En la ciudad de Puerto Madryn, a los días de agosto del año dos mil once, se reúne la Excma. de la Cámara de Apelaciones, con la Presidencia del Sr. Juez de Cámara Dr. Mario Luis Vivas y asistencia de los Sres. Jueces de Cámara María Inés de Villafañe y Heraldo Enrique Fiordelisi, para celebrar acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **"F. Z. S. c/ A. S.A. s/ COBRO DE PESOS. LABORAL" (Expte. Nº 89 - Año 2011)** venidos del Juzgado Laboral N° 1 (Expte. N° 220/09), en apelación. Los Sres. Magistrados resolvieron plantear las siguientes cuestiones: **PRIMERA:** ¿Se ajusta a derecho la sentencia apelada? y **SEGUNDA:** ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar? y expedirse en orden al sorteo practicado a fs. 204.

A LA PRIMERA CUESTIÓN, el Sr. Juez de Cámara Dr. Mario Luis Vivas, dijo:

1.

La Sra. Jueza de grado dictó sentencia a fs. 171/173, admitiendo la demanda incoada por S. F. Z. en contra de A. S.A., condenándolo al pago de pesos veintiún mil doscientos tres con 83/100, con más intereses. Le impuso costas.

Para arribar a dicha decisión consideró que la demandada reconoció que el 05.05.2009, el actor remitió a la sede de la empresa, vía fax, el certificado médico emitido por su médico personal, el que le otorgaba el alta médico sin incapacidad.

Reconoció también que la demandada dio respuesta formal a la misiva del actor, aunque fuera devuelta por el correo.

Ante el supuesto silencio, y no habiendo brindado ocupación, el actor se consideró despedido con fecha 18.05.2009.

Relató que la demandada, en su despacho del 08.05.2009, indicó que se solicitaría de inmediato una junta médica oficial, a fin de disipar divergencia de criterios respecto del alta médico, a fin que se pronunciara sobre su estado de salud.

Consideró que la contestación de la empleadora no cumplió con la intimación cursada por el actor, apoyando su postura en una divergencia de criterios médicos , sin indicar cuáles eran.

Consideró también que no obra en autos informe que dé cuenta de dicha diferencia.

Entendió también que la demandada solicitó la junta una vez que el actor ya se había considerado despedido, por lo que, con ello, denotó una actitud carente de diligencia, de desidia y despreocupación.

De ese modo, concluyó que la conducta de la accionada fue mendaz e injuriante, otorgando indemnización a favor de la actora.

2.

La demandada apeló el decisorio a fs. 176 y fundó los agravios a fs. 178/180.

Consideró que el pronunciamiento dictado en autos tuvo por acreditada erróneamente la injuria laboral invocada por el actor. En tal sentido, señaló que el actor estuvo “de baja” por lesión, y que la empresa, pacientemente, guardó su puesto de trabajo, en tanto, el trabajador, en menos de 48 hs. remitió certificados y exigió la asignación de tareas.

Señaló también que su mayor agravio consistió en que la sentencia tomó en cuenta hechos posteriores al distracto, como quedara dicho, pero que en realidad no ponderó que el interés de ella radicaba en preservar la salud e integridad física del trabajador, además del derecho que le asiste en los términos del art. 211, LCT.

Señaló también que el pronunciamiento de autos no atribuyó responsabilidad al trabajador por no haber recibido el despacho epistolar

que se le enviara, cuando es carga del trabajador comunicar su verdadero domicilio.

Consideró que la sentencia debió considerar tal actitud, agregó.

También se quejó por entender que la sentencia ingresó en un extremo rigorismo, ya que el hecho de haber comunicado la divergencia de criterios, en nada hubiera cambiado la necesidad de convocar a una junta médica.

Apuntó también que no existía obligación de expresarse en tal sentido.

Se agravió, finalmente, entendiendo que el decisorio no tuvo en cuenta el principio de conservación del contrato y que el actor demostró desinterés en preservar su trabajo, sosteniendo, como contra cara de esa conducta, que su parte actuó dentro de la razonabilidad y la buena fe, abonando todos los rubros adeudados.

Solicitó se revoque el pronunciamiento dictado en la Instancia anterior, por contrario imperio. Solicitó imposición de costas.

Corrido el traslado de ley a fs. 183, el mismo fue contestado a fs. 185/188.

3.

3.1.

Se queja la parte demandada, refiriendo que son varios los agravios que el decisorio de Primera Instancia le causa. No obstante, no debo dejar de reconocer que no los puntualiza con claridad, y que, desbrozándolos, pese a encontrarse plagado de reiteraciones, los pude centrar en dos, a saber: a) que el decisorio de la otra Instancia entendió erróneamente acreditada la injuria laboral, analizando hechos posteriores al distracto (18.05.09), sin tener en cuenta lo ocurrido con anterioridad a esa fecha; b) que la sentencia ingresó en un rigorismo extremo al exigir a la empleadora que debió explicarse acerca de la divergencia médica que sostenía respecto a la incapacidad del actor.

También quiero dejar a salvo que los agravios expresados por la demandada superan mínimamente los requisitos técnicos del art. 268 del CPCC.

Atento lo sostenido por esta Cámara en otras ocasiones (ver SDL 19/10, CAPM, entre otras), no obstante la precariedad que pueda observarse en la crítica a la resolución que recurre, la apelación cumple en cierta medida con las exigencias de dicha norma a juzgar por el criterio de amplia tolerancia, que resulta ser la interpretación más acorde con la garantía constitucional de la defensa en juicio (cfr. LOUTAYF RANEA, Roberto G., "El recurso ordinario de apelación en el proceso civil" 1 pag. 305, Ed. Astrea, Bs.As., 2009). En esa inteligencia los trataré.

3.2.

El actor obtuvo el alta médico el 05.05.2009 y lo hizo saber a su empleadora mediante CD de fecha 06.05.2009, intimando a que aclarara su situación laboral por encontrarse a disposición, todo ello, bajo apercibimiento de considerarse despedido por su culpa.

Esa misiva tuvo por respuesta la que luce a fs. 7 (documental reservada), mediante la cual, ante " la divergencia de criterios respecto de su alta médica", la empleadora solicitaría "de inmediato" una junta médica oficial.

Me detendré por un momento en la cuestión de este despacho epistolar, pues, ha sido motivo de agravio del apelante, ya que endilga al decisorio que no ha tenido en cuenta aquellas cuestiones acaecidas con anterioridad al distracto.

La misiva, efectivamente, ha sido cursada al domicilio denunciado por el actor, y que consta en su legajo personal n° 6781 a fs. 9 (documental reservada), lugar donde se notificó correctamente, pese a que fue devuelta, tras dos visitas, sin que pudiera entregarse el despacho.

Ello así, pues, si bien quien utiliza un medio de notificación es responsable del riesgo propio de dicho medio, tal principio no resulta aplicable cuando el fracaso de la comunicación sólo es imputable al destinatario en tanto el domicilio al cual se envió el despacho era el denunciado por el trabajador, (cfr. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala II, 15/12/2009, in re: " Zerrillo, Mariela Edith c. Banco Patagonia S.A.", La Ley Online; AR/JUR/62147/2009), por lo que se concluye en la validez y eficacia de la notificación a los efectos de contestar la intimación, ya que en tal caso, la no recepción, resulta de un hecho atribuible a su negligencia (cfr. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala III, 16/08/1995, in re: "García, Raquel N. c. Weidgans, Jorge" ,DT 1995-B, 2260, AR/JUR/4246/1995).

Sin embargo, soy de la opinión que no es éste el nudo gordiano de la cuestión, sino que el mismo lo encuentro en los hechos posteriores a la notificación efectuada por la empleadora.

Para ello, he de aplicar el concepto de la buena fe, a la luz del comportamiento de las partes, y lo preceptuado por el art. 63, LCT.

No es cuestión de hacerle saber al trabajador - frente a la intimación de éste, en el sentido que se aclare su situación laboral- que por divergencias de criterio sobre su alta médico, solicitará " de inmediato" una junta médica, y desentenderse luego del problema tal como lo hizo.

Es cierto que la obligación del trabajador consiste en permitir que su empleadora corrobore, si es necesario ante una junta médica oficial, su estado de salud, y su eventual alta (arg. art. 210, LCT). Pero es obligación del empleador, a su vez, expedirse en un plazo "razonable", tal como se desprende de los términos del art. 57, LCT.

Y digo ello, pues, más allá de circunstancias que no pudo controlar el demandado, pues no entran dentro de la esfera de su administración (la fijación de la fecha de la junta, por ejemplo), había otras que sí pudo controlarlas. Me refiero a que el empleador se tomó, injustificadamente a mi

juicio, catorce días, para ingresar el pedido de junta médica en sede administrativa.

Esto es, sin prueba que justifique la tardanza, demoró dos semanas (lapso de tiempo que transcurrió entre la notificación emitida en fecha 08.05.2009 y la recepción del pedido de junta médica del 22.05.2009, que luce a fs. 76) para formular el pedido.

El comportamiento de la demandada, dio claras muestras del desinterés que manifestó en aclarar la situación laboral de su dependiente, para eventualmente, darle trabajo (obligación que le es impuesta a mérito de lo dispuesto en el art. 78, LCT) o exponer los motivos fundados que le impidieran la satisfacción de tal deber.

El art. 63 de la LCT establece claramente que las partes están obligadas a 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 relación laboral. Y, en ese sentido, la conducta dilatoria de la empleadora en encauzar el trámite tendiente a la verificación de su estado de salud , excedió todo plazo razonable.

Para afinar el concepto de "plazo razonable", debo remitirme a lo dispuesto en el art. 57, de la ley laboral. Y cuando me refiero a él, no lo hago en referencia a la temporaneidad de su contestación de fecha 08.05.2009 (dentro de las 48 hs. de la recepción de la notificación de fs. 3), sino a dar respuesta al fondo de la cuestión, esto es, la situación laboral del trabajador. Me refiero a que debía el empleador, en un plazo razonable, dar respuesta definitiva con relación a una circunstancia que hacía que se modificaran, o extinguieran derechos derivados del contrato que los unía.

Esta obligación deriva además del art. 919, del Cód. Civil, pues existía la obligación legal del demandado de expedirse.

Y en ello, he de señalar que el tratamiento del silencio es legalmente desigual según corresponda al trabajador o al empleador (cfr, TOSTO,

Gabriel, “Ley de Contrato de Trabajo”, Rodríguez Mancini, Jorge (Director) , T° II, Ed. La Ley, p. 626), y su incumplimiento genera una presunción en contra del empleador.

La norma en cuestión, conforme el autor mencionado (op. cit, p. 628) ha tenido la intención legislativa de otorgar certeza a las posiciones que las partes asumen en sus respectivas comunicaciones.

Por ello, como adelantara precedentemente, la cuestión debe analizarse a la luz de los principios de la buena fe que rige las relaciones laborales (TOSTO, Gabriel, op. cit, p. 629).

Con respecto al cómputo de “plazo razonable”, la doctrina señala que el juicio de razonabilidad es privativo del juez (TOSTO, Gabriel, op. cit, p. 630), y habrá de juzgarse a la luz del art. 11, LCT. Adviértase que la norma establece una pauta mínima (no inferior a dos día hábiles), aplicable a todos aquellos casos de intimaciones claras o simples y de respuesta más o menos expeditiva, con lo que sólo algún caso especialmente complejo u oscuro podría justificar la ampliación de tal plazo. Y bien, en ese sentido soy del criterio que señala que el pedido de junta médica en sede administrativa nunca puede demandar, para interponerse, mucho tiempo más que dos días hábiles. De allí que, haber aguardado catorce días para formalizarlo, y siendo que, el 18.05. 2009 (ver fs. 4) el actor había comunicado su voluntad de disolver el contrato por culpa del empleador, concluyo que su presentación en sede administrativa devino extemporánea.

Y en tren de juzgar el comportamiento del trabajador, debo señalar que, más allá de haber o no recepcionado la comunicación de fecha 08.05.2009, no fue sino diez días después de esa fecha cuando se consideró despedido. Esto es, aguardó un lapso de tiempo lo suficientemente extenso antes de dar por concluida la relación, lo que me permite sostener que su actitud, en modo alguno, violó el principio que gobierna la materia (arg. art. 63, LCT).

Por ello, sostengo que el pedido de constatación del estado de salud del actor no fue temporáneo, sino tardío, teniendo en cuenta que había transcurrido un plazo razonable de espera por parte del trabajador, que había puesto a disposición su fuerza de trabajo. Y esa tardanza injustificada, atentó contra la subsistencia del contrato, los principios de buena fe, colaboración y continuidad (arts. 10, 62 y 63, LCT; cfr. Cámara de Apelaciones en lo Laboral de Rosario, sala I, 12/06/2007, in re: "Aguirre, Miguel Angel c. Industrias Químicas Car Fos", La Ley Online; AR/JUR/18061/2007; Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala I, 20/05/1991, in re: "Navarrete, Pedro A. c. Liftvan Internacional Co., S. A.", DT 1991-B, 2013 - DJ 1992-1, 335, AR/JUR/1133/1991).

Por tal razón, es conforme a derecho el pronunciamiento de autos, en cuanto señala que la demandada ni siquiera dio cumplimiento a sus propias afirmaciones, en cuanto a que iba a solicitar prontamente la junta médica, cuando sólo lo hizo una vez que el trabajador se había considerado despedido.

El análisis de las críticas vertidas respecto a que la sentencia endilgó a su parte no haberse explicado respecto de las divergencias sobre los criterios médicos en el sentido de considerar el alta médico del actor, deviene abstracto. Ello, por cuanto, por las razones dadas, entiendo configurada la injuria laboral, y propondré al Acuerdo la confirmación del decisorio apelado.

Por las razones dadas, voto por la **AFIRMATIVA**

4.

En virtud de lo dispuesto en el art. 57, ley XIV n° 1, y de lo que propondré se decida, corresponde que las costas de esta Instancia sean soportadas por la demandada apelante.

En tal sentido, corresponde regular los honorarios por su actuación en esta Instancia, del Sr. letrado de la parte actora, J. B. M. en el 30% de los que le correspondan en la Instancia anterior; los del Sr. letrado apoderado de la parte demandada, D. G. L. en el 10% de los que le correspondan en la Instancia anterior y en el 15 % de la misma base regulatoria al Sr. letrado patrocinante de la parte demandada, G. N. W. (arts. 6,7,8,9,39 y cc. de la ley de aranceles).

A LA PRIMERA CUESTION, el Sr. Juez de Cámara Dr. Heraldo Enrique Fiordelisi dijo:

En el voto precedente el Sr. Juez Dr. Mario Luis Vivas ha hecho una reseña completa de los antecedentes del caso, de los fundamentos del fallo apelado y de los motivos de agravios expresados por la parte apelante, por lo que no resultará necesario abundar acerca de dichos aspectos. En consecuencia, en los apartados siguientes abordaré directamente las cuestiones planteadas por la demandada.

1) Los agravios de la parte demandada.

Adelanto que he de coincidir con mi colega preopinante en cuanto a que los agravios que debe tratar esta Alzada superan mínimamente los requisitos que exige la norma del art. 268 del ritual. Sin embargo, tengo presente que la suficiencia técnica del escrito debe examinarse con criterio flexible, evitando caer en excesos rituales (conf. Cám. 1ª, Sala III, La Plata, C. 194.272, RS 7/86; cit. MORELLO-SOSA-BERIZONCE-TESSONE, "Manual de Cód.Proc.Civ.Com.", pág.296) y que el juicio de suficiencia no debe llevarse a cabo con injustificado rigor formal, que afecta la defensa en juicio, o con palmario apartamiento de lo que se desprende del escrito respectivo con inequívoca claridad, pues si así se actúa se incurre en arbitrariedad (conf. CSJN, LL 1980-C-255). Teniendo presente estos principios, procederé a su tratamiento.

1.1) <u>Error en la admisión de la injuria</u>.

De conformidad con el análisis realizado por el Sr. Juez preopinante, el primer agravio de la quejosa está referido a que la sentencia habría considerado configurada la injuria laboral que justificó la conducta asumida por el actor analizando los hechos posteriores al distracto, pero sin evaluar lo ocurrido antes de ello. Analicemos qué ha ocurrido en este caso.

Obra a fs. 3 el telegrama remitido por el actor a la demandada en la cual le hace saber que ante el alta médica que se le otorgara el 05/05/09 y certificación médica entregada a la empresa y remitida por fax también a la misma, está en condiciones de trabajar e intima se le aclare la situación laboral y se le otorguen tareas dentro de las 48 horas bajo apercibimiento de considerarse despedido. En el mismo despacho fijó un domicilio legal. Esta intimación fue respondida por la demandada mediante el telegrama obrante a fs. 7 de la documentación reservada, fechado el 08/05/09, en la que se dice: *"Atento el tenor de su misiva…informamos que se solicitará de inmediato una junta médica oficial, ante la autoridad laboral, a fin de disipar la divergencia de criterios respecto de su alta médica, para que previa entrevista y revisación personal, se pronuncie sobre su estado de salud actual; quedando supeditado el futuro accionar de la compañía a los resultados que arroje la junta médica requerida…"*.

Este telegrama fue remitido por la empleadora al domicilio "real" del actor, no obstante que el mismo había fijado un domicilio especial en su telegrama de fs. 3 (que era el domicilio de su letrada). Es éste un dato que destaco debido que la pieza en cuestión no fue recibida por el actor conforme el informe del correo, circunstancia que sin dudas no habría sucedido de haber sido remitido al domicilio "legal" que surge de la pieza en cuestión. Por lo general cuando una parte constituye un domicilio "especial" en un despacho postal lo hace a los efectos de la cuestión en

conflicto, por lo que es normal, habitual y hasta de buena fe responder a ese domicilio indicado por la contraparte.

El comentario de todos modos no es para generar una polémica jurídica sino simplemente para dejar constancia de lo que he advertido sobre el comportamiento en la mecánica del intercambio telegráfico entre las partes. Y no se genera la mentada polémica porque considero que el hecho de la recepción o no por el actor de la pieza de fs. 7 (reservada) pasa a un segundo plano en el tratamiento del agravio. Y ello es así porque la clave aquí está en analizar qué ha ocurrido entre las partes con posterioridad al envío del referido telegrama por parte del empleador.

Los acontecimientos posteriores debo analizarlos bajo la premisa que marca 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, L.C.T.). Y 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 de trabajo (art. 64 L.C.T.).

En atención a los principios expuestos, a los intereses que la ley protege y a las exigencias de la buena fe, pueden sentarse como directivas generales a las que deben adecuar su actuación el empleador y sus dependientes, las siguientes: a) deben evitar todo abuso del derecho y cuidar de no frustrar los valores protegidos legalmente, manteniendo recíproca lealtad; b) deben actuar con claridad, teniendo en mira la subsistencia del vínculo, no su disolución; a tal efecto no debe guardarse silencio frente a los reclamos de la otra parte y siempre debe acordarse la posibilidad de que se enmiende el error en que pueda haberse incurrido o se remedie el daño causado; c) cada una de las partes debe tratar de que la otra obtenga un resultado útil de su prestación; d) cualquier ejercicio caprichoso o negligente del derecho es

irregular o antifuncional; e) la conducta exigible tiene que ser coherente con la actuación en una comunidad organizada para la obtención de una finalidad común (la producción de bienes o la prestación de servicios) y por lo tanto queda excluida toda actividad que tienda a frustrar la vida en dicha comunidad o la obtención de sus fines propios; y f) el empleador debe excluir toda actividad que tienda a perjudicar la persona del dependiente y a alterar fundamentalmente su condición laboral (conf. FERNANDEZ MADRID, J.C.-CAUBET, A.B., "Despidos y Suspensiones", La Ley, T.I. pág. 137).

Un punto a tener presente es la obligación de explicarse que tienen las partes. Es importante que no se guarde silencio frente a las intimaciones de la otra parte (CNTrab., Sala I, 26/08/60 – GT 1961 – T.I - pág. 359), debiendo darse respuesta oportuna a los reclamos respectivos (CNTrab., Sala V, 28/02/78 – LT – T. XXVI-B - pág. 841) exponiendo con claridad las posiciones que se adopten, aun cuando se disienta con las del otro contratante (CNTrab.,Sala V, 14/11/67, DT, T.28, pág. 315).

Teniendo en claro los principios que acabo de enunciar, surge de autos que el empleador le hizo saber a su empleado que solicitaría *"de inmediato"* una junta médica en sede administrativa para clarificar una supuesta *"divergencia de criterios respecto de su alta médica"*. Pregunto: ¿qué debe entenderse por "de inmediato"?; si bien no afirmaría que sería actuar dentro de las 24 horas, sí es procedente dar cumplimiento a la obligación de explicarse dentro de un plazo que encaje dentro de los parámetros de la razonabilidad el que, conforme la norma del art.57 LCT son dos días hábiles. Sin perjuicio de lo que expresa el artículo referido en cuanto al valor presuncional del silencio, hay que integrar esa norma con el art. 919 del Código Civil y considerar que el silencio observado por el empleador frente a la intimación del trabajador importa manifestación de voluntad "conforme a la interrogación…" porque había "una obligación de explicarse

ante la ley" (conf. CNTrab., Sala IV, 30/12/91, SD 66828, "Brandón C.A. c/ Porcel T. s/ Despido").

Es que la columna vertebral en esta problemática radica en que debe existir una actuación leal dando a la otra parte la oportunidad de satisfacer el reclamo. Es necesario que se actúe derechamente sin esconder las verdaderas intenciones y puede anotarse como principio general el de que debe darse a la otra parte la oportunidad de rectificar una medida que se considera equivocada y no esperar silenciosamente el transcurso del tiempo para que se configure o se agrave la injuria.

Vemos que en el caso en tratamiento el actor efectuó su comunicación el 06/05/09 intimando se le suministren tareas y ello se ajustó a derecho porque el empleador debe garantizar al trabajador ocupación efectiva, es decir, el trabajador tiene la obligación de trabajar y también el derecho de hacerlo (art. 78 LCT), y sólo puede ser privado de su trabajo y de su salario en los casos de suspensión (arts. 218 y 219 LCT). Ante el silencio de su empleador -ya hemos visto que la respuesta de la empresa no llegó a manos del empleado- el día ***18 de Mayo de 2009*** el actor hizo efectivo el apercibimiento y se consideró despedido remitiendo el telegrama obrante a fs. 4 de estos actuados.

¿Porqué he resaltado la fecha en que se dio por despedido? Porque, si bien en su despacho de fs. 3 el actor otorgó 48 horas de plazo a su empleador para expedirse bajo apercibimiento de considerarse despedido, no hizo efectivo el apercibimiento al vencimiento del plazo acordado sino que lo concretó cuando habían transcurrido doce (12) días desde que remitiera su intimación.

Analicemos ahora cuál fue la conducta del empleador. La empresa- como ya dije aquí- manifestó el 08 de Mayo de 2009 que solicitaría "de inmediato" la Junta Médica en sede administrativa para dirimir la cuestión médica. Conforme surge de fs. 76 la "Solicitud de Junta Médica" fue

requerida por la demandada el día ***22 de Mayo de 2009***. O sea, no sólo no presentó la solicitud *"de inmediato"* conforme había expuesto en su telegrama ya referenciado o dentro de un plazo "razonable" sino que, además, lo hizo con posterioridad al envío postal del actor en el que le notificara su decisión de darse por despedido (fs. 4).

Habiendo descripto las conductas asumidas por las dos partes, pregunto a cuál de ellas cabe imputarle una actitud o conducta de mala fe en la relación contractual. Tengo para mí que la respuesta es una: el empleador no dio cumplimiento a ninguno de los principios de la buena fe que hemos analizado supra. Es por ello que considero que el actor ha dado cumplimiento a los pasos que correspondían previo a dar por concluido el vínculo laboral en forma indirecta y que el haber hecho efectivo el apercibimiento -al darse por despedido- se ajustó a derecho frente a la conducta de mala fe desplegada por su empleador (arts. 62, 64 y concs. LCT, 1198 C.Civ.). Sólo agregaré, antes de concluir, que la conducta de la patronal ha demostrado en este caso un total desinterés por conservar al actor como empleado dado que, de así haber sido, otra hubiese sido su actitud y de ninguna manera hubiera dejado sin solicitar la tan mentada Junta Médica en sede administrativa dentro de un plazo razonable. En la fecha que lo hizo, conforme ya analizara aquí, resultó totalmente extemporánea a los fines de la conservación del contrato (art. 10 LCT).

En consecuencia y coincidiendo con los fundamentos vertidos en este punto por mi colega de Cámara Dr. Mario Luis Vivas, considero que el agravio no puede ser admitido, correspondiendo su rechazo.

1.2) <u>Necesidad de expedirse sobre la divergencia médica</u>.

El segundo agravio esgrimido por la apelante y referido a que la sentencia ha considerado que debió haber explicado el punto relativo a las divergencias médicas sobre la posibilidad de que el actor cuente o no con el

alta para trabajar, deviene abstracto atento lo votado al tratar el primer agravio. Coincido también en este punto con lo resuelto en el voto que me antecede por el Dr. Vivas.

Por las fundamentaciones vertidas, propongo el rechazo de los agravios y la confirmación de la sentencia en crisis.

A LA PRIMERA CUESTION, voto por la **AFIRMATIVA**.

2) Las costas de la Alzada.

Con respecto a la imposición de costas de esta Instancia comparto los fundamentos expuestos en el punto por el Sr. Juez Dr. Mario Luis Vivas en el voto precedente y en cuanto a la regulación de los honorarios de los profesionales actuantes, considero razonable la regulación que practica en su voto, por lo que resulta ajustado a derecho que así sean regulados.

A LA SEGUNDA CUESTIÓN, el Sr. Juez de Cámara Dr. Mario Luis Vivas, dijo:

En caso de ser acompañado mi voto por mi colega de Cámara, el pronunciamiento que correspondería dictar es el siguiente:

1. CONFIRMAR el decisorio de fs. 171/173 en todo cuanto ha sido materia de agravios.

2. IMPONER las costas de alzada a la demandada vencida (cfr. art. 57, XIV N° 1, - antes Ley 69-).

3. REGULAR los honorarios profesionales del Sr. letrado de la parte actora, J. B. M. en el 30% de los que le correspondan en la Instancia anterior; los del Sr. letrado apoderado de la parte demandada, D. G. L. en el 10% de los que le correspondan en la Instancia anterior y en el 15 % de la misma base regulatoria al Sr. letrado patrocinante de la parte demandada, G. N. W. (arts. 6,7,8,9,39 y cc. de la ley XIII, n° 4, ref. ley XIII n° 15).

4. REGISTRESE, notifíquese y devuélvase.

Así lo voto.

A LA SEGUNDA CUESTION, el Sr. Juez de Cámara Dr. Heraldo Enrique Fiordelisi, dijo:
Atento compartir los fundamentos vertidos en su voto, el pronunciamiento que corresponde dictar es el propiciado por el Sr. Juez Dr. Mario Luis Vivas.
Asi lo voto.

Con lo que se dio por terminado el acuerdo, dejándose constancia que la Dra. María Inés de Villafañe no emitió opinión por haberse formado la mayoría (arts. 7 y 8 de la Ley V N° 17) pasándose a dictar sentencia.

Puerto Madryn, de agosto de 2011.
En virtud de lo resuelto en el Acuerdo cuya copia antecede la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Puerto Madryn pronuncia la siguiente:

S E N T E N C I A

1. CONFIRMAR el decisorio de fs. 171/173 en todo cuanto ha sido materia de agravios.
2. IMPONER las costas de alzada a la demandada vencida (cfr. art. 57, XIV N° 1, - antes Ley 69-).
3. REGULAR los honorarios profesionales del Sr. letrado de la parte actora, J. B. M. en el 30% de los que le correspondan en la Instancia anterior; los del Sr. letrado apoderado de la parte demandada, D. G. L. en el 10% de los que le correspondan en la Instancia anterior y en el 15 % de la misma base regulatoria al Sr. letrado patrocinante de la parte demandada, G. N. W. (arts. 6,7,8,9,39 y cc. de la ley XIII, n° 4, ref. ley XIII n° 15).

4. REGISTRESE, notifíquese y devuélvase.

REGISTRADA BAJO EL N° 033 SDL. CONSTE.