En la ciudad de Trelew, a los 21 días de julio del año dos mil veinticinco, se reúne la Sala “A” de la Cámara de Apelaciones, con la Presidencia del Dr. Marcelo Fernando Peral y la presencia de la Sra. Jueza de Cámara Dra. Florencia Cordón Ferrando y de la Sra. Jueza de Cámara Dra. Natalia Isabel Spoturno, para celebrar Acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **“<Persona 4> c/ <Persona 12> S.R.L. y/o quien resulte responsable laboral s/ Cobro de haberes e indem. de ley” (Expte. Nro. 92 - Año 2025 CAT)**, venidos en apelación y expedirse en orden al sorteo practicado. El Magistrado y las Magistradas resolvieron plantear las siguientes cuestiones: PRIMERA: ¿Se ajusta a derecho la sentencia apelada? SEGUNDA: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

I. A LA PRIMERA CUESTIÓN, la Dra. Natalia Isabel Spoturno dijo:

1. La Jueza de Primera Instancia dictó sentencia declarando la inaplicabilidad e inconstitucionalidad del DNU 70/2023. Además, declaró la inconstitucionalidad del carácter “no remunerativo” de las sumas que con tal carácter integran los aumentos salariales del CCT 130/75. Luego hizo lugar a la demanda entablada por el Sr. <Persona 4>, en contra de “<Persona 12>”, condenando a esta última a abonar al actor, en el término de DIEZ (10) DÍAS, la suma de $16.267.813,37 con más los intereses fijados en el considerando respectivo y la capitalización allí dispuesta. Impuso las costas a la demandada vencida y reguló los honorarios de los profesionales intervinientes.

La magistrada fundó su decisión señalando que la empresa argumentó que la incapacidad de <Persona 4> era transitoria y no definitiva, como exige el art. 212 LCT. Dijo que la empleadora también alegó la inexistencia de puestos de trabajo que pudiera desempeñar el actor, pero que el motivo principal de su negativa fue la falta del requisito legal de incapacidad definitiva.

La jueza advirtió que la legislación laboral no contempla expresamente el caso de un trabajador que, tras agotar el período pago de licencia por enfermedad inculpable, presenta una incapacidad parcial y temporaria. Consideró que aplicar el art. 212 LCT en este contexto vulneraría principios fundamentales del derecho laboral, como el principio protectorio, continuidad del contrato, buena fe y solidaridad, citando jurisprudencia en respaldo.

Concluyó que, dado el certificado médico que autorizaba al trabajador a realizar tareas livianas y su posterior validación por la Junta Médica, la negativa de la empresa, basada en una norma inaplicable, violaba el principio de buena fe previsto en el art. 63 LCT. Por ello, consideró legítima la intimación del trabajador a ser reincorporado y válido que se considerara despedido ante la negativa. Por último, destacó que la empresa condicionó la reincorporación al alta médica definitiva. Y agregó que dado que fue ese el eje central de su defensa, resultaba innecesario analizar las declaraciones testimoniales sobre la existencia de tareas compatibles con la capacidad transitoria del trabajador.

2. <Persona 12> apeló la sentencia mediante ID 1788198 y expresó sus agravios mediante ID 1793308, que fueron contestados por el actor mediante ID 1799551.

En su primer agravio, la recurrente admite que, al acercarse el vencimiento del año de conservación del puesto (art. 211 LCT), el médico tratante prescribió tareas livianas por 60 días. Agrega que permitió el reingreso del trabajador, pero que luego constató que éste apenas podía caminar, tenía heridas abiertas en los pies y no podía ponerse los botines de seguridad. Dice que por esta razón solicitó un dictamen médico que concluyó que "<Persona 4> no está en condiciones de laborar, no tiene el alta médica definitiva".

Alega que la LCT no contempla la figura de "incapacidad transitoria" y que la norma exige una incapacidad definitiva —total o parcial— para que proceda un reclamo de reincorporación. Sostiene que el "alta provisoria" es un término médico sin reconocimiento legal y que no es posible retomar tareas sin el alta definitiva.

Añade que, aunque intentó reincorporar al trabajador, las pruebas testimoniales demostraron que sus heridas estaban abiertas, sangraban, tenía dolores intensos, rengueaba al caminar, no podía calzarse los botines de seguridad y solo podía usar calzado liviano como ojotas o Crocs. Además, no podía permanecer mucho tiempo de pie, y sus únicas tareas eran las de carga y descarga. Destaca la importancia de la pericia médica.

En su segundo agravio, cuestiona la aplicación de la indemnización del art. 2 de la Ley 25.323, al considerar que la conducta del empleador fue justificada. Solicita que, independientemente de lo que se resuelva sobre el primer agravio, se deje sin efecto dicha sanción.

Por último, cuestiona la imposición de costas señalando que solo se hizo lugar al 50% del reclamo del actor y que varios rubros fueron rechazados. Por ello sostiene que, aun confirmándose la sentencia, las costas deben distribuirse proporcionalmente al resultado del juicio.

3. Tratamiento de los agravios.

3.1. Primer agravio:

A fin de abordar adecuadamente el primer agravio, considero necesario realizar una aclaración preliminar. En un primer tramo de su sentencia, la magistrada sostuvo lo siguiente:

"Como ya expresara, la razón invocada por la empresa, fue que la incapacidad de <Persona 4> al momento de pretender continuar trabajando no era definitiva, sino temporaria y que la norma aplicable, el art. 212 L.C.T., requiere que durante el plazo de conservación del empleo, que resultase una disminución de la capacidad laboral del trabajador, definitiva. Ha sostenido, además, la empleadora, la inexistencia de puestos de trabajo que pudiera desempeñar el actor, mas el fundamento principal de su negativa a otorgar tareas acordes a la capacidad transitoria fue que no se encontraba cumplido el requisito legal de disminución definitiva para exigir la reincorporación".

De esta manifestación inicial de la sentencia se desprende con claridad que la demandada esgrimió dos argumentos para justificar su negativa a asignar tareas al actor: por un lado, que no contaba con el alta médica definitiva; y por el otro, que no existían puestos compatibles con su estado de salud.

En términos sencillos, la demandada planteó como defensa principal la ausencia de alta definitiva y, de manera subsidiaria, alegó la imposibilidad de asignarle tareas. Este modo de plantear las defensas responde a lo que en derecho procesal se conoce como el "principio de eventualidad".

La aplicación práctica del llamado "principio de eventualidad" significa que la parte ensaya una defensa y solo para el caso de que ésta fracase ofrece una segunda defensa. El principio de eventualidad hace posible deducir conjuntamente y en forma subsidiaria, acciones o excepciones, formular peticiones y aportar pruebas, que solo deberán ser estimadas si el pedimento o acto que le antecede es rechazado o no resulta eficaz. Las acciones o defensas, las postulaciones y pruebas "ad eventum", deben ser deducidas jerárquicamente, en cuanto a su eficacia, puesto que la admisión de la anterior, hace innecesaria la siguiente. En cuanto a las resoluciones, al admitirse una acción, quedan sin efecto las subsidiarias, y al admitirse una defensa, puede ser innecesario ocuparse de las otras (esta Sala, SDL 17/05, SDF 1/2014, SDL 31/2014 y SDF 5/2015 y SDL 31/2014, entre otras).

Lo expuesto anteriormente sobre la necesaria aplicación del principio de eventualidad resulta relevante, ya que —como señalé al comienzo— la magistrada reconoció que la principal defensa de la demandada fue la falta de alta médica definitiva. Sin embargo, también señaló que la empleadora sostuvo que el actor no se encontraba en condiciones de trabajar y que no existían tareas compatibles con su estado de salud, circunstancia que —según afirma la demandada en sus agravios— fue acreditada mediante las pruebas producidas en autos.

Por lo tanto, resultó un error limitarse al análisis del primer argumento defensivo, ya que, conforme el mencionado principio, una vez descartado el primero, correspondía analizar el segundo. En consecuencia, frente a dicha omisión, esta alzada debe, en caso de confirmar lo resuelto respecto de la ausencia de alta médica definitiva, considerar también la segunda defensa esgrimida por la demandada.

Respecto de la primera defensa planteada, observo que se trata de un supuesto en el que resulta de trascendental importancia analizar qué interpretación debe darse a la norma. Esta Sala ya tuvo ocasión de expedirse al respecto mediante SDL 8/2022 en la que se estableció que, a la hora de interpretar las normas (en el caso, el art. 212 de la LCT) el intérprete, al buscar la regla o medida jurídica conforme a la cual solucionar un problema, no solo debe recurrir a normas (o reglas) propiamente dichas, sino también a los principios jurídicos. Dado que hoy en día se acepta que el Derecho no está formado solamente por "reglas" sino

que también se compone de “principios”, las reglas (en este caso, el art. 212 de la LCT) se deben interpretar de manera conjunta con los principios aplicables al caso y que son, justamente, los aplicados por la jueza en su sentencia: el principio protectorio (art. 14 bis de la Constitución Nacional), de conservación del empleo (art. 10 de la LCT), de buena fe (art. 63 de la LCT) y de solidaridad (art. 62 de la LCT), entre otros.

Son numerosos los autores que se refieren a la aplicación de los principios en la interpretación de la ley. Entre ellos, podemos citar a Perelman que acertadamente sostiene que una de las notas distintivas que permite hablar de una nueva etapa en la interpretación después de la Segunda Guerra, lo constituye el recurso a los principios generales del derecho. De igual manera lo hace Dworkin, quien frente al modelo de Hart, que reducía el sistema jurídico a un sistema de normas, opone su visión en donde el sistema jurídico aparece básicamente como un sistema de principios (Vigo, Rodolfo, *Implicancias de los principios en la teoría jurídica de Ronald Dworkin*, en *Filosofía del Derecho,* Universidad Nacional del Litoral, Santa Fe, 1993). En palabras de Dworkin, los principios son “estándares, que no son normas, y que han de ser observados, no porque favorezcan o aseguren una situación económica, política o social que se considera deseable, sino porque es una exigencia de la justicia, la equidad o alguna otra dimensión de la moralidad” (Dworkin, Ronald, *Los derechos en serio,* Ariel Derecho, Barcelona, 1984, p. 72). Y, en la doctrina de Robert Alexy, los principios son “mandatos de optimización” porque mandan la mejor conducta posible según sus posibilidades fácticas y jurídicas (Alexy, Robert, *Sistema jurídico, principios jurídicos y razón práctica*, en Doxa, N° 5, año 1988).

En síntesis, el intérprete del derecho nunca actúa sobre una norma de manera aislada, sino que, en el ejercicio de su función, se encuentra siempre inserto en el contexto del ordenamiento jurídico en su conjunto. Esto se debe a que la incorporación de los principios amplía significativamente la capacidad de respuesta del sistema jurídico, al punto de permitir su clausura o cierre. En este sentido, resulta oportuno recordar que el respeto al principio de “afianzar la justicia”, consagrado en el Preámbulo de la Constitución Nacional y verdadero pilar de la labor judicial, impone a quienes ejercemos la Magistratura el deber de aplicar el derecho conforme a los principios constitucionales, orientados a la promoción del bien común.

Sentado lo anterior, adelanto que comparto la decisión tomada en la instancia anterior respecto de la primera defensa planteada por la demandada, tal como lo sostuve en mi voto en la SDL 8/2022. Ahora bien, como señala la recurrente en su expresión de agravios, la Sala B de esta Cámara de Apelaciones resolvió de manera distinta la misma cuestión en la SDL 21/2013. Por ello, corresponde reiterar en esta sentencia los fundamentos que entonces me llevaron a disentir con dicha postura y a acompañar —en este aspecto— la decisión adoptada en la sentencia recurrida.

En aquella oportunidad —en la que también se había invocado como argumento defensivo en el recurso de apelación lo resuelto por la Sala B en la SDL 21/2013— señalé que, a mi entender, la omisión de asignar tareas acordes con el estado actual de salud del trabajador constituye una injuria grave, en tanto impide la continuidad del vínculo laboral sin ofrecer una justificación válida. Tal proceder resulta contrario al deber de buena fe que rige en todo el ordenamiento jurídico y vulnera los principios propios del Derecho del Trabajo previamente mencionados. En particular, frente a la situación de un trabajador que, tras una licencia por enfermedad inculpable, se presenta para retomar tareas, la empleadora tiene la obligación de reincorporarlo, aun cuando subsista el plazo de reserva del puesto y su estado de salud no le permita hacerlo en las mismas condiciones de antes. En ese supuesto, corresponde asignarle —si existieran— otras tareas compatibles con su capacidad actual, aun cuando dicha incapacidad actual no sea definitiva (mi voto en SDL 8/2022).

En su voto, la Dra. Cordón Ferrando planteó que no corresponde una interpretación literal y rígida del art. 212 LCT, como pretendía la parte recurrente, sino que la solución debía buscarse en los principios constitucionales y del Derecho del Trabajo. Coincidió con el criterio de que la situación no contaba con una respuesta legal expresa, y sostuvo que el enfoque propuesto por la apelante —basado exclusivamente en el método deductivo de interpretación del art. 212 LCT— resultaba insuficiente para alcanzar una solución justa. En cambio, propuso una interpretación sistemática y armónica con el resto del ordenamiento jurídico, conforme a los arts. 1 y 2 del CCyC. Concluyó que no era válido excluir a la trabajadora de tareas por una disminución transitoria de su capacidad, ya que ello contradecía principios fundamentales del Derecho del Trabajo, como la continuidad del contrato, la buena fe, la solidaridad y la conservación del empleo (voto de la Dra. Cordón Ferrando en SDL 8/2022).

Por los motivos expuestos, y tal como anticipé, coincido con el criterio sostenido por la jueza de la instancia anterior en cuanto a que no es necesario que exista una incapacidad definitiva para que surja la obligación del empleador de asignar tareas. Por el contrario, aun tratándose de una incapacidad provisoria, si el trabajador está en condiciones de desempeñarse en alguna actividad y la empleadora cuenta con tareas compatibles para ofrecer, está obligada a asignarlas.

Ahora bien, la respuesta brindada a la primera defensa de la demandada, conforme al principio de eventualidad desarrollado al inicio de este voto, impone el análisis de la segunda. En consecuencia, corresponde analizar y valorar las pruebas producidas en la causa, en tanto resultan fundamentales para resolver adecuadamente dicha defensa.

En primer lugar, corresponde recordar que el médico tratante del actor, <Persona 16>, extendió el 31/10/2023 un certificado médico en el que dispuso el alta médica con tareas livianas por 60 días. La demandada efectivamente asignó tareas al actor durante algunos

días —circunstancia reconocida por ambas partes— pero el 27/11/2023, tras la intervención del médico de contralor de la empresa, <Persona 17>, remitió una carta documento al trabajador. En dicha misiva le informó que, conforme al dictamen del servicio médico de la empresa, no se encontraba en condiciones de retomar la actividad laboral y, en consecuencia, no debía presentarse a trabajar hasta contar con el alta médica definitiva. Esta decisión, según se indicó, tenía como finalidad preservar su salud y evitar un eventual agravamiento de su estado.

El 1/12/2023 el actor intimó a la empresa que se le permitiera reingresar y se le asignaran tareas acordes al alta provisoria otorgada por 60 días. La empleadora respondió mediante carta documento de fecha 6/12/2023, ratificando lo comunicado el 27/11/2023 y anunciando que solicitaría una junta médica ante la Secretaría de Trabajo.

El 12/12/2023, el actor envió un nuevo telegrama en el que manifestó que su estado de salud le permitía retomar tareas en las condiciones establecidas por su médico tratante. Además, afirmó que la empresa estaba en condiciones de asignarle tareas livianas y, consecuentemente, reiteró su pedido de reincorporación. La empleadora respondió mediante carta documento del 14/12/2023, ratificando sus comunicaciones anteriores y señalando que, ante la disidencia entre los médicos tratante y de contralor, aguardaría el dictamen de la junta médica y que se atendría a lo que dispusiera el órgano administrativo.

La junta médica tuvo lugar el 19/12/2023 en la Secretaría de Trabajo, con la presencia del actor y del médico de contralor de la empresa. Del acta labrada surge que el médico designado por la Delegación Regional, <Persona 13>, dictaminó que, en función de la documentación aportada y la evaluación física del trabajador, la empresa debía recalificar y reasignar un puesto laboral de acuerdo a su capacidad laborativa.

En fecha 22/12/2023, el actor envió telegrama en el que expresó: “Atento lo dictaminado por la junta médica, de la cual Ud. se encuentra debidamente notificado, que ordena que deberá recalificar y reasignarme un puesto laboral de acuerdo a mis nuevas capacidades laborativas y que habiéndome presentado a prestar tareas se me han negado las mismas, intimo a Ud. abone remuneraciones adeudadas correspondientes al mes de noviembre, proporcional SAC y aclare situación laboral bajo apercibimiento de considerarme injuriado y despedido por su exclusiva culpa”. Esta intimación no fue respondida por la demandada.

El 9/01/2024 se realizó una nueva junta médica en la Secretaría de Trabajo, que ratificó lo ya dictaminado, es decir, que el empleador debía recalificar y reasignar un puesto de trabajo.

El 12/01/2024, el actor remitió un nuevo telegrama cuyo contenido fue el siguiente: “No habiendo a la fecha otorgado tareas e incumplido lo ordenado por la Secretaría de Trabajo –Delegación Trelew– Exp. 2-1316/2023, intimo a Ud. última vez otorgue tareas y abone

remuneraciones adeudadas, bajo idéntico apercibimiento consignado en mis telegramas anteriores de considerarme injuriado y despedido por vuestra exclusiva culpa".

Este último telegrama tampoco fue respondido por la empleadora, por lo que el actor se consideró despedido mediante telegrama de fecha 23/01/2024. Finalmente, el 31/01/2024, la empresa respondió ratificando sus comunicaciones anteriores.

En este contexto, y a la luz de las pruebas producidas en la presente causa, corresponde destacar lo informado por el <Persona 14>, perito médico designado. Mediante dictamen presentado el 2/08/2024, dicho profesional concluyó que el actor se encontraba sano y en condiciones de calzarse un botín de seguridad. También afirmó que "desde el momento del alta definitiva, mostró una mejoría ostensible, lo que hoy en día no significa que no pueda trabajar; simplemente deberán considerarse su preexistencia y capacidad residual a la hora de evaluar su capacidad y función laboral".

Por otra parte, resulta relevante señalar que el mismo <Persona 14>, en el marco de la pericia producida en los autos "<Persona 4> c/ <Persona 18> s/ accidente de trabajo (sistémico)" Expediente 393/2022, dictaminó que el actor presentaba una incapacidad parcial, permanente y definitiva del 23,432% de la total obrera, como consecuencia de la evolución tórpida de la insuficiencia venosa periférica presentada. Esta pericia fue presentada en el expediente mencionado el día 01/02/2024, siendo el resultado de la evaluación médica realizada el día 9/01/2024.

En cuanto a las declaraciones testimoniales, cabe destacar que <Persona 11>, médico de contralor de la empresa, declaró que, a pedido de la empleadora, examinó al actor, quien presentaba várices en ambas piernas que le impedían usar botines de seguridad. Señaló que el actor había sido sometido a una operación en los miembros inferiores, lo que había dejado cicatrices visibles, y que su problema de salud persistía. Explicó que estuvo más de un año sin poder trabajar y que luego pasó a reserva de puesto. Refirió que, dada la condición de sus piernas, informó a la empresa que el actor no estaba en condiciones de volver a trabajar.

<Persona 11> también hizo referencia a la junta médica efectuada en la Secretaría de Trabajo. Relató que, si bien el médico oficial dictaminó que el actor estaba apto para trabajar, él firmó en disconformidad porque consideraba que <Persona 4> no se encontraba en condiciones. Señaló que el médico de la Secretaría sugirió tareas de limpieza, pero <Persona 11> respondió que incluso para esas tareas era necesario usar calzado de seguridad, y el actor no estaba en condiciones de calzárselos, ya que usaba ojotas o Crocs. Fundó sus dichos en que conoce al actor, lo examinó, estuvo presente en la junta médica y conoce el lugar de trabajo.

<Persona 6>, empleado de <Persona 12>, manifestó conocer al actor por ser su vecino, aunque aclaró que lo vio muy pocas veces en el lugar de trabajo debido a que tenían distintos horarios. Indicó que lo vio una o dos veces en la empresa, sin recordar las fechas.

Dice que lo vio una vez barriendo, haciendo limpieza en la forrajería. Afirmó que el actor rengueaba y caminaba con dificultad. Su testimonio, según mi punto de vista, resulta sumamente confuso y no aporta elementos relevantes.

<Persona 10>, encargado en <Persona 12> desde 2014, conoce al actor del trabajo. Declaró que <Persona 4> realizaba tareas de descarga de camiones de carbón, leña y maíz, pero que se retiró porque no podía trabajar debido a una lesión en su pierna. Afirmó que se presentó a trabajar en ojotas porque no podía caminar. Agregó que después de la operación en la pierna, le quedó una herida que no cerraba, por lo que se ponía los botines y se los tenía que sacar. Aclaró que todo el trabajo del actor era de fuerza, por lo que, al no poder realizar dichas tareas, se limitaba a barrer. Luego detalló que en el sector de forrajería solo trabajan tres personas: él, el actor y su hermano, quien aún sigue en funciones. Todos realizaban las mismas tareas: descarga de camiones, preparación del producto y venta. Aclaró que las ventas las hacía el testigo por ser el encargado. No había otras personas de limpieza; todos compartían esas tareas.

<Persona 8>, chofer y repartidor de hielo en <Persona 12> desde hace 15 años, indicó que conoce al actor desde hace 5 años. Dijo que el actor comenzó a tener problemas en una pierna, fue operado y volvió con dificultades para caminar. Afirmó que algunos días lo veía trabajar y otros no. Señaló que tras su regreso le costaba mucho realizar trabajos pesados, y que sufría inflamación en los pies. Iba en Crocs y, aunque se colocaba los botines para trabajar, terminaba el día con los pies muy inflamados. Las tareas que realizaba incluían cortar leña, descargar camiones y atención al público, aunque las cobranzas las hacía <Persona 10>, que estaba a cargo de la caja. Aclaró que <Persona 12> tiene dos sectores diferenciados: uno de leña y carbón, y otro, al otro lado de la calle, de agua y hielo. Confirmó que no había personal de limpieza y que todos se ocupaban de mantener el lugar limpio.

<Persona 7>, excompañero de trabajo del actor, trabajó en <Persona 12> desde 2014 durante uno o dos años. Declaró que <Persona 4> descargaba camiones y también cargaba camiones de hielo y agua.

<Persona 9>, quien trabajó en <Persona 12> en 2023 durante unos 6 meses, afirmó que era convocado cuando llegaban camiones. Estuvo presente cuando el actor regresó tras recibir el alta médica. Aseguró haberlo visto realizando tareas habituales: vender leña, envasar hielo, barrer, atender a los clientes y pesar leña. No observó dificultades físicas en el actor. No recuerda fechas precisas, aunque aclara que su ingreso fue durante el verano.

<Persona 15>, médico, conoce al actor porque fue su paciente. Declaró que lo atendió aproximadamente un año después de la operación, porque no podía extender su pierna. Dijo que el tratamiento duró un mes aproximadamente, al cabo del cual le otorgó el alta. Inicialmente le recomendó actividades livianas para una mejor recuperación y que luego pudiera hacer sus tareas habituales. Indicó que el actor aún no estaba en condiciones de

realizar esfuerzos físicos, por lo que requería un tiempo con tareas livianas para poder recuperarse y retomar sus tareas habituales. Señaló que en su última consulta ya estaba en condiciones de trabajar.

<Persona 3>, excompañero de trabajo del actor en el sector de descarga de leña, carbón y atención al cliente, trabajó en <Persona 12> entre 2017/2018, durante 6 a 9 meses, principalmente en temporada de verano. Relató que el actor embolsaba leña, carbón, maíz, y también pesaba y despachaba leña.

Luego de una valoración integral de todas las constancias y pruebas producidas en la causa —incluyendo los certificados médicos, las comunicaciones entre las partes, los dictámenes de las juntas médicas de la Secretaría de Trabajo, los informes periciales y las declaraciones testimoniales—, adelanto que, en mi opinión, corresponde confirmar la decisión adoptada en la instancia anterior. Son múltiples y concurrentes los motivos que me conducen a proponer al acuerdo su confirmación, los cuales expondré a continuación.

Ha quedado acreditado que el actor fue dado de alta médica con prescripción de tareas livianas por su médico tratante el 31/10/2023. Según lo explicado por el profesional en su declaración testimonial, dicha indicación tuvo como finalidad favorecer una adecuada recuperación funcional y facilitar su posterior reinserción laboral. El profesional relató que el actor no estaba en condiciones de realizar esfuerzos físicos, motivo por el cual estimó necesaria la asignación de tareas livianas por un período aproximado de dos meses. Luego dijo que en la última consulta el actor ya estaba en condiciones de trabajar.

Corresponde señalar que el <Persona 16> no precisó la fecha de dicha consulta ni obra en autos certificado de alta definitiva. No obstante, surge con claridad que la prescripción médica tenía carácter transitorio y que, para enero de 2024, el trabajador ya se encontraba en condiciones de reintegrarse a sus tareas.

Este aspecto, dada la falta de fecha señalada en el párrafo anterior, debe ser valorado en conjunto con la pericia médica producida en el juicio por accidente, en la que el <Persona 14> concluyó que el actor presentaba una incapacidad parcial y permanente del 23,432% de la total obrera, como consecuencia de una evolución tórpida de una insuficiencia venosa periférica. Dicha conclusión se basó en una evaluación médica realizada el 9/01/2024, lo que refuerza la idea de que, para esa fecha, la situación médica del actor ya se encontraba consolidada. En consecuencia, resultaba aún más justificada la necesidad de una adecuación razonable de sus tareas, tal como también dispusieron las juntas médicas de la Secretaría de Trabajo.

Pese a ello, la empleadora decidió desconocer los dictámenes médicos administrativos, no cumplió con el deber de ocupación y, además, guardó silencio ante las comunicaciones remitidas por el trabajador los días 22/12/2024 y 12/01/2024.

El silencio guardado por la empleadora no puede ser considerado neutro ni carente de efectos jurídicos. Por el contrario, conforme lo establece expresamente el art. 57 de la LCT,

la falta de respuesta frente a una intimación fehaciente constituye una presunción en su contra. En efecto, dicho silencio representa una omisión relevante en el marco de la relación laboral, especialmente en un contexto donde el trabajador había sido dado de alta médica con prescripción de tareas livianas, contando además con respaldo en dictámenes médicos administrativos que avalaban su aptitud para la reincorporación con adecuación de tareas.

La falta de respuesta frente a las comunicaciones formales remidas por el trabajador con fechas 22/12/2023 y 12/01/2024 no solo infringe el deber de ocupación, sino que además vulnera el principio de buena fe que rige las relaciones laborales (art. 63 LCT). Asimismo, configura una clara transgresión a los deberes de colaboración, lealtad y diligencia que pesan sobre el empleador como parte del contrato de trabajo.

En suma, esta conducta omisiva configura un incumplimiento grave de las obligaciones contractuales, que justifica plenamente la decisión del trabajador de considerarse despedido en forma indirecta. Por todo ello, propongo al acuerdo rechazar el primer agravio expresado por la demandada.

3.2. Segundo agravio – indemnización art. 2 de la Ley 23.323:

No acompañaré la pretensión de la demandada en su segundo agravio, toda vez que no encuentro razones que justifiquen la reducción o supresión de la sanción impuesta. La sola circunstancia de haber guardado silencio frente a las dos últimas intimaciones cursadas por el actor —que derivaron en su despido indirecto— resulta suficiente para confirmar la decisión.

Es cierto que, atendiendo a la situación de salud del actor y a determinadas interpretaciones del art. 212 de la LCT, sostenidas incluso por esta misma Cámara (Sala B), podría haberse considerado justificada la negativa de la empresa a otorgar tareas. No obstante, ello no puede justificar su pasividad posterior frente a una realidad que había variado sustancialmente. A esa altura, ya contaba con dos dictámenes coincidentes de junta médica emitidos por la Secretaría de Trabajo —organismo que, vale recordar, intervino a pedido de la propia parte empleadora — que recomendaba expresamente la reasignación de tareas compatibles con la capacidad laboral del actor.

En ese contexto, la falta de respuesta a las intimaciones formuladas los días 22/12/2023 y 12/01/2024 constituye un incumplimiento grave, que por sí solo habilitaba al trabajador a considerarse despedido y justifica la sanción prevista por el art. 2 de la Ley 25.323.

Por lo expuesto, propongo al acuerdo rechazar el segundo agravio expresado por la demandada.

3.3. Tercer agravio – costas:

Por último, el recurrente se agravia de que se le hayan impuesto la totalidad de las costas del proceso, argumentando que, dado que la sentencia hizo lugar parcialmente a la demanda y rechazó ciertos rubros indemnizatorios, las costas debieron ser distribuidas prudencialmente entre las partes.

Considero que el agravio debe acogerse y, en consecuencia, modificar la imposición de las costas de la instancia anterior. En efecto, el actor reclamó la suma de $2.298.103,11 en concepto de indemnización prevista en el art. 80 de la LCT y la suma de $10.915.989,77 en virtud del art. 9 de la Ley 24.013 y ambos rubros fueron íntegramente rechazados en la sentencia recurrida.

Por lo tanto, conforme lo establecido en el art. 72 del CPCC, y frente a la existencia de vencimientos parciales y mutuos, corresponde distribuir prudencialmente las costas. Cabe recordar que, según criterio de esta Sala, la calidad de vencedor o vencido no se altera por una diferencia de montos entre lo pretendido y lo sentenciado, a partir de criterios de estimación judicial. Sin embargo, sí se ve afectada cuando la sentencia rechaza total o parcialmente algunos de los rubros indemnizatorios expresamente reclamados (SDL 38/19, SDC 7/2018 y SDC 19/2013, entre otras).

En el caso, el rechazo íntegro de dos pretensiones configura un supuesto de vencimiento parcial y mutuo. En función de ello, y valorando el alcance y entidad de las pretensiones plasmadas en la demanda, así como los porcentajes en los que prosperaron o fueron rechazadas, considero adecuado distribuir las costas en un 70% a cargo de la demandada y el 30% restante a cargo del actor. Esta proporción, sin responder a un cálculo meramente aritmético, responde a una evaluación global del proceso y refleja aproximadamente los triunfos y derrotas obtenidos por cada una de las partes, conforme al art. 72 del CPCC.

4. Conclusión:

Por todo lo expuesto, propongo al acuerdo revocar parcialmente la sentencia apelada en lo relativo a la imposición de costas, disponiendo que el 70% de las costas de primera instancia sean soportadas por la demandada, y el 30% restante por el actor, conforme a lo dispuesto por el art. 72 CPCC, confirmándola en todo lo demás que fue materia de agravios. No considero necesario modificar la regulación de honorarios efectuada en la instancia anterior, por cuanto fue realizada en términos porcentuales, y los porcentajes resultan adecuados a las tareas profesionales cumplidas, incluso teniendo en cuenta el nuevo resultado.

En cuanto a las costas de alzada, y en aplicación conjunta de los arts. 72 y 69, segunda parte, del CPCC, propongo que se impongan en un 70% a la demandada y se exima al actor del pago del 30% restante. Considero que esta distribución es la más equitativa, en tanto el reajuste de costas se vincula con una decisión adoptada en la sentencia apelada que no obedeció a un planteo específico del actor. Además, debe tenerse en cuenta que este último no respondió el agravio en cuestión, por lo que no sostuvo ni defendió la solución adoptada por la magistrada en este punto.

Finalmente, teniendo en cuenta la calidad y eficacia de las tareas realizadas en esta instancia y el resultado obtenido, propongo regular los honorarios de la letrada del actor, <Persona 1>, en el 5,46% y los de los <Persona 5> y <Persona 2>, en conjunto, en el 3,71%.

En ambos casos calculados sobre el monto del proceso con más el IVA en caso de corresponder (arts. 5, 6, 8, 9, 13, 18, 46 de la Ley XIII n° 4).

Por los fundamentos expuestos, a la primera cuestión me pronuncio PARCIALMENTE POR LA AFIRMATIVA

I. <u>A LA PRIMERA CUESTIÓN</u>, el Dr. Peral dijo:

1) El pronunciamiento apelado y los agravios expresados se encuentran debidamente reseñados por la Dra. Spoturno en los puntos 1 y 2 de su voto, a los que me remito para evitar para innecesarias reiteraciones (conf. art. 2 ley V N° 203).

2) En cuando a la solución del caso, conforme lo establecido en el art. 3 de ley V N° 203, dejo constancia que comparto y coincido totalmente con los fundamentos -de hecho y de derecho- y con las conclusiones expresadas en los considerandos 3.1, 3.2, 3.3 y 4 del voto emitido por la Dra. Spoturno.

En razón de ello, puntualizo que concuerdo con la nombrada colega en que el primer agravio debe ser rechazado por estar justificado el despido indirecto del actor en la conducta omisiva de la demandada, que no dio respuesta a las comunicaciones remidas por <Persona 4> con fecha 22/12/2023 y 12/01/2024, lo que, además del incumplimiento del deber de ocupación, implica la afectación del principio de buena fe previsto en el art. 63 LCT y se contrapone con los deberes de colaboración, lealtad y diligencia que corresponden a toda relación laboral.

Asimismo y al igual que la nombrada colega de Sala, como considero que la falta de contestación de las misivas referidas habilitó el despedido indirecto y obligó al actor a demandar, no encuentro razones para revocar la aplicación de la sanción establecida en el art. 2 de la Ley 25.323, ni para reducir la misma en el caso.

Finalmente, coincido que por aplicación del art. 72 del CPCC y frente al rechazo de dos de los reclamos articulados en demanda, corresponde modificar la imposición de costas de primera instancia y distribuir las mismas en un 70% a la demandada y el 30% restante al actor.

3) Por lo indicado y puntualizado en el apartado precedente, al igual que la colega que me precedió en el voto, propongo al Acuerdo que se revoque parcialmente la sentencia apelada en lo relativo a la imposición de costas, disponiendo que las mismas se impongan en el 70% a la demandada y en el 30% restante al actor, sin modificarse la regulación de honorarios efectuada en la instancia anterior, por estar realizada en términos porcentuales y ser ajustada a las tareas cumplidas.

En cuanto a las costas de alzada, también propongo que se impongan en un 70% a la demandada y se exima al actor del pago del 30% restante (conf. arts. 69 y 72 del CPCC). Respecto de los honorarios por las tareas de esta segunda instancia, teniendo en cuenta el mérito, extensión y resultado de las mismas, coincido en regular los honorarios de la <Persona 1>, en el 5,46% y los de los <Persona 5> y <Persona 2>, en conjunto, en el 3,71%.

En ambos casos sobre el monto del proceso con más el IVA en caso de corresponder (arts. 5, 6, 8, 9, 13, 18, 46 de la Ley XIII n° 4).

Por lo expresado, a la primera cuestión me expido PARCIALMENTE POR LA AFIRMATIVA.

II. <u>A LA SEGUNDA CUESTIÓN</u>, la Dra. Natalia Isabel Spoturno expresó:

Visto el acuerdo alcanzado corresponde:

A) REVOCAR PARCIALMENTE la sentencia apelada a fin de imponer el 70% de las costas de primera instancia a la demandada y el 30% restante al actor, confirmándola en todo lo demás que fue materia de agravios.

B) IMPONER el 70% de las costas de alzada a la demandada y eximir al actor del pago del 30% restante.

C) REGULAR, por las tareas cumplidas en esta instancia, los honorarios de la <Persona 1>, en el 5,46%, y los de los <Persona 5> y <Persona 2>, en conjunto, en el 3,71%. En ambos casos calculados sobre el monto del proceso con más el IVA en caso de corresponder. D) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Tal mi voto

II. <u>A LA SEGUNDA CUESTIÓN</u>, el Dr. Peral dijo**:**

A) REVOCAR PARCIALMENTE la sentencia apelada a fin de imponer el 70% de las costas de primera instancia a la demandada y el 30% restante al actor, confirmándola en todo lo demás que fue materia de agravios.

B) IMPONER el 70% de las costas de alzada a la demandada y eximir al actor del pago del 30% restante.

C) REGULAR, por las tareas cumplidas en esta instancia, los honorarios de la <Persona 1>, en el 5,46%, y los de los <Persona 5> y <Persona 2>, en conjunto, en el 3,71%. En ambos casos calculados sobre el monto del proceso con más el IVA en caso de corresponder. D) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Así lo voto.

Con lo que se dio por terminado el Acuerdo, dejándose constancia que la presente se dicta por dos miembros del Tribunal por haberse logrado la mayoría (art. 274 del C.P.C.C.), pasándose a dictar:

<u>S E N T E N C I A</u>:

Por los fundamentos del Acuerdo precedente, la Sala “A” de la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Trelew; <u>RESUELVE</u>:

A) REVOCAR PARCIALMENTE la sentencia apelada a fin de imponer el 70% de las costas de primera instancia a la demandada y el 30% restante al actor, confirmándola en todo lo demás que fue materia de agravios.

B) IMPONER el 70% de las costas de alzada a la demandada y eximir al actor del pago del 30% restante.

RIFFITHS
CAMARA

C) REGULAR, por las tareas cumplidas en esta instancia, los honorarios de la <Persona 1>, en el 5,46%, y los de los <Persona 5> y <Persona 2>, en conjunto, en el 3,71%. En ambos casos calculados sobre el monto del proceso con más el IVA en caso de corresponder. D) Regístrese, notifíquese y devuélvase.

Natalia Isabel SPOTURNO
JUEZA DE CÁMARA

Marcelo Fernando PERAL
PRESIDENTE

REGISTRADA BAJO EL Nº 44 DE 2025 – SDL.- Conste.

Ricardo Fabián GRIFFITHS
SECRETARIO DE CAMARA