----En la ciudad de Trelew, a los días de abril del año dos mil dieciséis, se reúne la Sala “B” de la Cámara de Apelaciones de esta ciudad, con la Presidencia del Dr. Sergio Rubén Lucero y presencia de los Sres. Jueces del Cuerpo Dres. Raúl Adrián Vergara y Aldo Luis De Cunto, para celebrar Acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **“N., J. P. c/ C. S.A. s/ Cobro de pesos e indem. de ley” (Expte. N° 56 – Año 2016 CAT)** venidos 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. 120. ----------

---**A LA PRIMERA CUESTIÓN**, el Dr. Lucero dijo:----------

----Vienen estos actuados al conocimiento de este tribunal de alzada con motivo del recurso de apelación deducido a fs. 107 por la parte actora, en contra de la sentencia definitiva dictada en autos obrante a fs. 101/104, por la cual se desestimó en todas sus partes la demanda que interpusiera en contra de “C. S.A.”, con costas a su cargo. ----------

---El escrito de expresión de agravios luce agregado a fs. 109/114.----------

----Ordenado su traslado a la parte contraria a fs. 115, éste no fue evacuado.----------

---I.- La parte actora recurrente expone las siguientes razones como fundamento del recurso planteado, a saber:----------

---1) Cuestiona que se haya considerado que no existió razón suficiente que justifique la decisión por él adoptada de dar por finalizado el contrato de trabajo considerándose despedido. Considera que el telegrama OCA 4EC80584995 de fs. 5/6, de fecha 04 de junio de 2014, que le remitiera la empresa a su domicilio el que, afirma, no pudo ser entregado el 5 de junio al domicilio tal como se consigna en dicha constancia postal, fue ponderado arbitrariamente por el juzgador de grado para terminar considerando que al día 6 de junio la empleadora había respondido sus requerimientos y por ello que no existió el silencio invocado en su telegrama rescisorio. ----------

---2) Se agravia también de que se le atribuya la responsabilidad de “no recepcionar” (Sic) el mencionado telegrama OCA remitido por “C. S.A.”. Refiere en relación a la apreciación como apresurada de su decisión de romper con el vínculo laboral, que en todo momento tuvo una conducta conteste con el principio de buena fe y de prosecución de la relación de trabajo, presentándose a trabajar con el certificado de alta médica siéndole negada su recepción lo que lo llevó a iniciar el trámite de rigor en la Secretaría de Trabajo local acompañando el mencionado certificado médico e intimando a su empleadora a que le dé ocupación otorgándole las tareas habituales. Sintetizando, sostiene que se encontró en una situación de desamparo que le provocó una injuria laboral y, en tal sentido, que intimó previamente a la patronal a restablecer o normalizar tal situación bajo apercibimiento de colocarse en situación de “auto-despido”. Afirma que no recibió la comunicación de la patronal dentro del plazo de 48 hs. que exige la ley y que, sin entrar a considerar los “por qué” que –dice- no los sabe, lo cierto es que en los

hechos desarrollados en el proceso comunicacional su parte no recibió en tiempo y forma tal comunicación, razón por la cual no le quedó otra alternativa – manifiesta- que considerarse despedido como lo hiciera atendiendo al plazo razonable del art. 57 de la L.C.T. Aludiendo a jurisprudencia de esta Cámara de Apelaciones indica que ha sido criterio adoptado por este cuerpo que, a fin de juzgar acerca del auto-despido se debe adoptar una mirada razonable atendiendo a las circunstancias del caso y que, aún cuando se invoquen varias causas para el auto-despido si se prueba la existencia de alguna de ellas basta para convalidarlo dependiendo de que dicha causa por sí sola aquilate suficiente gravedad como injuria. Añade que aún de haber recepcionado su parte tal comunicación, “los requerimientos formulados” jamás fueron respondidos toda vez que su parte tenía voluntad de reincorporarse y a esos fines fue intimada la empresa demandada, y ésta, por su parte, condicionó su reingreso a un
control médico previo. ----------
----3) Se alza igualmente respecto del argumento expuesto por el sentenciante en cuanto refirió a la intención de la empresa demandada de ejercer el derecho de control con su citación para el 12 de junio de 2014 a fin de verificar su estado de salud en el consultorio del C. M. SMT, haciendo saber que resultaba improcedente otorgar tareas habituales hasta tanto se obtuviera el resultado de dicho control. Manifiesta que eso le causa agravio por apartarse –asegura- de la legalidad. Indica que el control médico debe ejercerse mientras el contrato de trabajo se encuentra suspendido como consecuencia del accidente o enfermedad inculpable. Es decir, puntualiza, que no puede ser ejercido luego del alta médica, momento en el que cesa la causa de suspensión del contrato restableciéndose las obligaciones y derechos de las partes, entre las que se encuentra –dice- la obligación de dar tareas por parte del patrono. Refiere a que durante todo el proceso de la enfermedad que cursara la empresa demandada no hizo uso de esta facultad de control médico ni exhibió interés sobre la evolución de su salud. Una vez que obtuvo el alta médica y se presentó a prestar sus tareas habituales no pudo hacerlo porque la empleadora se negó a recibir el certificado de alta médica debiendo acreditarlo ante la autoridad de aplicación local el primer día hábil subsiguiente (02/06/2014). Resalta que con el alta médica finaliza la posibilidad de ejercer el control médico previsto por el art. 210 de la L.C.T. Explica que esto es así en razón que lo que se cuestionaría es el acto médico, la labor profesional del facultativo y éste no se encuentra sometido a las facultades de control y dirección del empleador. Es por ello, concluye, que ante el solo conocimiento que el médico tratante Dr. E. O., extendió el alta médica a partir del 31/05/2014, la empresa C. debió cumplir con su deber de darle ocupación en los términos del art. 78 de la L.C.T. no pudiendo supeditarlo al control ex post al alta médica, lo cual resultaría extemporáneo, ilegal y arbitrario. Cuestiona también el lugar donde se lo citara para el control médico, postulando que en todo caso debía realizarse el control médico patronal en su domicilio o en el lugar donde se encuentre internado o realizando su reposo. Se agravia también de que no se hubiera siquiera mencionado el principio de

buena fe establecido en el art. 63 de la L.C.T. Apunta que el juzgador a quo no valoró que su parte, en cumplimiento de este principio, se intentó reincorporar a sus tareas habituales el día posterior al 31/05/2014 –fecha del alta médica- aún siendo domingo, y ante la negativa de recepción del certificado, lo presentó al día siguiente hábil e intimó a su empleadora al otorgamiento de tareas. Afirma que de tal manera exhibió una conducta de buena fe con el propósito de la prosecución del contrato laboral que vinculaba a las partes. Por el contrario, expresa, se le endilga a su parte la responsabilidad de evitar la comunicación del telegrama OCA 4EC80584995 de fs. 5/6 basándose en la percepción subjetiva del propio juez sin sustento fáctico o prueba que lo acredite. Resalta que la consideración de que su despido no se ajustó a derecho se justificó en un telegrama OCA remitido por la demandada del que nunca fue notificado su parte y sin que el contenido del mismo diera satisfacción al requerimiento que le realizara a que se le otorguen tareas, sino que supeditaba dicho otorgamiento al control médico a realizarse diez (10) días después del alta médica y en una institución médica sin individualizar el profesional que intervendría. Insisten en que dicho control médico nunca puede ser posterior al alta médica. Por todo ello, termina solicitando que se revoque el fallo en todos sus términos y se haga lugar a la demanda deducida con expresa imposición de costas a la contraria.----------II.- En los límites determinados por los agravios que se vienen de reseñar, ingresaré a su examen global toda vez que, por su contenido, se echa de ver que se encuentran estrechamente vinculados entre sí.----------Es que, básicamente la impugnación se focaliza en cuestionar, desde diferentes ópticas, que el Sr. Juez a quo considerara apresurada la decisión del Sr. J. P. N., en cuanto se tuvo por despedido indirectamente ante la negativa a otorgarle tareas y a recibir el certificado médico por el cual se le otorgaba el alta médica y el posterior silencio de la patronal a la intimación que le cursara para que le otorgue tareas habituales (Ver: TCL 86421441 –fs. 2-, de fecha 02/06/2014; y, TCL 86421487 –fs. 4-,
de fecha 06/06/2014). ----------
---Principio por observar que se acompañó con el escrito de demanda el acta por la cual se dejara constancia del “depósito” del certificado médico del “alta médica” suscripto por el Dr. Eduardo Oliva por ante la Delegación Regional de la Secretaría de Trabajo, de fecha 02 de junio de 2014, en la cual se dejó constancia que el actor manifestó *“…que al presentárselo a mi empleador manifestó que no lo recibiría hasta tanto el médico contralor de la empresa realizara la correspondiente junta médica, pero nunca se me informó adonde debía dirigirme a tal fin…”*(Sic)(Ver: instrumental citada obrante a fs. 18).----------De los términos transcriptos se verifica primariamente que el actor, al tiempo de consignar el certificado del alta médica, esto es, el día 02/06/2016, ya conocía de la intención de la patronal de realizar un control médico en relación a la referida alta

médica.----------
--Tal conocimiento, el que expresamente se consignara en el acta labrada en la sede de la Secretaria de Trabajo, desplaza de por sí el argumento que ahora expone el recurrente, en cuanto postula que se encontró en una situación de desamparo con motivo de la incertidumbre que le provocara la negativa de la patronal para habilitar su reintegro a sus tareas habituales. Es que tal incertidumbre no responde ni es compatible con el conocimiento que manifestó tener desde ese primer momento, en relación a cuál era la razón que motivó esa negativa patronal a su reinserción inmediata a sus labores. Lo dicho, allende de que considerare, tal como lo postula ahora, que tal control médico sobre el alta médica fuera improcedente. ----------
---Pero respecto a esto último es menester poner en contexto dicha situación. Y, para ello cabe traer a colación una notificación precedente que data del 27/05/2014. Ésta se trata de la comunicación que la patronal le realizara al actor haciéndole saber sobre el vencimiento del plazo de la licencia legal con derecho a percibir la remuneración, comunicándole el comienzo del plazo del período reserva del puesto de trabajo por el término de un año –ya sin obligación de abonar salarios durante la suspensión- (Conf.: arts. 208 y 211 de la L.C.T.) (Ver: Telegrama OCA 4DF80580606 –fs. 6-).----------
---Desde ya debe advertirse que todas las comunicaciones postales de la patronal que fueran remitidas al actor, al menos de aquellas cuyas constancias se encuentran adjuntas en estos actuados, fueron dirigidas al mismo domicilio sito en Barrio ***, calle A. N. Nº *** –incluida la cuestionada por afirmar que no fue recibida, la que data de fecha 04/06/2014, y que dio pie a que invocara el actor el silencio de la patronal en su comunicación de despido indirecto (Ver: Telegrama OCA 4DO80584995 –fs. 5-). ----
Nótese asimismo, que paradójicamente estos dos telegramas (el que comunicaba el comienzo del plazo del período de reserva y el que respondía a la intimación de reintegro a sus tareas habituales) a los que se viene haciendo referencia son los únicos que fueron informados con el código 01 de “no entrega”, dejándose constancia que se dejó aviso al destinatario (Véase fs. 5 vta. y 16 vta.).----------
--Es decir, en resumen, el contexto que debe observarse sería el siguiente, al 27/05/2014, fecha en la que se le comunica la reserva del puesto por el plazo legal, la licencia por enfermedad paga ya había vencido. El alta médica certificada por el profesional tratante a partir del 31/05/2014, se encuentra en el período de vigencia del plazo de conservación del empleo, por lo cual resulta perfectamente viable estimar que le correspondía a la patronal el derecho a verificar cuál era la condición psicofísica del Sr. N. previo a su reintegro. Ello así, a efectos de reincorporarlo a sus antiguas tareas o bien, en aquellas que fueren compatibles con la aptitud física o psíquica que presentare según lo que se verificase del control médico patronal.----------Es que, dentro del plazo de reserva, si el actor estuviera en condiciones de reincorporarse al trabajo debe hacerlo saber a su empleador, tal como lo hiciera el Sr. N. mediante la consignación del certificado de “alta médica” en sede de la autoridad de control en la

materia y la simultánea notificación a la patronal de ello. Ello es así, precisamente con el fin de que éste pueda controlar el real estado de salud y disponer – en su caso- el cese de la suspensión y su reincorporación efectiva e inmediata.----------Es en tal sentido que se ha dicho, con criterio que comparto, que el empleador tiene derecho a conocer cuál es el estado de salud del trabajador antes de readmitirlo en sus tareas, para lo cual tiene derecho a efectuar los controles pertinentes, y en caso de no estar de acuerdo con el alta médica presentado por el trabajador oponerse a la pretensión de reincorporación efectuada. Es más, si se demuestra, luego, que el trabajador se hallaba en condiciones de reincorporarse a trabajar en sus tareas habituales y le fue negado injustificadamente ese derecho por su empleador, éste tendrá el derecho a reclamar y percibir la totalidad de los salarios devengados durante el tiempo a partir del cual el trabajador estuvo en condiciones de volver a sus tareas y la fecha de la extinción del vínculo por la negativa del empleador.----------Es más, tengo para mí que en la hipótesis de que se hubiera avenido el Sr. N. a concurrir a la revisación médica impuesta por la patronal y, luego de ella, se le negara su reincorporación, es recién allí, en tal supuesto, cuando podría haber invocado válidamente la postulación de que la negativa de su empleadora a reincorporarlo resultó injustificada, constituyéndose “prima facie” en acreedor a las indemnizaciones por despido indirecto pertinentes que ahora pretende (Conf.: CNAT, sala II, 10/11/89, “Juárez, Fidel c/ Frigorífico La Ponpeya S.A.”, inédito, citado por Ojeda, Raúl Horacio, coordinador, en “Ley de Contrato de Trabajo. Comentada y concordada”, Ed. Rubinzal Culzoni, 2ª ed., año 2011, T. III, pág. 116, nota nº 154).----------Esto último, vuelvo a decirlo, que lo es solo en principio, puesto que cabe interpretarlo así a partir de considerar que no hay lugar a dudas que el trabajador tiene la libre elección de su médico. Y, desde tal perspectiva, de inicio no se encuentra obligado a seguir la prescripción del médico designado por el empleador en la hipótesis que se expidiera en contra de su reincorporación o promoviera su reinserción laboral en otras tareas que no eran las habituales que cumplía antes de la licencia por enfermedad. Por lo que, ante la posible controversia relativa al “alta médica” prescripta por el médico personal y el médico o junta médica designado por la patronal, es factible que el trabajador habrá de preferir la opinión profesional que él eligió y no la de otro u otros que no conoce y que fueron elegidos por el empleador. Y, en consonancia con lo cual, perfectamente podría haber exigido que se lo reincorpore a sus tareas habituales, basándose en el certificado de alta médica emitido por su médico tratante aún cuando el control médico patronal dijera lo contrario y, de no obtener el cumplimiento del deber de dar ocupación de la patronal, recién ahí darse por despedido indirectamente con posibilidad cierta de tener buen éxito en el posterior reconocimiento de tal circunstancia como justa causa de su decisión rescisoria.----------Empero, nótese que todos estos pasos fueron derechamente soslayados por el trabajador actor en autos, quien valiéndose de un supuesto silencio patronal a la intimación que le cursara a que le

otorgue tareas habituales, por despacho de fecha 02/06/2014 (fs. 2), estimo que de manera extemporánea por prematura, se tuvo por

despedido por culpa de la patronal.----------
----Este entendimiento esgrimido precedentemente, es el que considero corresponde a la situación fáctica planteada en el *sub-lite*, el que emana y tiene sustento en lo previsto por art. 2º, inc. “e” de la ley 26.529 (Ley que regula los derechos del paciente en su relación con los profesionales e instituciones de la salud), por el que se reconoce como derecho esencial de los pacientes frente a los profesionales de la salud el *“aceptar o rechazar determinadas terapias o procedimientos médicos o biológicos, con o sin expresión de causa”*. Habida cuenta de lo cual, entonces, si se reconoce a todo paciente frente al profesional médico que eligió libremente, ejercer su derecho a oponerse a sus prescripciones, mucho más lo podrá hacer respecto a la opinión del médico que fuera elegido por otro –el empleador-.----------Ello así, por cuanto no resultaría coherente con el sistema jurídico vigente que se le desconociera tal derecho –como paciente- al trabajador. Es por lo que, estimo que, a todo evento, en los supuestos de discrepancias entre los profesionales médicos intervinientes, sería a cargo de la patronal demostrar la justificación de la posición que eventualmente adoptara en contra de aquella que esgrima el trabajador en la hipótesis que, dictaminado por el médico tratante el “alta médica” sin restricción alguna para su reinserción al cumplimiento de las tareas habituales del trabajador –es decir, sin disminución de su remuneración ni cambio en sus condiciones de trabajo- no lo hiciera o lo hiciere pero en tareas distintas basándose en el dictamen médico del profesional por ella designado (Ver: Mansueti, Hugo Roberto, “Derechos y deberes de las partes en la suspensión del contrato de trabajo por enfermedad inculpable”, en Revista de Derecho Laboral “Derechos y deberes de las partes – II”, Ed. Rubinzal Culzoni, T. 2012-
2, págs. 343/372). ----------
----Ahora bien, todas estas disquisiciones son realizadas desde la perspectiva que presentaría el haber adoptado el trabajador aquí accionante una actitud distinta a la que siguiera y que es la que desencadenara el presente conflicto de intereses.----------
----Es decir, lo reitero, para el supuesto que el Sr. N. hubiera concurrido al control médico de la patronal y, ante la posible controversia que pudiera haber habido en relación al alta médica que le diera su médico tratante, si bien éste, igualmente quizás, no hubiera tenido buen éxito en su petición de reintegro a sus labores habituales, actuando de tal manera habría adecuado su actuar a la conducta que le era exigible en el marco del principio de buena fe, en concordancia con el principio que promueve que las partes siempre prefieran adoptar la posición que sea más favorable a la conservación del contrato de trabajo. En tales circunstancias es en las cuales podría haber invocado válidamente como justa causa del despido indirecto la negativa patronal a otorgarle ocupación. ----------Empero, como es fácil de advertir, éste no fue el enfoque ni tampoco el camino argumental del análisis

seguido por el juzgador de grado ni tampoco, obviamente, por la parte actora aquí recurrente. Sin embargo, este tribunal revisor -con motivo del recurso de apelación deducido-, asume la plenitud de la jurisdicción. Es decir, la alzada se encuentra frente a la reclamación en la misma posición que el juzgador del anterior instancia, correspondiéndole las mismas posibilidades de conocer y resolver el conflicto según los hechos que han sido introducidos al proceso. De modo tal que es perfectamente factible que traiga a colación este enfoque contextual y más abarcativo como el antes expuesto, a los efectos de resolver en definitiva la procedencia de la impugnación deducida (Ver: Loutayf Ranea, Roberto, "El recurso de apelación en el proceso civil", Ed. Astrea, 2ª ed., año 2009, T. 1, Cap. VI, pag. 83 y sgtes.). ----------En la especie, ante la denunciada negativa de la patronal a recibir el certificado del alta médica que se –afirma- se intentó entregar el 01/06/14, y luego, hecho saber al día siguiente a la patronal de su depósito en la sede de la autoridad de control en la materia, conjuntamente con la intimación a que le dé ocupación, al cabo del plazo concedido para ello, el trabajador derechamente se tuvo por despedido.----------El Sr. Juez a quo centró toda su atención en evaluar la concurrencia del elemento temporal a los efectos de ponderar la determinación del actor de darse por despedido indirectamente. Así pues, el judicante del anterior grado expresó textualmente: *"…Entre la documental aportada por el propio actor se encuentra el telegrama OCA 4EC80584995 –fs. 5/6 documental reservada- remitido por la empresa el día 4 de junio de 2014 al domicilio denunciado por Numa; al reverso de fs. 5 se advierte que el mismo no pudo ser entregado el día 5 de junio dejándose el aviso pertinente. (…) De esta manera no abrigo duda que al momento en que el actor, el día 6 de junio de 2014 decida dar por concluido el vínculo con la empleadora había respondido los requerimientos formulados,* ***en concreto no existió el mentado silencio invocado en el telegrama rescisorio****; por otro lado Compumundo niega las imputaciones formuladas y hace saber que ejercerá el derecho de control, a tal fin cita al empleado para que el día 12 de junio se presente a fin de verificar su estado de salud en el consultorio del C. M. SMT, haciendo saber que resultaba improcedente otorgar tareas habituales, ello hasta tanto se obtuviera el resultado de dicho control. (…) De esta manera* ***al tiempo en que el Sr. N. decidió dar por terminado el contrato de trabajo, ello el día 6 de junio de 2014, la empresa se había expedido, había ejercido su legítimo derecho de controlar si efectivamente el hoy actor se encontraba en condiciones de retomar sus tareas****, coincidiendo con el certificado otorgado por el Dr. O., médico tratante de N., quien el sábado 31 de mayo había otorgado el alta laboral –fs. 19-. (…)* ***Si la comunicación postal enviada el día 4 de junio por la empleadora no fue recibida el 5 de ese mes y año por N. es de exclusiva responsabilidad de éste****, pues debía estar atento a la posible respuesta de Compumundo,* ***de tal manera su decisión el día 6 de junio de 2014 de colocarse en situación de despido indirecto no puede ser justificada, no se adecua a derecho****, ni encuentra amparo dentro del marco dispuesto en el art. 242 de la LCT…"* (Sic)(Ver: considerando de fs.

102 vta./103)(El énfasis en negritas me pertenece). ----------Así pues, de lo transcripto se echa de ver fácilmente que, en el marco contextual antes descripto, lo razonado por el Sr. Juez a quo deviene enteramente compartible. Básicamente cabe entender que el juzgador estimó que el Sr. N. no solo se apresuró en darse por despedido sino que, además, tal decisión fue injustificada.----------Quizás faltó que el Sr. Juez a quo se explayara sobre porqué la actitud adoptada por el trabajador resultó injustificada. Empero, ello podría estimarse que fluye naturalmente de los hechos comprobados en el proceso. Para lo cual basta con solo remitir a la observancia de los ya citados deberes genéricos que pesan por igual sobre ambas partes del contrato laboral y que emergen del principio de buena fe, en coordinación y desde la perspectiva que presenta el resguardo del principio de conservación –
preferencia por la continuidad- del contrato laboral.----------
----Brevemente apunto que es obligación genérica de las partes (empleado y empleador) cumplir no sólo con las prestaciones llamadas principales –trabajo y remuneración-, sino también con los demás deberes específicos de conducta que caracterizan el contrato de trabajo, porque se vincula estrechamente con la situación de dependencia (nos referimos a los deberes de obediencia, fidelidad, diligencia, dignidad y asistencia, no concurrencia, de dar tareas, evitar los peligros que afecten la existencia de la empresa, la vida del empleador, del empleado o de la de sus compañeros de trabajo, etc.). La ley laboral establece reglas generales a las que deben sujetarse ambas partes del contrato de trabajo, en el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones, con la finalidad de orientar las relaciones individuales y armonizar los intereses contrapuestos que se dan en una comunidad de trabajo (Conf.: art. 62 de la L.C.T.)(Conf.: Monzón, Máximo “Contrato de Trabajo, deberes de prestación y de
conducta”, en D.T. 1982-1292).----------
---Por otra parte, es indisputable que el contrato de trabajo no crea solo derechos y obligaciones de orden exclusivamente patrimonial, sino también una vinculación personal que al prolongarse en el tiempo necesita de la confianza y lealtad recíproca de las partes. Si bien, la naturaleza jurídica del contrato de trabajo es distinta a la que regla el Código de fondo, no por eso deja de ser aplicable el principio que contiene los arts. 9º y 961 del Código Civil y Comercial de la Nación, el que por lo demás se encuentra expresamente y particularmente contemplado en la norma del Art. 63 de la L.C.T. Esto es, antes, ahora y en todo tiempo, resulta indisputable que el principio de buena fe debe presidir el contrato de trabajo, por cuanto en éste, si se quiere de un modo extremadamente más relevante, la buena fe y la confianza entre las partes constituye una condición *sine qua non* para que la relación que genera pueda desarrollarse en forma armónica.----------
---Es de allí, que compartiendo las apreciaciones vertidas por el juzgador de la anterior instancia, tengo para mí, que en la especie, el actor en autos, Sr. N., faltó al cumplimiento de su deber de buena fe al optar por una decisión drástica e intempestiva –por

prematura-, contraviniendo el deber de preservar el vínculo que le incumbe a las partes al considerarse despedido indirectamente (Conf.: art. 19 de la L.C.T.), a pesar de saber -como lo manifestara ante la autoridad de control en la materia, que la patronal le requería para reintegrarlo a sus tareas -ante el alta médica otorgada por su médico tratante- que previamente se sometiera a un control médico para evaluar su estado de salud lo cual, de por sí, ningún perjuicio “prima facie” le ocasionaba, desde que en todo caso siempre tendría la ocasión de actuar en consecuencia, si por caso, de resultas del dictamen médico del o de los profesionales designados por la empleadora, finalmente no se lo reintegraba a sus labores habituales.----------

---Asimismo, también coincido con la apreciación de un dato fáctico determinante para tener por injustificado que el actor se pusiera en situación de despido indirecto, cual es, que en verdad no corresponde admitir que hubiera silencio de la patronal ante la intimación que el actor le cursara. Lejos de ello, ésta le respondió temporáneamente a la misma por el despacho telegráfico de fecha 04/06/14, el que fue dirigido al domicilio denunciado por el trabajador y en el que, como se señalara “supra”, éste ya había recibido sin problemas otras comunicaciones. Es por ello, que corresponde entender que tal comunicación ingresó efectivamente a la órbita de su conocimiento. A partir de tal consideración, pues, la denuncia del silencio como causal de la decisión rupturista se cae, por no responder a los hechos acontecidos y acreditados en el caso.----------

---Ya para terminar, solo a mayor abundamiento efectuaré la siguiente reflexión: no deja de causar extrañeza, en una economía deteriorada como la que transita y sufre en estos tiempo nuestro país, que genera un importante desempleo y falta de ofertas de inserción en el mercado laboral, la que me permito calificar como apresurada actitud rupturista seguida por el actor en estos actuados. Es que cabe entender al trabajo como portador de un valor social e individual inconmensurable. Contar con un empleo es una muy buena noticia para el ser humano en todo tiempo y sociedad, y más aún, en las circunstancias actuales de nuestro país, lo cual justifica adoptar una conducta más prudente, paciente y adecuada a los deberes impuestos por los principios contemplados en las normas ya citadas (Arts. 10, 62 y 63 de la L.C.T.). ----------Por todo lo expuesto, propiciaré al acuerdo que se desestime el recurso de apelación planteado confirmándose el fallo impugnado en todo lo que fuera materia de agravios. Así lo voto.-

----------III.- Conclusión: ----

----Por lo dicho y razonado precedentemente propondré al acuerdo la confirmación “in totum” del fallo apelado en todo aquello que fuera materia de agravios, con costas de segunda instancia a cargo de la parte actora vencida en ella (Conf.: arts. 57 de la Ley XIV Nº 1, y, 282 del C.P.C.C.).----------

---Los honorarios profesionales del Dr. E.A. M., letrado apoderado del actor, por sus tareas cumplidas en esta segunda instancia, no corresponderá que sean fijados, ello así, atento al pacto de cuota litis que fuera homologado en la anterior

instancia (fs. 8). ----------
----Finalizo el tratamiento de la presente cuestión, entonces, pronunciándome en ella por la AFIRMATIVA. ----------**A LA PRIMERA CUESTIÓN**, el Dr. De Cunto manifestó: ----------
Encuentro suficientemente clara la reseña que el Sr. Magistrado antes sufragante ha efectuado, tanto de la sentencia de origen de fs. 101/104, como de los agravios que contra la misma expusiera la actora a fs. 109/114; por lo que en homenaje a la brevedad me remito a la misma.----------
---I.- Trataré las quejas de acuerdo al orden en que se expusieron, si bien como lo aclara el Dr. Lucero, todas ellas se focalizan en el mismo aspecto central del pronunciamiento: la consideración de apresurada por parte del juzgador de la decisión del actor de darse por despedido.----------
----1) La actora objeta que el sentenciante considerara que la empleadora había respondido a la intimación de su parte a que se le otorgaran tareas habituales, así como que se le atribuyera responsabilidad en no recibir el mencionado telegrama de la demandada. Agrega que es errónea la consideración de apresurada su ruptura del vínculo laboral, ya que obró de buena fe, presentando el alta médica, y al serle negada su recepción, realizó los trámites pertinentes ante la Secretaría de Trabajo local, acompañando el certificado médico e intimando a su empleadora a que dé cumplimiento a su deber de ocupación. Es así que se encontró, continúa diciendo, en una situación de desamparo que le provocó una injuria laboral, dando lugar al “autodespido”. Luego de citar doctrina en apoyo a su agravio, reitera que no recibió la comunicación de la demandada y que sus requerimientos demuestran su voluntad de reincorporarse (ver fs.109 vta./110 vta., 1er. agravio).----------En la secuencia de comunicaciones y actos que desgranara el actor, tanto en su demanda (ver fs. 03/04, pto. III), como en este agravio, el mismo omite una circunstancia que el colega preopinante señaló como relevante, juicio que habré de compartir. La misma consiste en que en el acta ante la Secretaría de Trabajo del 02/06/14, donde se dejó constancia del depósito del certificado de “alta médica”, N. expuso que al presentárselo a su empleador, éste manifestó que no lo recibiría hasta tanto el médico de contralor de la empresa realizara la correspondiente junta, pero nunca se le informó a dónde debía dirigirse a tal fin (ver documental reservada de la actora de fs. 18). Es por ello que el actor estaba en conocimiento de la intención de la demandada de efectuar el citado contralor médico, y es más, manifestó que no se le informó dónde se llevaría a cabo, lo cual pone en evidencia que estaba dispuesto a someterse al mismo.----------
----------Esta manifestación revela que no se hallaba en una situación de desamparo o de incertidumbre con relación a la continuación del vínculo laboral, es más revela asimismo que el control médico aludido no resulta improcedente como lo sostiene en el segundo agravio por considerar que el mismo sólo puede ejercerse mientras el contrato se encuentre suspendido como consecuencia del

accidente o enfermedad inculpable (ver fs. 111, 2do. párrafo). En cuanto a esto último, debe señalarse que el 27/05/14, la empleadora envió el telegrama 4DF805808806 (ver documental reservada de la actora a fs. 16), por el cual comunicó al actor que había vencido el plazo de licencia por enfermedad y por persistir su imposibilidad de reintegrarse a sus tareas habituales se le notificó la reserva de su puesto de trabajo por el plazo de un año, tal como lo dispone el art. 211 de la LCT. Y si bien este telegrama figura como no entregado (ver fs. 16 vta. de la documental reservada de la actora), el actor admitió haberlo recibido con fecha 29/05/14 (ver fs. 03 vta., 3er. párrafo), por lo que bien dice el Dr. Lucero que al suscribirse el 31/05/14 el alta médica que surge del certificado de fs. 19 de la documental reservada de la actora, ya había comenzado el período anual de

conservación del empleo previsto en el art. 211 de la LCT.----------

---Sobre esto último es del caso señalar que un supuesto frecuente es el del trabajador que recibe su alta médica durante el período de reserva del puesto, concurre a reanudar su relación y el empleador exige una nueva revisión médica de la cual surge que continúa incapacitado. Frente a estos casos, no existe previsión legal que permita al empleador suspender el cumplimiento de su obligación de dar ocupación (art. 78 de la LCT). Como se trata de una obligación que sólo cede en supuestos excepcionales, si el empleador no desea recabar otra opinión médica, deberá asignarle tareas al trabajador sobre la base del alta médica suscripta por el facultativo de este último, quien resultará profesionalmente responsable por lo que ha firmado (conf. Mansuetti, Hugo Roberto: “Derechos y deberes de las partes en la suspensión del contrato de trabajo por enfermedad inculpable”, en “Revista de Derecho Laboral”, Rubizanl-Culzoni Editores, 2012-2, “Derechos y deberes de las partes-II”, pág. 372). Pero el punto en cuestión es que en la especie el empleador sí deseó recabar otra opinión médica. Al respecto se ha sostenido que el empleador puede verificar el estado de salud del trabajador al momento de su reingreso, para conocer su actual condición psicofísica y asignarle así tareas acordes con ella, pero resultaría improcedente reclamar al dependiente, como condición para su reincorporación, un certificado médico que abone su restablecimiento, pues de considerar el empleador que el trabajador no se encuentra en condiciones de cumplir con sus obligaciones laborales, es aquél y no éste quien tendrá en tal caso la carga de la prueba -en este caso de la incapacidad que, por cierto, no se presume- (conf. Ackerman-Tosca, “Tratado de Derecho del Trabajo”, Rubinzal-Culzoni Editores,

2009, T° VI, pág. 492). ----------

----Como consecuencia de lo anterior debe rechazarse el agravio relativo a que la demandada carecía del derecho de ejercer el control médico con el argumento de que la oportunidad de ejercer ese derecho había caducado con el alta médica y que, por ende, la demandada incumplió con el deber de recibir la capacidad del trabajador y condicionar la reincorporación al control médico requerido (ver fs. 112/113).----------

---2) Sentado entonces que el empleador comunicó, como lo admite el actor, su intención

de efectuar el previo control médico a la reincorporación, deviene correcta la consideración del juzgador de grado en cuanto juzga prematura la decisión del actor de darse por despedido. Es que en el telegrama de fs. 02 (de la documental reservada del actor), N. comunica a la demandada que depositó en la Secretaría de Trabajo el certificado con el “alta médica” a partir del 01/06/14, señalando que no lo quisieron recibir, por lo que intimó en 48 horas hábiles a que se le otorguen tareas habituales, bajo apercibimiento de considerarse despedido, omitiendo manifestar que estaba en conocimiento de la comunicación de la empleadora de que se sometiera al control médico, como lo manifestó el mismo día 02/06/14 ante el organismo administrativo (ver fs. 18 de la documental reservada de la actora). Nótese que la demandada responde este telegrama el 04/06/14, ratificando la intención de verificar su estado de salud, citándolo para el 12 de junio (ver fs. 05 de la documental reservada del actor). Y si bien es cierto que dicha comunicación no fue entregada (ver fs. 05 vta y 06 vta.. de la documental mentada), reitero que el actor estaba en conocimiento de la intención de la empleadora por lo que bien pudo haberse apersonado en la empresa a fin de convenir la realización del control médico pertinente antes de darse por despedido, actitud que concretó con el telegrama del 06/06/14 (ver fs. 04 de la documental reservada del actor).----------

----Lo expuesto precedentemente también contradice lo expresado por la apelante en cuanto a que el juez de grado no analizó la controversia desde la perspectiva del principio de buena fe (ver fs. 113 vta.). Es que, en primer lugar, como bien lo apunta el Dr. Lucero, debe recordarse que el art. 63 de la LCT impone la obligación de obrar de buena fe a ambas partes, 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 la relación de trabajo. Concretamente al momento de extinguirse el contrato de trabajo, por aplicación del principio de la buena fe, se impone a ambas partes la carga de comunicar la causa del despido. Así, tanto el despido por justa causa, dispuesto por el empleador como la denuncia del contrato de trabajo fundada en justa causa que hiciera el trabajador, deberán comunicarse por escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato. La finalidad de esta norma es evitar que luego, judicialmente, se incluya otra causa de despido, con lo cual se retacee la posibilidad al trabajador (o en su caso, al empleador) de ofrecer prueba que acredite que el que después se invoca no es cierto (conf. Livellara, Carlos A., en Rodríguez Mancini-Barilaro: “Ley de Contrato de Trabajo Comentada”, Ed. La Ley, 2007, T° II, págs. 703/704).----------

----Es claro que aquí no se objeta que no se comunicara la causa del “autodespido” o despido indirecto, sin embargo debe tenerse presente que la buena fe, dentro de la relación laboral, es una buena fe calificada, pues ambos sujetos no sólo han de de atenerse a las reglas propias de todo negocio jurídico, sino que además han de comportarse de acuerdo con los principios de colaboración y solidaridad (art. 62 de la

LCT). En efecto, la buena fe es una convicción íntima, de conciencia (aspecto subjetivo), que se debe traducir en un actuar sincero, leal, veraz, honesto, de acuerdo con la conciencia social media (aspecto objetivo), con respecto a la otra parte del negocio jurídico, que en el contrato de trabajo por sus características de prolongarse en el tiempo e incorporar al trabajador a una comunidad de personas, presenta las notas calificantes de colaboración y solidaridad. Ya en la exposición de motivos de la LCT se indica que la colaboración y la solidaridad, son las notas que definen el criterio de la ley sobre la posición y actitud de las partes en cuanto al cumplimiento de la relación de empleo. La colaboración califica a la buena fe, en tanto las partes del contrato de trabajo no se limitan al mero cambio de trabajo por remuneración, sino que están comprometidas en un proyecto común: la obtención de bienes y servicios. Su actuar debe ser de cooperación en la obra común, sintiéndose partícipes de la comunidad laboral que integran, lo cual implica que deben representar un papel activo, ya que no son ajenos a la actividad común. También la solidaridad califica a la buena fe, en cuanto cada parte debe sentirse responsable (comprometido con el fin común) en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes como la mejor forma de posibilitar que la empresa cumpla sus fines (producir bienes y servicios en condiciones económicas)
(conf. Livellara, op. cit., ídem, págs. 705/706).----------
---Ahora bien, no debe perderse de vista que el principio de la buena fe excede el derecho laboral, y que primariamente rige en el ámbito del derecho privado, y de manera especial en el contractual. Se ha sostenido que la buena fe significa básicamente honestidad de hecho, y se explica que la honestidad es la virtud más fuertemente asociada con el individualismo y el principio de autonomía, porque si una persona está bien informada y goza con seguridad de sus derechos, cualquiera de las disposiciones que elija merece ser respetada. Tales disposiciones representan la decisión racional de un hombre libre sobre cómo disponer de lo que es suyo. La honestidad asegura que un cocontratante no engañará para beneficiarse de la decisión mal informada del otro cocontratante, y también garantiza que una vez cerrados, los acuerdos serán respetados. Según esta postura, la capacidad de formarse juicios verdaderos y racionales y de actuar en consecuencia, es el corazón de la personalidad moral y el fundamento del derecho de una persona de que se lo respete como un ser ético. De manera consistente se sostiene que en caso de error por falta u ocultamiento de información debida, no corresponde usar la teoría de la promesa para la ejecución del contrato, sino los otros criterios de equidad, y donde una parte causa el error o la ignorancia de la otra, los criterios de equidad no lo favorecen. Asimismo el concepto de buena fe no sólo es invocado para condenar el engaño y la falta de candor al momento en que se perfecciona el acuerdo, sino también para exigir una actitud futura, para condenar el engaño y las trampas durante la ejecución de las obligaciones contractuales. En línea con esta idea se ha argumentado que si bien la buena fe como honestidad es compatible con el concepto del contrato como promesa, puesto que sólo las obligaciones asumidas con conocimiento

son contraídas libremente, la buena fe como lealtad impone deberes que van más allá del principio de la promesa. Sin embargo el deber de ejecutar los contratos de acuerdo al principio de buena fe no socava la naturaleza autónoma de la obligación contractual, ya que una interpretación razonable del acuerdo de las partes, de sus intenciones originales, del contexto de prácticas y supuestos normales para este tipo de transacciones sería suficiente para proveer una solución satisfactoria en los casos de cumplimiento contractual. Es que las promesas, como toda expresión humana, son hechas en un trasfondo de propósitos y experiencias compartidos, sin ese trasfondo común la comunicación sería imposible. Esto permite afirmar que en la ejecución de un contrato es necesario tomar en cuenta el presupuesto contractual de un contexto de variaciones normales de las necesidades y condiciones (conf. Fried, Charles: "La obligación contractual. El contrato como promesa", Ed. Jurídica de Chile, 1996, págs. 116/130).----------De acuerdo a lo señalado, es claro que si el actor se encontraba en conocimiento de que la empleadora requería el control médico en forma previa a su reincorporación, y que ésta no resultaba una exigencia desatinada ni injustificada, en el contexto de la comunicación e intercambio de conductas mantenidos por las partes, se imponía el deber de colaboración en cuanto a combinar la realización del control médico mencionado, antes de intimar el otorgamiento de tareas bajo apercibimiento del despido indirecto. Ello se ajusta al reconocimiento normativo del principio de la buena fe en el Código Civil y Comercial. Así el art. 9 establece que *"Los derechos deben ser ejercidos de buena fe".* A su vez, el 729 dispone que *"Deudor y acreedor deben obrar con cuidado, previsión y según las exigencias de la buena fe";* así como el 961 reza: *"Los contratos deben celebrarse, interpretarse y ejecutarse de buena fe. Obligan no sólo a lo que está formalmente expresado, sino a todas las consecuencias que puedan considerarse comprendidas en ellos, con los alcances en que razonablemente se habría obligado un contratante cuidadoso y previsor".* Las tres normas (arts. 9, 729 y 961) reconocen como norma de concordancia en el Código de Vélez al artículo 1198, cuyo primer párrafo consta de un texto análogo al del 961 del nuevo código. La buena fe es conceptualizada como un principio general del derecho que sirve para la interpretación y a la vez a la integración del derecho. Se ha considerado que, respecto de la integración, tiene un doble rol, ya que actúa como "interpretación integradora" en cuanto colma lagunas de la voluntad de los contratantes sobre la base de inferencias de lo que presumiblemente hubiera sido esa voluntad si hubiese sido declarada y, además introduce efectos contractuales no previstos por las partes. En concreto en materia contractual se ha sostenido que la autonomía de las partes sirve como fundamento a todo el derecho contractual, pero ese principio debe armonizarse con el de la equivalencia de las prestaciones y de buena fe o confianza (conf. Mosset Iturraspe, Jorge: "El ejercicio de los derechos: buena fe, abuso del derecho y abuso de posición dominante", en "Revista de Derecho Privado y Comunitario", Rubinzal-Culzoni Editores, 2012-2, "Proyecto de Código Civil y Comercial-I", págs. 56/57).----------

----------Atento este rol integrador, la eficacia de principios como el de buena fe aparece constreñida a los supuestos de “lagunas” como lo prevé el artículo 16 del Código de Vélez, con lo cual resultaría inaplicable al mundo de los contratos en el cual la autonomía de la voluntad reina de manera soberana; en esa inteligencia la buena fe no manda otra cosa que el respeto a la palabra empeñada, a la letra y al espíritu o intención. Pero también, se sostiene que la buena fe tiene mucho que ver con los fines de la norma y del contrato-, con las circunstancias históricas que rodearon la celebración y el cumplimiento del negocio y, por fin, con las particularidades de persona, tiempo y lugar. En cuanto a lo que “las partes entendieron o pudieron entender”, importa que los celebrantes, obrando sin culpa (concepto negativo) o sea “con cuidado y previsión” y, a la vez de buena fe (concepto positivo) o sea con lealtad y probidad, asumen los deberes y adquieren los derechos que se mencionan en el contrato y a la vez los que imponen los usos y las circunstancias de la relación o situación jurídica. Aquí confluyen la buena fe-lealtad con la buena fe-creencia, la objetiva con la subjetiva, porque además de lo que los celebrantes entendieron, lo cual resalta lo subjetivo, se remarca la medida objetiva como “standard” medio a la que alude la norma con la expresión “pudieron entender”. A diferencia del obrar sin culpa, diligente, prudente y experto, la buena fe, impone, partiendo justamente de ese obrar sin culpa, ciertos deberes concretos cuya catalogación supone una situación o relación determinada, por lo que la buena fe es un plus, algo más que un actuar sin culpa (conf. Mosset Iturraspe, op. cit., págs. 60/64). ----------

----Con relación a la función de la buena fe en el campo de la responsabilidad contractual, esto es a lo normado en los artículos 729 y 961 del nuevo código, cabe recordar que se trata de un concepto que podemos enraizar en el principio de autonomía personal. En efecto se hizo mención a la buena fe contractual en su relación a la frustración del contrato, en cuanto éste sufre modificaciones sustanciales en virtud de circunstancias sobrevinientes, lo cual lleva a indagar qué es lo que las partes “verosímilmente pudieron entender”, lo cual importa una pauta o criterio de interpretación objetivo, y no subjetivo como sería lo que las partes “efectivamente entendieron” (conf. Fried, op. cit., págs. 94/95). Por último cabe agregar que el deber de ejecutar los contratos de acuerdo a la buena fe, no contradice la naturaleza autónoma de la obligación contractual, dado que una interpretación razonable del acuerdo de las partes, de sus intenciones originales y del contexto de las prácticas usuales para este tipo de transacciones, resulta una solución satisfactoria en los casos de cumplimiento contractual, en tanto las promesas se efectúan en un trasfondo de propósitos y experiencias compartidas, sin el cual la comunicación sería imposible (conf. Fried, op. cit., págs. 126/130). ----------

----A la luz de todo lo vertido en este considerando cabe reiterar que el despido indirecto del actor devino prematuro, atento a que las comunicaciones de las partes se estaban desarrollando en un contexto en el cual N. tenía conocimiento de la intención de la

demandada de efectuar el control médico previo a la reincorporación, por lo que no había manifestado la intención de rechazar el alta médica sin más y negarle injustificada el otorgamiento de tareas. En consecuencia de lo anterior es que habré de coincidir con el colega prevotante en la desestimación del recurso examinado.----------II.- En consecuencia de lo anterior, corresponde rechazar el recurso de apelación deducido y confirmar la sentencia en crisis en todo lo que fuera materia de agravios con costas en esta sede a cargo del actor apelante (conf. arts. 57 de la ley XIV N° 1 y 282 del CPCC). ----------

----Respecto a la regulación de honorarios, atento a la existencia del pacto de cuota litis de fs. 02, homologado a fs. 08, no corresponde que se practique al letrado apoderado de la recurrente (conf. art. 4, 2do. párrafo de la ley XIII N° 4).----------A la luz de todo lo expuesto, a la primera cuestión voto POR LA AFIRMATIVA.----------**A LA SEGUNDA CUESTIÓN**, el Dr. Lucero dijo:----------

----------Atento al acuerdo antes arribado, el pronunciamiento que corresponde dictar es el siguiente, a saber: 1) CONFIRMAR el fallo apelado en todo lo que fuera materia de agravios. 2) IMPONER las costas de segunda instancia a la parte actora recurrente vencida en ella. 3) NO REGULAR honorarios de alzada al Dr. E. A. M., atento al pacto de cuota litis que fuera homologado en autos. ----------ASI LO VOTO. ----------

----

----**A LA SEGUNDA CUESTIÓN,** el Dr. De Cunto dijo: ----------

----------En atención al acuerdo arribado, el pronunciamiento que corresponde dictar es el propuesto por el Dr. Lucero, expresión fiel del acuerdo al que se ha arribado. ----------Así lo voto. ----------

---

----Con lo que se dio por terminado el acuerdo, dejándose constancia que la presente se dicta por dos miembros del Tribunal por haberse logrado la mayoría (Art. 8º Ley V Nº 17), pasándose a dictar: ----------

---------- **S E N T E N C I A**:----------

----------Y VISTO: Por los fundamentos del Acuerdo precedente, la Sala "B" de la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Trelew; RESUELVE:----------

----------CONFIRMAR el fallo apelado en todo lo que fuera materia de agravios. ----------IMPONER las costas de segunda instancia a la parte actora recurrente vencida en ella.----------

----NO REGULAR honorarios de alzada al Dr. E. A. M., atento al pacto de cuota litis que fuera homologado en autos.----------

----------Regístrese, notifíquese y devuélvase. ----------

ALDO LUIS DE CUNTO
JUEZ DE CAMARA

SERGIO RUBEN LUCERO
PRESIDENTE

----REGISTRADA BAJO EL N° _____ DE 2016 - SDL - CONSTE.----------

VILMA NOEMÍ BIRRI
SECRETARIA