En la ciudad de Puerto Madryn, a los días de mayo del año dos mil doce, se reúne la Excma. de la Cámara de Apelaciones, con la Presidencia del Dr. Heraldo Enrique FIORDELISI y la asistencia de los Sres. Jueces de Cámara María Inés de VILLAFAÑE y Dr. Mario Luis VIVAS, para celebrar acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **"B., E. D. c/ P. A. S.A. S/ COBRO DE PESOS. LABORAL (Expte. N º 16 Año 2012)** venidos del Juzgado Laboral N º 1 (Expte. N º 152/2009), en apelación. Los Sres. Magistrados resolvieron plantear las siguientes cuestiones: **PRIMERA:** ¿es justa la sentencia apelada?; **SEGUNDA:** ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar? y expedirse en orden al sorteo practicado a fs. 216.

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

1.1.

La Sra. Jueza de grado dictó sentencia a fs. 192/195, admitiendo la demandada instaurada por E. D. B. en contra de P. A. S.A., condenando a ésta última a abonar al primero la suma de pesos cincuenta y cuatro mil seiscientos treinta y cinco con 50/100 ($ 54.635,50), con más intereses.

Para arribar a dicha decisión consideró que, en el caso de los marítimos, especialmente del personal embarcado, la vigencia de la ley de contrato de trabajo queda condicionada a que la aplicación de sus disposiciones resulte compatible con la naturaleza y modalidad de la actividad de que se trate y con el régimen jurídico específico a que se encuentra sujeta (Art. 2, LCT). Ello, teniendo en cuenta que el concepto de injuria del Art. 242, LCT, resulta de aplicación a la gente de marcero el régimen especial lo complementa y establece expresamente las normas de los arts. 991 y 1000 del Cód. de Comercio, entre los que se encuentra el hecho de no presentarse a bordo en la fecha y hora señaladas.

Compartió con la demandada que la reglamentación de la ley laboral no contempla el supuesto de "licencia por familiar enfermo", por lo que era facultativo para el demandado otorgar o no ese tipo de licencias.

No obstante, señaló que no podía compartir con la accionada el silencio guardado a las constancias y/o certificados enviados por el trabajador un mes antes del llamado a embarque, para luego, sin más, despedirlo, al mismo tiempo que le indicaba que las constancias enviadas por aquél eran insuficientes para considerar la justificación de sus inasistencias.

Apuntó al texto de la comunicación rescisoria, en particular, en orden al contenido que expresa la insuficiencia de la documentación oportunamente presentada, ya que si quería cuestionarla, debió hacerlo en tiempo propio.

Endilgó a la empleadora no haberle dado oportunidad al trabajador de mejorar o rectificar dicha documental que daba cuenta del tratamiento en trámite, por lo que consideró que la decisión rupturista violó el principio de conservación del contrato (Art. 10, LCT).

Por otra parte, la negativa de la empresa, en su conteste de demanda, en cuanto haber recibido certificado alguno, quedó desvirtuada frente a los mismos términos del despacho epistolar donde le comunica el despido, como así también que llegó a conocimiento efectivo de la empleadora, ya que de la declaración testimonial de fs. 162, surge que la vía facsímile era un procedimiento habitual para llevar a cabo este tipo de notificaciones, y la empresa tuvo tiempo suficiente para exigir la presentación de documentación original u otra que considerara necesaria, pero no lo hizo.

Sostuvo que la confesión ficta carece de efectos prácticos, ya que la presunción que de ella se deriva se extiende a los hechos expuestos en la contestación de la demanda, y en tal sentido no ha habido divergencia entre los hechos expuestos por las partes, y el conflicto sólo ha de dirimirse por la falta de motivación real de la decisión empresaria.

Afirmó finalmente que el Art. 991, Cód. Comercio sanciona al trabajador cuando su ausencia es injustificada, y visto que ello no ha sido así, admitió la demanda, como quedó dicho.

Impuso las costas a la demandada y reguló honorarios.

1.2.

La parte demandada apeló la sentencia a fs. 198, recurso que le fuera concedido a fs. 200, fundándolo a fs. 202/204.

Corrido que fuera el traslado de ley, éste fue contestado por la actora a fs. 207/209.

2.1.

El pronunciamiento de grado consideró que comparte con la empleadora que otorgar licencia por familiar enfermo es una facultad privativa de ella, pero resulta inadmisible que el empleador guarde silencio frente a las constancias y/o certificados enviados por el trabajador un mes antes del llamado a embarque, para luego despedirlo sin más, dejando establecido que tales constancias resultaban insuficientes para considerar que estaba ausente por atención de su hijo enfermo.

Frente a este aserto, la demandada se queja, argumentando que: a) no existe norma legal vigente que contemple licencia alguna por familiar enfermo, al tiempo que reconoce que se encuentra dentro de la órbita de las facultades de la empleadora; b) que la empresa no está obligada a responder peticiones de los trabajadores, en tanto la ley no la obliga a ello, cuando no se trate de cuestiones inherentes al cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo (arg. Art. 57. LCT); c) minimizó la validez de la confesión ficta, toda vez que los efectos jurídicos de tal reconocimiento le fueron favorables a la empresa demandada.

No puedo soslayar que el certificado de fs. 21 hace referencia a que no sólo

era el menor, hijo del actor, quien se encontraba sometido a tratamiento psicológico, sino también lo estaba este último y su esposa, circunstancia ésta que fue puesta de manifiesto en el libelo de la demanda.

De ello, se sigue a mi juicio, que la buena fe que debe gobernar la relación laboral (arg. Art. 63, LCT) incluía también la de considerar la situación del trabajador, en cuanto a que el tratamiento psicológico también lo comprendía, y este extremo se erige en un dato de la mayor importancia, pues también era la salud del trabajador la que se encontraba en juego. Considerar parcialmente el problema, sólo como si se tratara de la enfermedad de un familiar, mas no la del propio accionante, significa no haberse atendido la cuestión con la debida responsabilidad por parte de la empleadora.

Del texto del despacho epistolar de fs. 6 y del informe de la pericia contable (ver fs. 104), surge claramente que la accionada tenía conocimiento del tratamiento llevado a cabo por el mismo actor, y nada obstaba, en todo caso, a que sus causas fueran debidamente corroboradas por los profesionales que ella indicara. Nada de ello ocurrió.

Pese a haber recepcionado el certificado en cuestión (17.04.06, según la pericia de la contadora), la empleadora adoptó una actitud indiferente hasta la fecha del distracto (22.05.06).

Por tal razón, estimo que los acontecimientos de autos han de ser valorados en su conjunto y, como ya se adelantara, en función del cumplimiento contractual en términos de buena fe.

En este sentido se ha señalado que *"La buena fe es una regla de conducta "que exige a las personas de derecho una lealtad y una honestidad que excluya toda intención maliciosa. Es una norma de comportamiento que debería ser apreciada in abstracto; es una buena fe-lealtad que el derecho positivo impone en las relaciones contractuales y extracontractuales" (IVON LOUSSOUARN, M., La buena fe, en "Tratado de la buena fe en el derecho", Lidia Garrido Cordobera (coord.), Edit. La*

Ley, Buenos Aires, 2004, T. II, p. 9). La buena fe implica, entonces, una serie de obligaciones, que se tornan exigibles, según las circunstancias y naturaleza de la actuación del sujeto; el principio general de la buena fe siempre exige una actuación honesta, bienintencionada, pero esta obligación se desdobla en la obligación de información a la contraparte sobre aspectos esenciales del negocio a celebrar, la obligación de no actuar en forma reticente, es decir, silenciando aspectos centrales que afectan el consentimiento prestado, en la obligación de no contravenir con hechos las declaraciones o actuaciones anteriores, la obligación de no defraudar una confianza o apariencia generada, etc. El principio general de la buena fe no constituye un puro elemento de un supuesto de hecho normativo, sino que engendra una norma jurídica completa, que además, se eleva a la categoría de un principio general de derecho; todas las personas, todos los miembros de una comunidad jurídica deben comportarse de buena fe en sus recíprocas relaciones, lealmente, no sólo en la fase previa, sino también en el desenvolvimiento de las relaciones jurídicas ya constituidas entre ellos (Cfr. voto del doctor Noceti, ST Jujuy, Sala I, 9/3/84, "Vall de Alonso, Ester c/ Círculo de Personal Subalterno de la Policía de Jujuy y otra", ED 109-165; CN Com., Sala B, 5/2/99, "Zunghiri, H. J. c. Sánchez, Carlos y otros", LL 1999D, 193 y DJ 19992127).En nuestro sistema legal, el principio general de la buena fe posee un alcance absoluto e irradia su influencia en todas las esferas, en todas las situaciones, en todas las relaciones jurídicas. Ello, al punto de que nadie puede hacer valer derechos que contravengan dicho principio. Es que, el Art. 1198, inc. 1º del Cód. Civil legisla la buena fe con contenido general, constituyendo una norma-eje de todo el sistema (Cám. 1ª CC La Plata, Sala II, 28/2/91, "Parras, Oscar A. c/ Viviendas Los Angeles", LL1991-E-452).- Y en el caso de autos, además dicha manda se encuentra reforzada por una norma específica; la LCT en su Art. 63 establece 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 de trabajo".- La frase empleada en la norma es plenamente

aplicable en este caso respecto de la obligación del actor de ajustar la conducta a lo que es propio de un buen trabajador al extinguir el contrato o relación de trabajo; la fórmula legal es clara, en el sentido de que en el caso de autos, se exigía del actor un proceder irreprochable en el desarrollo y finalización del vínculo laboral, si pretendía percibir una indemnización por despido. El análisis de su conducta, con sus idas y venidas, sus dilaciones, sus cambios de opinión sobre considerarse despedido en el plazo de dos días y luego aguardar meses en silencio, etc., no permite justamente asignar al actor un comportamiento ya no irreprochable, sino siquiera aceptable". (Cám. Apelaciones Trelew, Sala "A", in re:"M. F. c/ E. B. H. S. R. L. y otros s/ Dif. de hab. e indem. de ley cobro de pesos - laboral" (Año 2008).

Así las cosas, desde este punto de vista, la queja del demandado resulta inaudible.

2.2.

Debo señalar también que, a mi modo de ver, sin que mediara otro trámite al respecto, y en forma intempestiva, la demandada despidió al trabajador, aprovechando la ocasión del distracto para hacerle saber que no admitía licencias por enfermedad de familiar, no sin dejar de expresar que el certificado no se encontraba suscripto por un galeno.

La actitud del trabajador, a mi juicio, fue interpretada por su empleadora como de abandono de trabajo.

Y digo ello, pues de la segunda parte de la carta documento de fs. 6 surge con toda claridad que consideró injustificada su falta de presentación a embarque, calificándola como "una grave injuria a los intereses de la empresa".

Cierto es que el Art. 991, Cód. Comercio, correlativo con el Art. 139 de la ley de navegación impone al tripulante la obligación de presentarse a bordo en

la fecha y hora señalada, y que su ausencia injustificada constituye causal de despido.

Esa norma guarda relación con la seguridad de la expedición del buque y sus condiciones de navegabilidad, en conexión con la tripulación completada, es decir, la dotación de seguridad y explotación fijadas para esa embarcación.

Pero no es menos cierto que, como señalara el decisorio, al momento de citación a embarque (12.05.06, ver fs. 5) la empresa se encontraba en conocimiento del tratamiento psicológico del actor, su esposa e hijo y nada señaló al respecto.

Así las cosas, el actor envió un telegrama (del que da cuenta la pieza de fs. 8), el que ratificaba su imposibilidad de asistir a embarque, tras lo cual sobrevino su despido (fs. 6).

Tampoco puedo soslayar que en modo alguno el Art. 991, Cód. Comercio, deroga al Art. 10, LCT; menos al Art. 244 del mismo cuerpo legal, en cuanto ello constituiría una flagrante violación a lo preceptuado por los arts. 7 y 13 de dicha norma.

Y en ese sentido, es dable recordar que en la relación de empleo, como la que aquí analizo, rige el principio protectorio. La idea de protección requiere comparar lo que se va a considerar protectorio con otro tratamiento normativo predispuesto, que sería el aplicable si no existiesen las normas especiales de protección.

Este sistema normativo predispuesto que regiría a las relaciones laborales a falta de un derecho especial, es el del derecho común (civil o, como en nuestro caso, comercial), y su principal herramienta, cuando se trata de disciplinar relaciones económicas privadas en general, siempre fue la autonomía de la voluntad. Con lo cual, para dar a los contratos de trabajo un contenido mejor -comparativamente mejor que el que resultaría del derecho común-, en lo que en esencia consiste el procedimiento propio del

derecho del trabajo es en la decidida inhibición de un funcionamiento tan extenso de la autonomía de la voluntad, para dar a los contratos, por medio de normas imperativas, un contenido distinto del que resultaría del intercambio espontáneo de las voluntades de las partes (cfr. RAMÍREZ BOSCO, Luis E, " "Ley de Contrato de Trabajo"T ° I, (Rodríguez Mancini - Director), p. 323).

Ésta es en verdad la esencia del principio protectorio, que impone la primacía de los derechos consagrados a favor del trabajador en el régimen laboral, por sobre los del derecho común.

Por tal razón, compatibilizando ambas normas (la del Art. 991, Cód. Com. y 244, LCT), soy de la idea que ambas no se contradicen, sin perjuicio de lo cual, la norma laboral se torna operativa, como requisito previo al distracto.

La operatividad del Art. 244 del régimen de contrato de trabajo (Adla, XXXVI-B, 1175) requiere la ausencia del dependiente a su empleo sin motivo objetivo, la existencia de una intimación fehaciente del empleador constituyendo en mora al subordinado a fin de que se reintegre al trabajo dentro de un plazo razonable y la declaración rupturista del empleador comunicada fehacientemente en los términos de los arts. 242 y 243 del citado régimen ante la falta de reintegro del operario a sus labores habituales vencido el plazo fijado para ello. (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala V, in re: "Pitzzo, Eduardo E. c. Disco S.A.", 15/12/2005, DJ 26/04/2006, DJ 26/04/2006 , 1163 IMP 2006-9 2006 IMP 2006-9 , 1195, AR/JUR/7744/2005).

En nuestro caso, existiendo causa objetiva para justificar su ausencia, ninguna intimación se ha verificado, disponiendo el despido sin más.

Por otra parte, las apuntadas ausencias, no revelaban por sí la falta de voluntad del trabajador de continuar trabajando a las órdenes de su empleadora, lo que constituye el elemento subjetivo a tener en cuenta en

casos como el de autos. Por ello, considero además que el despido resultó intempestivo y desproporcionado.

He de considerar que el abandono de trabajo se configura cuando el trabajador no responde a la intimación cursada por el principal, no exponiendo los motivos de su ausencia que, justificados o no, revelan su intención de no abandonar el contrato de trabajo y concretado el despido, el incumplimiento alegado debe evaluarse a la luz de lo dispuesto por el Art. 242 de la Ley de Contrato de Trabajo (cfr. SCBA, L 90201 S 27-3-2008, "Revillo, Juan Alberto c/ Ramón Rubialese e Hijos S.A. s/ Indemnización despido" *contrario sensu*) (cfr. CAPM, SDL 07/10).

En síntesis, la falta de emplazamiento previo impide convalidar la imputación de abandono de trabajo (art. 244, LCT) (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VIII, in re: "Ramírez de Comesana, Rosa c. Bazarian, H", 22/11/1991, DT 1992-B DT 1992-B , 1668 DJ 1992-2 DJ 1992-2, 815, AR/JUR/358/1991), y desde este ángulo, la queja tampoco puede estimarse.

2.3.

Finalmente, cabe considerar el agravio vinculado con la confesión ficta.

La queja de la demandada señala que la sentencia de grado minimizó dicha prueba contraria al trabajador.

Sin embargo, no señala el apelante en qué medida, la consideración *in extenso* del decisorio, respecto de esta prueba, pudo haber variado el resultado del proceso; tampoco se advierte, de las preguntas formuladas en el pliego de fs. 132, y sus confesas contestaciones ningún elemento que pudiera perjudicar la posición del trabajador.

Por tal razón, al no dar cuenta el agraviado de las circunstancias que, de haber sido consideradas, otra hubiera sido la decisión, no se advierte la existencia de crítica razonada y concreta que habilite su tratamiento (arg.

art. 268, del CPCC). De allí que propondré al Acuerdo que este aspecto del agravio sea declarado desierto.

3.

En virtud de lo dispuesto en el art. 69 del CPCC, 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, de los letrados de la parte actora, Dres. A. V. T. y J. A. G. R. I. en el 15%, para cada uno de ellos, de los que le correspondan en la Instancia anterior, y los de los letrados de la parte demandada, Dres. D. G. L., y G. N. W. en el 12,5%, para cada uno de ellos, de los correspondientes a la Instancia anterior (arts. 5,6,7, 13, y cc. de la ley de aranceles).

Por las razones expuestas, voto por la **AFIRMATIVA.**

A LA PRIMERA CUESTIÓN, LA Sra. Jueza de Cámara María Inés de Villafañe dijo:

1.

Dado que el magistrado preopinante ya reseñó en lo esencial los detalles del caso, la decisión impugnada y los motivos de agravio expuestos por la empresa apelante, me pronunciaré directamente sobre los aspectos traídos a decisión de esta alzada, para lo cual y cumpliendo las mandas de los arts. 169 de la Const. Prov., 8 de la ley V N º 17 y 274 C. P. C. C., serán suficientes las consideraciones que siguen.

2.

Al tiempo de valorar la injuria que determinó la extinción del contrato, dable es señalar que conforme al art. 2° LCT, las relaciones de trabajo regidas por estatutos especiales -en el caso el C. de Comercio y la Ley de la

Navegación- constituyen una regulación especial asimilable a uno de ellos. Tal normativa y la ley general no son, necesariamente, incomunicables, y la aplicación de las normas de ésta, está supeditada a su compatibilidad con la "naturaleza de la relación" y con el específico régimen jurídico a la que se halla sujeta. En ese contexto, la enumeración que, en el art. 991 del citado Código, sigue a la remisión genérica a la "injuria", incluye ciertas justas causas de despido que, por necesidad de ajuste a la "naturaleza de la relación", es decir, a las circunstancias concretas en las que se desarrollan la explotación y las relaciones de trabajo que en ella tienen lugar, no son derogadas, explícita ni implícitamente, por la ley general.

El art. 991 C Com. indica que *"El hombre de mar, después de matriculado, puede ser despedido con causa justa por injuria que haya hecho a la seguridad, al honor o a los intereses del armador o su representante. En especial serán justas causas de despido:…5º El no presentarse a bordo en la fecha y hora señalada para comenzar sus servicios".*

Tal fue la causa para disponer el distracto del actor y comunicada por carta documento de fecha 22 de mayo de 2006 y ratificada por la comunicación del 12 de junio de 2006, por lo que en el contexto probatorio de la causa, deberá determinarse si la inasistencia obedeció a causas objetivas y debidamente comprobadas.

De conformidad al artículo 242 de la L.C.T, las partes se encuentran posibilitadas de denunciar el contrato de trabajo ante el incumplimiento del otro sujeto de la relación que configure la injuria, cuya magnitud sea tal que impida su continuación. En el caso de que la extinción la disponga el empleador, éste la debe fundar en justa causa. La valoración de los hechos calificados como injuriosos, a los fines de la extinción del contrato de trabajo, queda sujeta a la prudente apreciación de los jueces, conforme a la facultad otorgada por el último párrafo del artículo 242 de la L.C.T (cfr. Etala, "Contrato de trabajo", Astrea, Buenos Aires, 1998, par. 3, p. 526). La

gravedad de la injuria es objetiva, es decir, independiente de la apreciación caprichosa o arbitraria de las partes y su valoración -reiteramos- resulta privativa del magistrado laboral (cfr. POSE, Carlos, "Ley de Contrato de Trabajo", 2da. edic. act., pág. 364 in fine, Edit. David Grinberg, 2004).

En ejercicio de aquel prudente arbitrio de los jueces de la injuria achacada al trabajador, la señora jueza analizó la conducta desplegada por las partes y concluyó en que no existía mérito para desplazar el principio de conservación del contrato (art. 10 L.C.T.). *"El artículo 242 de la LCT adopta el sistema de causal genérica única, dejando librada la valoración de ella en cada caso particular a la prudencia del juzgador, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto por la LCT, y las circunstancias personales en cada caso"* (Cám. Trab. de Córdoba, sala 3, 28-12-98, "Avendaño Simón, Rosa Adelina c/ Ferraro, Guillermo Oscar s/ Demanda", sent. 89, cit. en Revista de Derecho Laboral, Extinción del Contrato de Trabajo-1, Secc. jurisprudencia, Edit. Rubinzal Culzoni).

Si la causal invocada para el distracto fue la falta de presentación a embarcar en la fecha consignada en la carta documento de fs. 5, (sin que haya podido acreditarse que el buque A. M lo hiciera durante el mes de mayo (v informe pericial de fs 104)), no puede soslayarse que la actitud adoptada por la demandada se encuentra reñida con el principio de buena fe, pues definitivamente sabía, más allá de la resistencia manifestada al contestar la demanda, que el Sr. B. había puesto en conocimiento que se encontraba en tratamiento psicológico, conforme anticipara vía fax a la empresa.

Es conocida la distinción que la doctrina ha hecho entre "buena fe creencia" y "buena fe lealtad". Mientras la primera se refiere a la sinceridad, buena intención del agente, o al recto entendimiento de las partes sobre el contenido de un negocio, la segunda tiene relación con el cumplimiento honesto de los deberes contraídos. En lo que respecta al contrato de trabajo,

la "buena fe lealtad" obliga a las partes a un obrar honesto, prudente, fiel al compromiso contraído, tanto en la observancia de las obligaciones de cumplimiento como en las de conducta, y ello tanto al celebrar como al extinguir dicho contrato laboral, y por supuesto también durante su ejecución. Y dicho obrar leal es el exigido a una persona media, entendiéndose por tal a quien se encuentra dentro del promedio o del común de la gente, denominada por la ley laboral como "buen empleador" y "buen trabajador", según el caso.

Para la valoración del deber de buena fe -obligación integrativa del contrato de trabajo-, la ley 20.744 introduce como parámetros o conductas medias exigibles el buen empleador y trabajador, con obligaciones de lealtad y probidad que deben cumplimentarse en todo tiempo y en forma activa evitando todo género de reticencias y aclarando suficientemente las situaciones para evitar cualquier tipo de equivocadas expectativas.

Estos deberes, encuentran su basamento en el principio de buena fe con que deben cumplirse las obligaciones y constituyen presupuestos básicos de toda relación contractual. Es por ello que la violación de alguno de los deberes de prestación o de conducta constitutivos de dicha relación, puede considerarse injuria que por su gravedad no consienta la prosecución de la misma. "*Desde el punto de vista práctico, la noción de buena fe justifica muchas de las decisiones judiciales, ya que los jueces se muestran permeables a aplicar soluciones de equidad cuando advierten que uno de los litigantes -trabajador/y/o empleador- ha incurrido en accionar abusivo y/o malicioso en defensa de sus derechos, utilizando el ordenamiento jurídico para obtener un enriquecimiento ilícito. Ello explica la proyección en nuestra disciplina de la figura del abuso de derecho y de la denominada doctrina de los actos propios (ver García Martínez, "La doctrina de los actos propios y el derecho del trabajo", D. T., 1986-B-1375). En síntesis, la buena fe sería un módulo regulador de la conducta de ambas partes de la relación jurídica y, paralelamente, resulta calificada por los deberes de colaboración*

y solidaridad que son pautas éticas de conducta que permiten proyectar, más allá de la relación de cambio, el negocio jurídico laboral (ver Livellara, "Suspensión preventiva y precautoria del contrato de trabajo", pág. 17;; Capón Filas, "El módulo de la buena fe", TSS, 1977-5)" (POSE, Carlos, "Ley de Contrato de Trabajo", pág. 112, 1ª edic., Edit. David Grinberg, 2001).

En suma, la buena fe debida, reviste carácter esencial en las relaciones laborales porque es preciso tener presente que el contrato de trabajo no crea sólo derechos y obligaciones de orden exclusivamente patrimonial sino también una vinculación personal que al prolongarse en el tiempo necesita de confianza y lealtad recíprocas de las partes (arts. 62 y 63, LCT), que en el caso sub-examen se han visto seriamente comprometidas por el comportamiento de la demandada.

Comparto con el Señor magistrado que me antecede en el voto, que la empresa ignoró que el referido certificado aludía al grupo familiar y que ello expresamente, incluía al señor B..

La demandada, frente al aviso del trabajador cursado en fecha 17 de abril de 2006 no ejerció la facultad de ejercer el control (art. 210 LCT), ni procuró en modo alguno obtener del trabajador aclaración alguna respecto del alcance del impedimento para presentarse a trabajar, insistiré formulado con suficiente anticipación y sin haber realizado ninguna marea durante el año 2006. (v. informe pericial fs. 103).

En ese punto, equivoca el apelante su planteo recursivo. La respuesta a la comunicación primigenia del actor, le era debida en los términos de la LCT en tanto, se aludía a una afectación en la salud del trabajador, desconocer ello importa también, una violación al principio protectorio al que alude en su argumentación recursiva.

Luego de ello, y aún cuando, la omisión injustificada de presentarse a bordo en la fecha y hora señalada para comenzar los servicios, configura por sí misma y sin necesidad de intimación previa, la justa causa de

despido, conocía la demandada la existencia de razones imposibilitantes del embarque, como las de salud invocadas por el actor y que debieron ser evaluadas por la empresa antes de disponer el distracto en el mismo acto en que restaba validez a los certificados remitidos oportunamente.

La sentencia, en el punto referente al juzgamiento del hecho generador del distracto, aparece suficientemente fundada y amerita desestimar el agravio.

También deberá desestimarse la crítica a la valoración de la confesión ficta del actor. No sólo porque a fs. 167 se tiene confeso al actor en los términos del art.24 de la Ley XIV N º 1 (con alcance distinto al previsto por el hoy 421 del CPCC), sino porque no indica cual es la prueba producida en autos que desvirtúa las conclusiones a las que llega la señora magistrada para desestimar la injuria laboral que sostuvo la empresa para despedir al trabajador marítimo.

Luego de lo expuesto, la sentencia de primera instancia deberá confirmarse con costas al apelante (art. 69 del CPCC). Los honorarios que propone regular el Dr. Mario Luis Vivas, resultan reflejo de la actividad profesional cumplida por los letrados que intervinieron en esta instancia.

Voto a la cuestión propuesta, por la **AFIRMATIVA.**

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

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

1. CONFIRMAR el decisorio de fs. 192/195 en todo cuanto ha sido materia de agravios.

2. IMPONER las costas de alzada a la demandada vencida (cfr. art. 69, del CPCC).

3. REGULAR los honorarios profesionales por su actuación en esta Instancia, de los letrados de la parte actora, Dres. A. V. T. y J. A. G. R. I. en el 15%, para cada uno de ellos, de los que le correspondan en la Instancia anterior, y los del letrado de la parte demandada, Dres. D. G. L. y G. N. W. en el 12,5% para cada uno de los correspondientes a la Instancia anterior (arts. 5,6,7, 13, y cc. de la ley de aranceles).

4. REGISTRESE, notifíquese y devuélvase.

Así lo voto.

A LA SEGUNDA CUESTIÓN, la Sra. Jueza María Inés de Villafañe dijo:

El pronunciamiento que propone el señor Magistrado que me antecede en el voto se ajusta al contenido de mi voto.

Así lo voto

Con lo que se dio por terminado el acuerdo, dejándose constancia que el Dr. Heraldo Enrique FIORDELISI 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 mayo de 2012.

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. 192/195 en todo cuanto ha sido materia de agravios.

2. IMPONER las costas de alzada a la demandada vencida (cfr. art. 69, del CPCC).

3. REGULAR los honorarios profesionales por su actuación en esta Instancia, de los letrados de la parte actora, Dres. A. V. T. y J. A. G. R. I. en el 15%, para cada uno de ellos, de los que le correspondan en la Instancia anterior, y los de los letrados de la parte demandada, Dres. D. G. L. y G. N.

W., en el 12,5% para cada uno de los correspondientes a la Instancia anterior (arts. 5,6,7, 13, y cc. de la ley de aranceles).

4. REGISTRESE, notifíquese y devuélvase.

REGISTRADA BAJO EL N ° 22 /12. SDL. CONSTE.