, cuadro normativo convencional, al cual la realidad socio económica y la lógica incorporación de nuevas tecnologías ha convertido lo que originariamente fuera un típico contrato de temporada en uno atípico, conforme la distinción doctrinaria entre ambos (?Trabajo de Temporada?, Nylda de Giayetto y Omar Sosa Luengo, L. T. XXIV-B-1.057), en el que, sin perjuicio de la subsistencia de aquella como expresión de una etapa de máxima actividad impuesta por el ciclo natural de la cosecha, ya no se discontinúa tal actividad con un receso casi absoluto y generalizado, sino que el trabajo, concluida la temporada propiamente dicha ahora prosigue casi inmediata y continuadamente durante la mayor parte del año, solo con ciclos de receso según requerimientos de embarques externos y abastecimiento interno de frutas, conllevando esta necesidad empresarial de contar con la mano de obra de sus operarios durante casi todo el año.----- III.- 01.- b.- Los derechos y deberes de las partes.- A su vez, el artículo 97 de la LCT establece, en su segunda parte que el trabajador adquiere los derechos que esta ley asigna a los trabajadores permanentes de prestación continua, a partir de su contratación en la primera temporada, si ello respondiera a necesidades también permanentes de la empresa o explotación ejercida, con la modalidad que se prevé justamente, para ellos.----- Esta solución legal es coherente con la caracterización de tratarse el

contrato de temporada como un contrato de tiempo indeterminado, aunque de prestación discontinua, así, José Daniel Machado sostiene que esta circulación contractual queda regida por la regla de la proporcionalidad de los beneficios con la intensidad de la carga laboral (Ley de Contrato de Trabajo, Coordinada por Raúl Horacio Ojeda, Tomo II-103 y siguientes, Rubinzal).----- Sosteniendo Carlos Livellara, en el sentido que la adquisición de los derechos propios de estos trabajadores queda condicionada a las particularidades propias de este tipo de modalidad discontinua, puesto que no se devengará el salario durante el período de receso y la antigüedad se computa con relación al tiempo ?efectivamente trabajado?, artículo 18 LCT, en igual sentido, con relación a los beneficios que no nacen como contraprestación del servicio sino en virtud de la solidaridad específica que da cuenta todo contrato de trabajo, por ejemplo licencias por enfermedad inculpables o bien genéricas de

la seguridad social, en que su goce debe entenderse limitado en el tiempo y en tanto coincida con el transcurso de la temporada, ejemplificando el autor citado que, si la contingencia de que se trate se manifiesta en el receso pero subsiste al inicio del ciclo, comenzará desde entonces el derecho a la cobertura y, a la inversa, si el hecho generador acaece durante la temporada, cesará la protección junto a su finalización.- (El contrato de temporada, Revista de Derecho Laboral, 2.005-2-141 y siguientes, Rubinzal).----- III.- 01.- c.- Las vacaciones y el contrato de temporada.- Entendemos a las vacaciones o descanso anual remunerado como el derecho del trabajador a ser dispensado de todo trabajo durante cierto número de días consecutivos de cada año, luego de un período mínimo de servicios continuos, con derecho al cobro de su remuneración habitual, teniendo por objeto recuperar su integridad psicofísica y cumpliendo una finalidad higiénica.--- Estableciendo el artículo 151 LCT que, para tener derecho a las vacaciones en el período completo que le corresponda, debe haber trabajado, como mínimo la mitad de los días hábiles del año calendario o aniversario respectivo.----- Mientras que el artículo 152 dispone que se computan como trabajados los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de una licencia legal o convencional o por estar afectado a una enfermedad inculpable o a un infortunio en el trabajo o por otras causas no imputables al mismo.----- Como asimismo, la ley prohíbe, artículo 162 LCT, que las vacaciones sean compensadas en dinero implicando ello que deben otorgarse y gozarse, salvo el caso de extinción del contrato de trabajo, artículo 156 LCT y la propia excepción, atento la modalidad de prestación de tareas, estipulada por el artículo 163 a los trabajadores de temporada, a quienes regula, a mi entender, como un régimen diferencial sobre las últimas normas citadas.----- Puesto que al versar la cuestión sobre la regulación del descanso anual remunerado a trabajadores discontinuos se plantea la imposibilidad de reunir los días de labor que cumplen quienes se desempeñan durante todo el año, optando la ley, en estos casos de otorgarles un día de vacación por cada 20 días trabajados en forma efectiva.- Resaltando, calificada opinión doctrinaria que la solución legislativa resulta acertada, en virtud del principio que establece el artículo 151 LCT, puesto que si bien el trabajador para tener derecho a los plazos completos de la licencia ordinaria deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año calendario o aniversario respectivo, dicha hipótesis es común a las empresas de actividad continua, puesto que si se trata de empresas que realizan trabajos de temporada o esencialmente discontinuos, el régimen de descanso resulta de la disposición del artículo 163 LCT.- (López, Centeno y Fernández Madrid, Ley de Contrato de Trabajo Comentada, Tomo II-593, Contabilidad Moderna).- En igual sentido se pronuncian Mario E. Zuretti (h.) en LCT comentada, dirigida por Jorge Rodríguez Mancini, Tomo III-495, La Ley) y Gustavo Raúl Meilij, Ley de Contrato de Trabajo Comentada, Tomo II-179, Depalma).----- Principios convalidados por la jurisprudencia, puesto que se ha resuelto que, ??Tratándose de trabajos discontinuos cuyo caso típico son los trabajadores de temporada, frente a la imposibilidad de reunir los días de labor que cumplen quienes laboran todo el año, se optó por otorgarles un día de vacación por cada veinte trabajados. Es por ello que cabe rechazar la impugnación con base constitucional del artículo 163 de la L.C.T. y su remisión al artículo 153 de dicha norma legal?? (CNAT, Sala II, 09-09-94, Tramezzani, Juan y otro c/Club Atlético Banco Nación Argentina, T. y S. S. 1.995-795 y siguientes).----- III.- 02.- La incapacidad laboral temporaria prevista por la ley de riesgos del trabajo.- Como es sabido, a partir de la vigencia de la ley 24.557, se estableció un sistema de cobertura de los riesgos del trabajo mediante un seguro obligatorio que el empleador debe contratar con un nuevo y principal sujeto, las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo -artículo 3, apartado 3ro. LRT-, con responsabilidad directa y principal en el desarrollo y promoción de acciones preventivas de riesgos del trabajo y en el otorgamiento y pago de prestaciones en especie y dinerarias establecidas por la ley, es decir, son las operadoras del sistema de cobertura y reparación de los riesgos laborales, artículo 26 LRT, colocando a este nuevo sistema, dentro de la órbita de la Seguridad Social, según diversas opiniones calificadas en la materia y fallos jurisprudenciales.----- Estableciendo en su artículo 13, apartado 3ro. LRT que durante el período de ?incapacidad laboral temporaria? - ILT -, a excepción de los primeros diez días -excepción hecha por el segundo párrafo del apartado 1ro de dicho artículo-, el trabajador no devengará remuneraciones de su empleador, sin perjuicio de lo dispuesto en el segundo párrafo del apartado 1 del presente artículo - durante los diez primeros días de incapacidad laboral temporal la prestación dineraria está a cargo del empleador.----- Esta liberación remuneratoria del empleador comprende tanto al salario principal como a sus complementarios, entre los que se destaca el sueldo anual complementario, puesto que a partir del dictado del decreto 1.694/09, artículo 6to., debe ser abonado durante la situación de incapacidad laboral temporaria por la ART, mediante Resolución 983/10, en forma mensual; demás está decir que, a partir del dictado de la norma citada, la incapacidad laboral temporaria se debe calcular utilizando las pautas del artículo 208 de la Ley de Contrato de Trabajo (artículo 6to. Dto. 1.694/09).----- Es decir, se debe liquidar la incapacidad laboral temporaria conforme a la remuneración que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más sus respectivos aumentos, no pudiendo ser inferior al salario que le hubiera correspondido percibir si no se hubiere operado el impedimento de la interrupción de los servicios.----- Siendo las vacaciones una consecuencia de la prestación de servicios o bien de la excepción prevista por el artículo 152, a prima

facie surgiría que su pago durante el período de ILT tendría que estar a cargo de la ART respectiva y no del empleador, planteamiento o excepción no opuesto por la accionada en los presentes.----- III.- 03.- La aplicación del artículo 208 LCT al trabajador de temporada.- A la finalización de un ciclo de un contrato de temporada, no se extingue el contrato, a lo sumo hay determinadas obligaciones de las partes que se encuentran suspendidas - prestación de tareas, pago de la remuneración -, subsistiendo otras - deber de fidelidad, trato y consideración recíproca, arts. 85, 62 y 63 LCT - pero en el caso de salarios por incapacidad temporal - derivados de una enfermedad o accidente inculpable -estos cesan a la finalización del ciclo porque de otro modo esta contingencia provocaría la extensión del período de pago, aplicándose el principio de que cuando no hay salario originado del contrato de trabajo, tampoco hay salario derivado de la ley, pues si el trabajador no tenía la expectativa de percibir remuneraciones durante el período de receso, tampoco puede tener derecho por vía indirecta derivado de su incapacidad temporal, he de reiterar en casos de enfermedades o accidentes inculpables.- Así, pretorianos precedentes lo confirman,??En los contratos de temporada no pueden pedirse más beneficios que los devengados dentro de ella, de modo que los períodos pagos por incapacidad temporal no pueden tener más duración que la que fija la propia naturaleza del trabajo o la señalada por las partes para la prolongación de la temporada, parece lógico y razonable suponer que lo que el legislador quiere, en tales casos, es que el enfermo o accidentado no se vea privado de sus sueldos por toda la temporada o por el tiempo que falta para cumplirla?? (SCBs.As., Miljevic, Pedro c/Parodi, Alejandro, 01-02-60; D.T. 1.960-358).----- En este sentido, Mario Ackeman sostiene la ?ineptitud? de la incapacitación temporal del trabajador para modificar la modalidad contractual, en el caso de temporada, sería la ineptitud de obligar al empleador a abonar salarios por incapacidad temporal durante las etapas de ?receso?, lo cual llevaría a una alteración indirecta de la modalidad de contratación.-(?Incapacidad temporal y contrato de trabajo?, Tomo 2-346, Hammurabi).----- III.- 04.- La aplicación de dichos principios al caso particular.- En síntesis, el Señor Calzada ha sufrido un infortunio laboral dentro del marco de la Ley de Riesgos del Trabajo, percibiendo las prestaciones que la ley específica prevé en concepto de Incapacidad laboral Temporal hasta su alta médica, incluyendo sueldo anual complementario de parte de la respectiva Aseguradora de Riesgos del Trabajo.- (Conforme Artículo 2º, Decreto 1.694/09 y artículo 6º de la Resolución del Ministerio de Trabajo de la Nación 983/10, B.O. del 04/10/10, Toselli, Carlos Alberto, Régimen integral de Reparación de los Infortunios del Trabajo, Alveroni, p. 176). Valga la aclaración, prestaciones temporarias que incluso se devengan de parte de la ART en caso de extinción o suspensión del contrato de trabajo, lo que las diferencia de las enfermedades o accidentes inculpables para los dependientes discontinuos.-----Dándose la particularidad que el actor presta servicios en un establecimiento de empaque de frutas bajo la modalidad de prestaciones discontinuas.----- La empresa ha trabajado, por un período inferior -menor cantidad de días efectivos de trabajo del personal que prestó servicios- al plazo que legalmente percibió el actor dentro del período de su incapacidad laboral temporal, procediendo a abonar el rubro demandado en los presentes - vacaciones - al actor en función de la cantidad de días que, en condiciones normales o similares a sus compañeros que trabajaron, no computando los días que el actor, por derecho -artículo 7 LRT-, percibió las prestaciones de incapacidad laboral temporal y el empaque no funcionó, aplicando la regla del artículo 163 LCT y no la prevista por los artículos 151 y 152 LCT.----- Si bien es principio que inactividad a causa de haber sufrido un infortunio laboral no resulta sinónimo de vacación, entiendo que, en lo que respecta a la cuestión planteada, el actor no pudo mejorar su posición respecto de los trabajadores en actividad.- Así lo confirma José Daniel Machado, quien sostiene que está implícita la intención legislativa de asegurar al trabajador su expectativa salarial acorde a un desenvolvimiento normal del vínculo, poniéndolo a resguardo del siniestro, pero no a mejorar su posición en relación con aquella, ello con fundamento en que a las modalidades temporales se les aplicarán los beneficios de la ley en tanto resulten compatibles con la índole de la relación y reúnan los requisitos a que se condiciona la adquisición del derecho a los mismos.-(?El doscientos ocho?, Revista de Derecho Laboral, 2.003-1-383 y siguientes).-----En definitiva, y por los fundamentos expuestos he de proponer al Acuerdo desestimar la demanda dirigida contra el empleador en razón que el actor ha percibido la prestación de incapacidad laboral temporal como lógica sustitución de sus salarios mientras perduró su convalecencia, y en virtud de tratarse de un infortunio laboral enmarcado dentro de la Ley 24.557, por todo el período o plazo hasta su alta médica, incluyendo el proporcional de aguinaldo, no implicando esta reparación una obligación de su dador de trabajo a un mayor lapso vacacional del que gozaron los trabajadores que prestaron efectivamente servicios.-----Atento la forma de resolución, por haberse considerado el accionante con derecho a demandar el rubro, por demás sin precedentes en la jurisprudencia del Tribunal, he de proponer la imposición de costas por su orden, regulando el mínimo legal arancelario tanto para los letrados como auxiliares de la justicia intervinientes.----- Mi voto.----- Los Dres. Luis F. Méndez y Luis E. Lavedan, adhieren al voto precedente.-----En mérito a ello el Tribunal RESUELVE:----- I.- Desestimar la demanda entablada por el actor PEDRO FELIX CALZADA, contra la

demandada BOSCHI HNOS S.A.----- II.- Costas por su orden, atento la forma de resolución y lo expresado en los considerandos.- Regular los honorarios profesionales del Dr. CARLOS ABLERTO FERNANDEZ, apoderado y patrocinante del actor, en la suma de PESOS DIEZ MIL SEISCIENTOS NOVENTA (\$.10.690.-) -10 IUS- y los de los Dres. RAMIRO MANUEL MENDIA, en la suma de PESOS DIEZ MIL SEISCIENTOS NOVENTA (\$.10.690.-) -10 IUS-.----- Regular los honorarios profesionales de la Perito contadora FLORENCIA IVANA FIGARRA, en la suma de PESOS CINCO MIL TRESCIENTOS CUARENTA Y CINCO (\$.5.345.-).- La parte obligada al pago deberá adicionar el 5% sobre el emolumento, a favor del Consejo Profesional de Ciencias Económicas de la Provincia de Río Negro y adjuntar al Expte. la boleta de depósito correspondiente (arts. 35, 38 y 58 Dto. Ley 199/66, art. 19 Ley 5069 y la Ley 2541).----- Para la regulación de honorarios se ha tenido en consideración las etapas procesales cumplidas, relevancia, extensión y utilidad de los trabajos profesionales desarrollados (art. 6, 7, 9, 19 y ccetes de Ley de Aranceles y Ley 5069 (M.B. mínimo legal).----- Se deja constancia que los honorarios regulados a los profesionales intervinientes, no incluyen el I.V.A.----- III.- Atento lo dispuesto por la Resolución N° 812/16 S.T.J. que establece la obligatoriedad a partir del 01/05/2017 del uso del Sistema Patagonia e-bank para la formulación de los pagos y demás operaciones que deben ser realizadas respecto de fondos depositados en Cuentas Judiciales, hácese saber a los letrados y perito intevinientes que deberán acreditar una cuenta bancaria de titularidad de los mismos, a fin de efectuar la correspondiente transferencia bancaria, de conformidad con lo dispuesto por Resolución N° 812/16-STJ, acompañando a tal fin, constancia en la que figuren los siguientes datos: N° de cuenta, CBU, CUIL/CUIT, entidad bancaria y titularidad.----- IV.- Por Secretaría liquídense el impuesto de Justicia, Sellado de Actuación, contribución al Colegio de Abogados y SITRAJUR, sobre el monto de condena, los que deberán ser abonados en el formulario respectivo "Liquidación de tributos" y en el plazo establecido en el mismo (Acordada 10/2003 del S.T.J., anexo 1, puntos 1 y 2, ref. por Ac. 06/2012 y Acordada 18/14 del STJ); bajo apercibimiento de multas y sanciones previstas en el Código Fiscal (t.o. 2003). (art. 158 L. N° 2430, Ley de Tasas Retributivas y Ley 3234).- Cúmplase con la L. N° 869.----- V.- Regístrese en (S).- Notifíquese.----- Con lo que terminó el acuerdo firmando los Sres. Jueces Dr. Raúl F. Santos, Dr. Luis F. Méndez, Dr. Luis E. Lavedan, por ante mí que certifico.----- DR. LUIS E. LAVEDAN Juez de Cámara DR. LUIS F. MÉNDEZ Juez de Cámara DR. RAUL F. SANTOS Juez de Cámara DRA. MARIA MARTA GEJO Secretaria de Cámara 023362E