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: **"V. A. E. c/ P. A. SA s/ cobro de pesos- Laboral (Expte. Nº 56 - Año 2012)** venidos del Juzgado Laboral Nº 1 (Expte. Nº 369/ 2005), en apelación. Los Sres. Magistrados resolvieron plantear las siguientes cuestiones: **PRIMERA:** Es justa la sentencia apelada?, **SEGUNDA:** Qué pronunciamiento corresponde dictar? y expedirse conforme al orden de sorteo de fs.297.

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

1.

La Sra. Jueza de grado dictó sentencia a fs. 272/277, admitiendo la demanda incoada por A. E. V. en contra de P. A. S.A., condenando a esta última a abonar al primero de los nombrados la suma de $ 62.197,53 con más intereses.

Para arribar a dicha decisión consideró que las partes no acompañaron a autos el contrato de ajuste, razón por la cual no puede comprobarse los dichos de la demandada en el sentido que dicho contrato era de "relevo" y sólo por esa marea, sin pretensión de renovación ni durabilidad.

Estimó que se acompañaron recibos de sueldo, de los que surge la categoría del actor como "relevo", a lo que debe adunarse que el telegrama de fecha 15.09.03, en el que se hace mención a esa categoría, si bien no se comunica en forma clara y determinante el fin de la relación laboral.

Abunda el decisorio señalando la inexplicable postura de la demandada, por cuanto el 23.12.03 le envió a V. un telegrama en el que le hacía saber que habiendo vencido el plazo de licencia por enfermedad procedía a reservar el puesto de trabajo en los términos del art. 211, LCT, la que sólo puede entenderse en virtud de una relación laboral vigente, sin perjuicio del error cometido por la accionada que fue objeto de aclaración en una misiva posterior con respecto al período de dicha reserva.

Señaló también el decisorio que el alta médica sería considerada por la demandada a partir del 15.11.03 por no haber el actor acompañado certificados médicos posteriores, denotando su conducta incongruente cuando, con fecha 03.02.04, reclamó tales certificados bajo apercibimiento de considerar sus inasistencias como injustificadas.

El pronunciamiento de grado estimó, finalmente, que el 25.02.04 la demandada comunicó al actor que la relación laboral se encontraba extinguida por finalización de relevo y de licencia por enfermedad. El 12.03.04 el actor se consideró despedido ante el silencio a su misiva anterior.

De todo lo expuesto, concluye la Sra. Jueza de grado que ha existido una reconducción tácita de la relación laboral, la que se deriva de la continuidad del vínculo, pese al poco claro texto de la misiva del 15.09.03, y de la conducta posterior de la demandada en el sentido de reservar su puesto de trabajo, señalando que si no había relación de trabajo vigente, mal podía haber goce de licencia, a lo que debe adunarse que recién en diciembre de 2003 liquidó los conceptos emergentes de la liquidación final.

Concluyó el decisorio que fue el 25.02.04 cuando el demandado comunicó la extinción de la relación laboral, la que a esas alturas, era por tiempo indeterminado, injustificado e indemnizable.

Señaló también que el hecho del alta médica y la consecuente finalización de la licencia implicaba el deber de la empleadora de intimar al trabajador a presentarse a trabajar o citarlo a embarque, lo que no se produjo.

Asimismo, refirió el decisorio que la solución al caso implica la desestimación de la defensa de prescripción, atento a que a la fecha de la promoción de estas actuaciones, no se había operado el plazo legal para ello.

Impuso costas a la demandada y reguló los honorarios de los profesionales intervinientes.

2.

La sentencia fue apelada por la parte demandada a fs. 279, y el recurso fue fundado a fs. 283/285.

La parte demandada se agravió en base a tres aspectos del decisorio: a) en cuanto a que la relación laboral era por tiempo indeterminado, cuando en verdad lo fue por tiempo determinado; b) en cuanto a que los rubros salariales reconocidos por 15 días de noviembre y el mes de diciembre de 2003 se encuentran saldados; c) en cuanto a la desestimación de la excepción de prescripción, debiendo tomarse como punto de partida de la misma el día de finalización del relevo, esto es, el 15.09.03.

2.1.

Con respecto al primero de los agravios, la accionada sostiene que el pronunciamiento de autos tuvo por reconocida una tácita reconducción del contrato de ajuste, convirtiendo uno de tiempo determinado en otro de tiempo indeterminado.

En tal sentido afirma la queja que su parte, en todo momento expresó su voluntad de concluir con el relevo, la que puso de manifiesto a través del despacho epistolar del 15.09.03. Como tal, dicho relevo finaliza cuando

concluye la marea, brillando por su ausencia conducta alguna de las partes tendiente a transformar la relación en una de tiempo indeterminado. Ello así, pues no sólo el trabajador no superó los plazos para considerárselo efectivo, sino que tampoco cuestionó la comunicación mencionada; sólo que por razones de política empresarial la demandada continuó brindando asistencia económica y prestacional al trabajador, quien desembarcó con un problema físico, lo que no permite inferir consentimiento alguno de su parte en el sentido de entender una relación laboral efectiva y de tiempo indeterminado.

Sostuvo además que esta clase de contrato de "relevo" guarda similitudes con el contrato de trabajo de naturaleza eventual, a tal punto que el armador continúa disponiendo de sus facultades de dirección, organización, disciplina, etc, mientras que el trabajador es beneficiario de la seguridad que se expresa a través de la posibilidad de acceder al seguro de riesgos del trabajo.

Finalmente, puso de resalto que la finalización del relevo en modo alguno impidió que la empleadora continuara prestando la asistencia que la ley laboral establece en los arts. 208 y ss., lo que se verificó hasta el 15.11.03.

Como se advierte, el tema central de la queja de la demandada radica en determinar si la relación laboral concluyó con la comunicación del 15.09.03 (fs. 16), por tratarse de un contrato celebrado a tiempo determinado en función de un relevo o bien concluyó con la misiva del 25.02.04 (fs. 22), tal como lo sostiene el decisorio de autos.

Una máxima de la lógica señala que una cosa no puede ser y no ser al mismo tiempo, pues tal aserto constituye una contradicción axiológica insoportable. Sobre esa plataforma me expediré.

La comunicación cuya copia luce a fs. 16 señala que la empresa hizo saber al trabajador que finalizaba su relevo en el Buque C. P.

El decisorio en análisis sostiene que en autos no se acompañó contrato de ajuste alguno, por lo que no pueden comprobarse los dichos de la demandada en el sentido que la verdadera relación laboral era de "relevo", refiriendo que esa situación surge de recibos de sueldo del trabajador (fs. 2 y 3 del legajo personal del actor) y de las manifestaciones del despacho de fs. 16. Agrego, de mi propia cosecha, que la pericia contable de fs. 168/170 da cuenta de esa situación al contestar el punto B) del cuestionario de la actora (fs. 168 vta) y el punto 1) (fs. 170 vta) del cuestionario de la parte demandada. Deben adunarse también las manifestaciones de los testigos de fs. 164/165 (contestación a la pregunta primera) y fs. 166 (contestación a la pregunta tercera).

Es decir, pese a las afirmaciones sentenciales, no me quedan dudas (pues a las pruebas apuntadas me remito) que surge probado en autos que el actor detentaba la categoría de oficial de relevo y que la comunicación del 15.09.03 ponía fin a la relación.

De todos modos, lo que habré de analizar es el comportamiento de las partes con posterioridad a esa fecha, pues, tal como lo señala el decisorio de autos, toda conducta posterior de la demandada tendiente a otorgar licencias por enfermedad, implica la aceptación de una relación laboral vigente, lo que se contradice con la decisión adoptada en aquélla fecha.

La interpretación de un contrato, debe hacerse teniendo en cuenta el comportamiento de las partes en su integridad, incluyendo el posterior a la relación en crisis (cfr. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala I, "M., A. y otro c. Estructura Horizontal S. R. L. y otro", 31/08/1995, DT 1996-A DT 1996-A , 359, AR/JUR/462/1995).

Y del análisis de la causa, surge con claridad que a través de las notificaciones de fs. 17, fs. 18, fs. 19, fs. 20 y fs. 21, la demandada, volviendo contra su propia decisión de fs. 16, se comportó en el sentido de dar continuidad a la relación laboral.

Debe señalarse en tal sentido que es el principio de buena fe el que preside la ejecución del contrato (arts. 1198 C.C. y 63 LCT) y vinculado con él, la doctrina de los actos propios veda la contradicción con los propios actos anteriores, jurídicamente relevantes y plenamente eficaces.

Ya De la Vega Benayas señalaba que "el Código civil es claro al decir que los derechos deberán ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe. Formula aquí, en forma de mandato, un postulado de ética social, un deber de comportamiento conforme a la moral social imperante, vigente. Un postulado de moral general que, al interferir en las relaciones jurídicas, adopta la formulación de un principio general de Derecho, el de la buena fe, aplicado según las reglas de la tópica, es decir, conforme a las exigencias del caso o problema y a la concurrencia en él de circunstancias morales o de la ética imperante: honradez, rectitud, diligencia, ausencia de dolo o mala fe, cooperación, consideración del prójimo, como «topoi» reguladores o informadores" (De la Vega Benayas Carlos, "Teoría, aplicación y eficacia en las normas del Código Civil", Edit. Cívitas, Madrid, 1976, p. 249).

De tal suerte 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).

De modo tal que 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; CNCom., Sala B, 5/2/99, "Zunghiri, H. J. c. Sánchez, Carlos y otros", LL 1999-D, 193 y DJ 1999-2-127).

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" (Cám. Apel. Trelew, Sala A, SDL 44/2008).

La frase empleada en la norma es plenamente aplicable en el caso que nos ocupa, respecto de la obligación del demandado de ajustar la conducta a lo que es propio de un buen empleador, quien pese a notificar la reserva de puesto de trabajo y su respectiva rectificación (fs. 18/19) e insistir luego en considerar alta médica a falta de certificados, o en considerar sus inasistencias como injustificadas valiéndose de las mismas razones (fs.

20/21), intenta posteriormente hacer valer una comunicación anterior (fs. 16) para tener por extinguida la relación laboral.

La explicación que pretende brindar el apelante acerca de las "razones de política empresaria" no resultan convincentes y son ajenas al marco jurídico de aplicación en el caso de autos.

El análisis de su conducta, con sus idas y venidas, sus cambios de opinión, no me permite, precisamente, asignar a la demandada un comportamiento, ni siquiera aceptable.

Es decir, la accionada apelante ha contravenido la doctrina de los actos propios, que no es sino una derivación inmediata y directa del principio de la buena fe.

La doctrina de los actos propios, derivación directa y necesaria de la buena fe en su aplicación a este caso, me persuade que la conducta de la accionada ha sido incompatible con las obligaciones que el principio general de la buena fe (art. 1198 C.C.) y el art. 63 LCT le hacían exigibles.

Se ha definido a esta idea expresando que "La doctrina de los actos propios es un principio general del derecho, fundado en la buena fe, que impone un deber jurídico de respeto y sometimiento a una situación jurídica creada anteriormente por la conducta del mismo sujeto, evitando así la agresión a un interés ajeno y el daño consiguiente" (Cám. Apel. Trelew, Sala A, fallo citado; Fueyo Laneri, Fernando, "Instituciones de Derecho Civil Moderno", Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 1990, p. 310).

La inadmisibilidad de ir contra los propios actos constituye técnicamente un límite del ejercicio de un derecho subjetivo o de una facultad derivada del principio de buena fe y particularmente, de la exigencia de observar, dentro del tráfico jurídico un comportamiento coherente (CNFed. Contadm., Sala V, 31/3/97, "Achtar, Estela, entre otros). Es decir, dicha doctrina importa una limitación o restricción al ejercicio de una pretensión. Se trata de un impedimento de "hacer valer el derecho que en otro caso

podría ejercitar". Lo obstativo se apoya en la ilicitud material -se infringe el principio de buena fe- de la conducta ulterior en contradicción con la que le precede. Y se trata de un supuesto de ilicitud material que reposa en el hecho de que la conducta incoherente contraría el ordenamiento jurídico, considerado éste inescindiblemente..." (Morello, Augusto M. - Stiglitz, Rubén S., "Inaplicabilidad de la doctrina del acto propio a la declaración viciada por falta de libertad y por violencia", en DJ 2004-II-1241).

Aun cuando quedaran dudas acerca de los términos de la notificación de fs. 16, y analizando una vez más el comportamiento posterior al 15.09.03, no habré de soslayar el principio de conservación del contrato que emana del art. 10, LCT.

La norma citada constituye un criterio básico para resolver cuestiones dudosas. La LCT sostiene que, en tales casos, "las situaciones deben resolverse en favor de la continuidad o subsistencia del contrato".

En los casos en que trabajador y empleador no cumplan sus prestaciones, ni pueda acreditarse un "comportamiento concluyente y recíproco" que "traduzca" una manifestación "inequívoca" de resolver la relación (arg. art. 241, párr. 3o, LCT), se considera que el contrato mantiene su vigencia y sólo ha quedado "suspendido" en cuanto se refiere a las obligaciones de cumplimiento (pero continúan las de carácter ético). Sólo una manifestación expresa o hechos que la demuestren inequívocamente, producen la extinción de la relación contractual (cfr. Vázquez Vialard, Antonio, "Derecho del Trabajo y la Seguridad Social", T° I, Ed. Astrea, p. 135 y ss.).

Ese es precisamente el caso de autos, en el que, pese a la postura del apelante en el sentido de haber dado por finalizada la relación con fecha 15.09.03, su conducta se dirigió en el sentido de la continuación de la vigencia laboral a través de las ya referidas comunicaciones de fs. 18 a 20.

Esa es la razón de las consideraciones que principiaron mi análisis del decisorio en crisis. Es contradictorio sostener la vigencia del contrato y al

mismo tiempo desconocerla. O había contrato vigente a la fecha apuntada, o no lo había. Es inaudible sostener que lo había a medias.

Y así las cosas, es la misma ley laboral la que privilegia el contrato por tiempo indeterminado, que se presume, es el pactado (art. 90 y ss., LCT) (cfr. Vázquez Vialard, Antonio, op. cit., p. 135).

Por tal razón, aun en el supuesto que los términos del despacho de fs. 16 fuesen "poco claros", como lo señala el decisorio en análisis, la duda jugará en armonía con el art. 10, LCT en el sentido de la continuidad o subsistencia del contrato de ajuste celebrado entre las partes, el que se extinguió, a mi juicio, el 25.02.04, con el despacho epistolar obrante a fs. 22.

En mérito a lo expuesto, habré de proponer al Acuerdo la confirmación de este aspecto del fallo apelado.

2.2.

La segunda queja consiste en que el decisorio reconoció los rubros salariales correspondientes a 15 días de noviembre y al mes de diciembre de 2003, siendo que a fs. 8 obra el recibo de pago de la liquidación final correspondiente al mes de diciembre y la pericia contable corrobora lo apuntado por el apelante.

Con respecto al recibo de fs. 8 del legajo reservado, debo señalar que el mismo carece de la firma del trabajador, y debe estarse a la negativa de fs. 98 vta, respecto de los recibos ofrecidos como prueba a fs. 87 (que hacen referencia a los obrantes en el legajo personal del actor y no se encontraran firmados). Era carga de la demandada probar su autenticidad, y la producción de dicha prueba brilla por su ausencia.

Con relación a las conclusiones periciales (fs. 169 vta), cabe señalar que las mismas son precisas en cuanto a la falta de registración del pago de remuneración correspondiente al mes de diciembre de 2003. De allí, se

colige que la queja vertida en este aspecto carece de todo fundamento probatorio, y debe ser desestimada.

2.3.

Con respecto al tercer agravio, entiendo que huelga su tratamiento, pues, de las consideraciones expresadas en el apartado 2.1. de las presentes consideraciones, su análisis deviene en abstracto.

3.

Con respecto a las costas de esta Instancia, y en atención al principio objetivo de la derrota (art. 69, del CPCC), las mismas han de ser soportadas por la parte demandada. En consecuencia regulo los honorarios profesionales de los Sres letrados de la parte demandadaa, D. R. G. L. en el 10% y G. N. W. en el 15% de los que le correspondieren en la Instancia anterior, y los de los Sres. letrados de la parte actora J. A. I. en el 10,8% y A. T. en el 16,2% de lo que les correspondiere en la Instancia anterior (arts. 5, 9, 13 y cc. de la ley XIII N° 4).

Voto a la PRIMERA CUESTION por la **AFIRMATIVA.**

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

En el voto precedente el Sr. Juez de Cámara 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 apelante, por lo que no resultará necesario abundar acerca de dichos aspectos ya que se encuentran cumplidos los requisitos de ley exigidos al respecto. En consecuencia, abordaré directamente las cuestiones planteadas como fundamentación del recurso por la recurrente.

1) <u>Tratamiento de los agravios de la parte demandada</u>.

1.1) <u>El término de la relación laboral</u>.

Ha planteado la demandada en su queja que la relación laboral era por tiempo determinado mientras que la sentencia consideró que lo era por tiempo indeterminado.

La sentencia ha descripto en forma muy clara el intercambio postal habido entre las partes y del mismo surge con nitidez suficiente la conducta asumida por la patronal demandada, la que debe ser legalmente encuadrada por la Alzada al resolver el recurso interpuesto.

Obsérvese que con fecha 15/09/2003 se remite el telegrama en el que la patronal comunica al dependiente la finalización del relevo del Buque C. P., agregando que se mantienen derechos asistenciales y laborales derivados por enfermedad hasta obtener el alta médica (fs. 16). Si bien este despacho no reúne los requisitos básicos y elementales que debe tener toda notificación de despido, se lo puede otorgar el alcance o la pretensión de concluir la relación de trabajo habida entre las partes. Pero es necesario avanzar en el análisis del comportamiento que tuvieron las partes para una cabal comprensión de la situación. Posteriormente, en Diciembre del mismo año, la demandada remite un telegrama al actor en la que le hace saber que habiendo vencido el plazo legal de licencia por enfermedad inculpable, le notifica el inicio del período de reserva del puesto (art. 211 LCT) a partir del 12/12/2003 (fs. 18). Comparto aquí el razonamiento de la sentenciante en que el texto del despacho está revelando la vigencia de la relación de trabajo entre las partes. Sigo avanzando en el análisis de las conductas que surgen de los despachos. Cuando el actor intimó a la demandada impugnando la "reserva del puesto" dado que le correspondían seis (6) meses y no tres (3) por sus cargas de familia, la empleadora respondió que por error se le notificó el inicio del período de reserva del puesto y que

continuaba vigente el plazo legal de licencia por enfermedad. O sea, le dio la razón al actor en su reclamo. En este caso, y tal como lo resalta la sentencia, nada dijo en contrario la patronal pudiéndolo haber hecho si es que tenía otra postura sobre la problemática planteada. La relación de trabajo continuaba viva.

Se llega así al mes de Enero de 2004 en el que la empleadora remite un telegrama al actor (fs. 20) en el que hace referencia que está complementando su comunicación anterior y consideraba el alta médica desde el 15/11/03 porque el actor no acompañó certificado médico posterior a esa echa. El actor rechazó la postura indicando que aun estaba en tratamiento y que enviaba por fax los certificados originales poniendo a su disposición los mismos (fs.28). La respuesta de la patronal (fs. 21) exigió la entrega de los certificados médicos, caso contrario se considerarían las inasistencias como injustificadas. Este texto, como bien lo remarca también la sentencia, está indicando claramente la vigencia de la relación entre las partes.

En el mes de Febrero de 2004 el actor notificó por telegrama el depósito en la Subsecretaría de Trabajo de los certificados médicos que la demandada se negara a recibir, reclamando el pago de los salarios de Diciembre 2003 y Enero de 2004 (fs. 30/31) y solicitando la aclaración de su situación laboral. Como respuesta obtuvo el actor el despacho obrante a fs. 22 en el cual la demandada le hace saber que "la relación laboral se encuentra extinguida" por finalización de relevo y del estado de licencia por enfermedad.

Con fecha 12/03/2004 y ante el silencio de un despacho anterior, el actor se consideró despedido (fs. 32) intimando el pago de los rubros adeudados.

He realizado una síntesis del comportamiento de las partes porque ello me hace compartir el razonamiento de la magistrada a quo en cuanto a que ha existido evidentemente una continuidad del vínculo de trabajo entre las

partes aun cuando al comienzo de los envíos (Septiembre de 2003) la patronal haya mencionado el "fin del relevo".

Acompaño también a la sentenciante en la interpretación de los despachos telegráficos en cuanto a que fue el 25/02/2004, mediante el instrumento obrante a fs. 22, cuando la demandada le notificó al actor su despido injustificado de una relación de trabajo por tiempo indeterminado. La consecuencia de ello es que corresponda la indemnización a favor del reclamante.

Comparto los dichos de mi colega de la Cámara, Dr. Vivas, en cuanto a que surge con claridad a través de las notificaciones de fs. 17, 18, 19, 20 y 21, que la demandada, volviendo contra su propia decisión de fs. 16, obró en el sentido de dar continuidad a la relación laboral.

Y es en estos casos en que debe tenerse presente el importante principio de la buena fe en la ejecución de los contratos (conf. art. 1198 Cód. Civ. y art. 63 LCT).

No hay duda que la labor que estoy desarrollando es de interpretación contractual. Interpretar es reconstruir la intención, significa colocarse en un punto de vista que esté por encima del interés de cada una de las partes y efectuar la investigación definitiva, la única apta para reconstruir, en sus términos efectivos, el contenido del contrato (conf. CNCiv., Sala D, 05/12/83, JA 1984-III-242; íd., 17/10/79, JA 1982-III-584). Si bien la voluntad es el alma del contrato, esa voluntad sólo puede ser apreciada a través del prisma de su declaración. La simple intención no manifestada carece de virtualidad jurídica, porque para anudar la compleja y sutil trama de sus relaciones jurídicas, los hombres necesitan de una base cierta, segura, concreta, que no puede ser otra que su declaración (conf. CNCiv., Sala K, 05/10/90, JA 1993-III-Síntesis). Es que es primordial tener en cuenta que los hombres deben poder confiar en lo que ven escrito y firmado, y no es posible que a su conducta legítima y de buena fe se oponga más tarde una

supuesta intención o voluntad distinta (conf. CNCiv., Sala K, 05/10/90, JA 1993-III-Síntesis). Esto última ha sido la postura que ha esgrimido la patronal en este caso, ha tenido una conducta dirigida en un sentido y luego -con el correr de los meses- pretendió esgrimir y que se le otorgara validez una conducta totalmente contraria a la anteriormente exteriorizada para con su dependiente.

Y ante la descripción de la conducta mostrada por la demandada es que surgen dos principios esenciales a considerar aquí para resolver la cuestión: a) la buena fe y b) los propios actos.

La buena fe es una regla de conducta que exige a las personas una lealtad y una honestidad que excluya toda intención maliciosa. Es una buena fe-lealtad que el derecho positivo impone en las relaciones contractuales y extracontractuales (conf. Cám.Apel.Trelew, Sala A, 20/08/08, "A. de R.", AP).

Estos principios deben necesariamente vincularse con el principio consagrado por la norma del art. 63 de la L.C.T. en cuanto a la obligación de las partes de obrar de buena fe y ajustar su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, en la celebración, en la ejecución y en la extinción del contrato de trabajo. Es uno de los principios generales del derecho del trabajo y constituye por eso una directiva de aplicación, interpretación e integración de la ley laboral, lo cual abarca a ambas partes del contrato y no a una sola de ellas.

Es por ello que se ha resuelto que el deber de buena fe y el de adoptar comportamientos acordes con el de preservación del vínculo incumbe a ambas partes (conf. CNTrab., Sala VII, 21/05/93, DT, 1994-B-2149).

Lo que es menester tener en claro que este principio debe ser tenido en cuenta para la aplicación de todos los derechos y obligaciones que las partes adquieren como consecuencia del contrato de trabajo, dado que el

artículo señala que el obrar de buena fe debe existir “tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo”.

Se ha intentado condensar en diversas directivas generales, a las cuales deben adecuar su actuación el empleador y sus dependientes, ellas son: a) evitar todo abuso de derecho y cuidar de no frustrar los valores protegidos legalmente, manteniendo recíproca lealtad; b) actuar con claridad, teniendo en mira la subsistencia del vínculo, no su disolución; c) no guardar silencio frente a los reclamos de la otra parte; d) acordar siempre a la otra parte la posibilidad de que enmiende el error en que pueda haber incurrido o remedie el daño causado; e) tratar cada una de las partes de que la otra obtenga un resultado útil de su prestación; f) cualquier ejercicio caprichoso o negligente del derecho es irregular o antifuncional; el deber de prestación está condicionado por valores superiores vinculados con la persona del trabajador o con el recto ejercicio de sus derechos; h) el empleador debe excluir toda actividad que tienda a perjudicar la persona del dependiente y a alterar fundamentalmente su condición laboral;, e i) evitar la aplicación de criterios discriminatorios (conf. LOPEZ - CENTENO - FERNANDEZ MADRID, “Ley de Contrato de Trabajo”, T. I. , pág. 480).

Del análisis realizado de la conducta asumida en este caso por la empleadora, la cual ha sido claramente reseñada en la sentencia, he hecho supra un breve resumen de la misma y también la ha descripto perfectamente el Sr. Juez Dr. Vivas en su voto precedente (lo que me exime de una mayor profundización al respecto), surge con nitidez que lejos ha estado de dar cumplimiento a alguna de las directivas de la buena fe que acabo de enumerar y de allí que sea reprochable su actitud asumida para con el actor de autos.

Demás está decir que en modo alguno puede conmover estos principios, las alegadas “razones de política empresaria” esgrimidas por la quejosa y que resultan manifiestamente inaplicables a la cuestión aquí debatida.

Y la doctrina de los actos propios constituye una derivación inmediata y directa del principio de la buena fe.

Es de una total evidencia que el proceder de la demandada ya referido no es admisible. Y no lo es porque en materia de actos propios por sobre lo que las partes dicen está lo que ellas actúan. Quien realiza actos incompatibles con sus dichos se arriesga a que se tomen en cuenta los actos y se descarten los dichos que van anexos a ellos. Justamente porque el principio general de la buena fe receptado por el art. 1198 Cód. Civil impide la contraposición de hechos con palabras en cabeza de un mismo sujeto, ya que ello es el paradigma del incumplimiento del deber de actuar con buena fe y coherencia.

Esencialmente la llamada doctrina de los actos propios, que en realidad constituye una inadmisibilidad o veda de ir contra los propios actos, constituye técnicamente un límite del ejercicio de un derecho subjetivo o de una facultad reconocida al sujeto que luego pretende variar de comportamiento (conf. Cám.Apel.Trelew, Sala A, 20/08/08, Expte. N° 22.728 año 2008 y jurisp. cit. por la misma Cámara en el Expte. 102/2009).

La doctrina de los actos propios es, entonces, una limitación al ejercicio de un derecho que reconoce como fundamente una razón de política jurídica: la protección de la confianza suscitada por el comportamiento antecedente, que luego se pretende desconocer (conf. LOPEZ MESA, M.J. - ROGEL VIDE, C., "La doctrina de los actos propios", Ed. Reus, Madrid, 2005, págs. 101 y sigs.; Cám.Apel.Trelew, Sala A, 20/08/08, expte. cit.).

También se ha resuelto que la doctrina de los propios actos importa una barrera opuesta a la pretensión judicial, por la cual se impide el obrar incoherente que lesiona la confianza suscitada en la otra parte de la relación e impone a los sujetos un comportamiento probo en las relaciones jurídicas, pues no es posible permitir que se asuman pautas que suscitan expectativas

y luego se autocontradigan al efectuar un reclamo judicial (conf. CNCiv., Sala J, 30/04/96, LL 1997-E, 1024, 39.833-S y DJ 1998-2-1160, SJ. 1549).

Pero, desde el punto de vista procesal, ¿cuál es el efecto de la aplicación de la doctrina de los actos propios? Una buena respuesta al interrogante ha brindado el Dr. Carlos A. Velázquez en un voto suyo en sentencia dictada por la Excma. Cámara de Apelaciones de Trelew, Sala A, en el que con cita del maestro MORELLO, dijo acertadamente que *"una pretensión o una defensa formuladas dentro de una situación litigiosa en contradicción con el sentido objetivo de la conducta anterior del sujeto no puede prosperar, en tanto mediaría una ilicitud de la conducta ulterior confrontada con la precedente, toda vez que ello infringiría el fundamental principio de la buena fe… Ya no se tratará de las razones que adunen la pretensión o la oposición a ella, sino de la lisa y llana improponibilidad de las mismas, bloqueadas por esta causa de inhabilidad intrínseca, obstativa a su atendibilidad sustancial"* (Cám.Apel.Trelew, Sala A, 10/10/06, C. 21.702, reg. sent. 48/06; citada en el voto del Dr. López Mesa en el Expte. N° 102/2009).

Lo hasta aquí dicho es a todas luces demostrativo de que no puede admitirse que la demandada haya notificado inicialmente lo que para ella sería la ruptura del vínculo laboral, luego notifica la existencia del mantenimiento de licencia paga por enfermedad (con lo cual el vínculo no estaba roto), luego reconoce un error en los días de licencia por enfermedad y admite el reclamo en tal sentido de su empleado (con lo que el vínculo seguía vigente) y ante el reclamo del actor responde diciendo que la relación estaba extinguida con anterioridad por finalización del relevo y el estado de licencia por enfermedad (se retrotrae a varios meses atrás cuando su conducta posterior resultó totalmente contraria a lo que luego pretendió hacer valer). Es de una total evidencia que el accionar de la patronal chocó contra los elementales postulados de la doctrina de los propios actos.

Y a todo lo hasta aquí dicho, corresponde adicionar la norma que plasma el art. 10 de la L.C.T. en cuanto a que en caso de duda las situaciones deben resolverse a favor de la continuidad o subsistencia del contrato.

La naturaleza de la relación laboral impone a ambas partes que hagan lo posible para que ésta se mantenga, siendo la resolución contractual sólo una solución excepcional para casos de suma gravedad. Es éste uno de los principios generales del derecho del trabajo.

Es por lo dicho que considero reprochable la conducta de la empleadora ya que esgrimió una conducta tendiente a despedir al actor con fecha 15 de Septiembre de 2003, pero todo su comportamiento posterior tendió precisamente a la dirección contraria, es decir, a mantener vivo el vínculo laboral. Y es aquí donde surge lo inadmisible. No es posible que como empleador manifieste que ha despedido al dependiente y luego esgrima conductas claras y por medios fehacientes que demuestran a las claras que la relación laboral mantiene su vigencia entre las partes. Y en este caso no cabe ninguna duda. Pero aun cuando la hubiese, debemos tener presente y aplicar el principio del mencionado art. 10 de la LCT.

Por último, ningún sustento tiene alegar que el contrato no era por tiempo indeterminado frente a la conducta esgrimida por la empleadora y que ya fue aquí analizado y ante la claridad de lo normado por el art. 90 de la LCT.

La celebración del contrato a plazo fijo no depende exclusivamente de la voluntad de las partes de vincularse mediante este tipo de contrato. Deben existir causas objetivas fundadas en las modalidades de las tareas o de la actividad de que se trate que lo justifiquen. De no darse estas exigencias, el contrato se juzgará como de tiempo indeterminado (conf. ETALA, C.A., “Contrato de Trabajo”, Edit. Astrea, pág. 277).

En virtud de lo expuesto y compartiendo los fundamentos vertidos en su voto por el Sr. Juez Dr. Vivas, propongo al Acuerdo el rechazo del agravio en tratamiento. Así lo voto.

1.2) <u>Los rubros que deben considerarse cancelados</u>.

Esgrime la quejosa que la sentencia ha admitido el reclamo del pago de 15 días del mes de Noviembre y el mes de Diciembre de 2003 y que, conforme el recibo obrante a fs. 8 los mismos están cancelados.

Me remito al instrumento en cuestión y advierto que el mismo no ha sido firmado por el dependiente. Pero, además, a fs. 96/98 vta. el actor desconoció expresamente los recibos de sueldos no firmados por él.

Ante este panorama la carga de la prueba tendiente a demostrar que los rubros en cuestión estaban pagos quedó a cargo de la parte demandada y no surge que dicha probanza se haya producido en autos.

Por otra parte, la pericial contable (fs. 168/170 vta.) nada ha acreditado en esta cuestión.

Por lo expuesto, propongo al Acuerdo el rechazo del agravio en tratamiento.

1.3 <u>El rechazo de la excepción de prescripción</u>.

Atento lo propuesto en el punto 1.1) del presente, la consideración de este agravio no corresponde por haber devenido abstracto.

2) <u>Las costas de la Alzada</u>.

Teniendo en cuenta que la recurrente ha resultado perdidosa en el recurso intentado, deben ser impuestas las costas de la Alzada a su cargo (conf. art. 69 CPCC).

Con respecto a los honorarios de los letrados intervinientes y ajustándose las regulaciones a las pautas que fija la Ley Arancelaria aplicable, las mismas deben ser las propuestas en su voto por el Sr. Juez Dr. Vivas.

A LA PRIMERA CUESTION el Dr. Heraldo Enrique FIORDELISI vota 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. 272/277 en todo cuanto ha sido materia de agravios.

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

3. REGULAR los honorarios profesionales de los Sres letrados de la parte demandada D. R. G. L. en el 10% y G. N. W. en el 15% de los que le correspondieren en la Instancia anterior, y los de los Sres. letrados de la parte actora J. A I. en el 10,8% y A. T. en el 16,2% de lo que les correspondiere en la Instancia anterior (arts. 5, 9, 13 y cc. de la ley XIII N° 4).

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 de Cámara Dr. Mario Luis Vivas.

Con lo que se dio por terminado el acuerdo, dejándose constancia que el 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 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. 272/277 en todo cuanto ha sido materia de agravios.

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

3. REGULAR los honorarios profesionales de los Sres letrados de la parte demandada D. R. G. L. en el 10% y G. N. W. en el 15% de los que le correspondieren en la Instancia anterior, y los de los Sres. letrados de la parte actora J. A I. en el 10,8% y A. T. en el 16,2% de lo que les correspondiere en la Instancia anterior (arts. 5, 9, 13 y cc. de la ley XIII N° 4).

4. REGISTRESE, notifíquese y devuélvase.

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