----En la ciudad de Trelew, a los días de junio del año dos mil dieciséis, se reúne la Sala “A” de la Cámara de Apelaciones, con la Presidencia de la Dra. Natalia I. Spoturno y la presencia de los Sres. Jueces del Cuerpo Dres. Carlos A. Velázquez y Marcelo J. López Mesa, para celebrar acuerdo y dictar sentencia definitiva en los autos caratulados: **“E., C. A. c/ T. S.R.L. s/ Cobro de pesos e indemnización de ley” (Expte. N° 90 – 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.
121.----------

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

--I. A fs. 95/102 el juez de primera instancia dictó sentencia haciendo lugar a la demanda entablada por C. A. E. contra T. SRL determinando el monto de condena en la suma de $ 57,758,62 con más los intereses. Impuso las costas a la demandada y reguló los honorarios de los profesionales
intervinientes.----------

---Esta decisión fue apelada por la demandada a fs. 104. El recurso fue concedido a fs. 105 y sostenido a fs. 106/111. Corrido el correspondiente traslado, el actor contestó agravios a fs. 113/114. ----------

----T. SRL expresó dos agravios contra la sentencia de grado: 1) en primer lugar se agravia porque el juez hizo lugar a la demanda basado únicamente en los principios sentados por el art. 14 bis CN como principio rector del art. 9 de la LCT sustentando de esta manera la condena en el principio clásico de la duda. Dice que el juez comenzó a computar el plazo de conservación del empleo (art. 211 LCT) a partir del envío de la comunicación postal enviada por la empleadora el día 27/06/2011 cuando, de conformidad a la letra del artículo, ese plazo comenzó el día 23/06/2011 (fecha en que finalizó la licencia paga por enfermedad). Sostiene que, en consecuencia, el certificado de alta médica del día 25/06/2012 (y rechazado por la empresa) fue presentado vencido el plazo de conservación del empleo. Cita jurisprudencia que avala su postura (referida al momento en que comienza el plazo de conservación del empleo) y sostiene que la decisión del juez es equivocada porque parte de una errónea interpretación del art. 211 de la LCT. 2) Se agravia en segundo lugar por la condena a abonar las sumas correspondientes a la gratificación voluntaria oportunamente ofrecida por la demandada. Dice que la empresa por una cuestión humanitaria decidió unilateralmente otorgar este pago al actor durante algunos períodos y luego, por ser voluntario, lo dejó sin efecto. Dice que no pesaba sobre el empleador obligación alguna y que, consecuentemente, la condena al pago que hace la sentencia resulta arbitraria. Agrega que “si bien la voluntad del empresario fue que la misma se abone por el término de un año o hasta el alta médica, también existió la voluntad del empleador de suspender la misma por razones

económicas y organizativas". Dice que el juzgador apeló a la voluntad como fuente de la obligación preguntándose a continuación el motivo por el cual no podría —siguiendo el razonamiento del juez— mediante la misma
voluntad dejar sin efecto esa decisión.----------
---II. No tiene razón la demandada en su primer agravio.----------
----Es correcto, como dice, que el plazo de conservación del empleo comienza al día siguiente del vencimiento de la licencia paga por enfermedad puesto que así lo establece la norma: "contado desde el vencimiento de aquéllos" (art. 211 LCT). Sin embargo, esta cuestión no modifica lo resuelto en el grado ya que el mismo artículo establece a continuación: "Vencido dicho plazo, la relación de empleo subsistirá hasta tanto alguna de las partes decida y notifique a la otra su voluntad de rescindirla". Entonces, vencido el plazo de conservación del empleo la relación subsiste hasta tanto alguna de las partes decida y notifique a la otra su voluntad rescisoria.----------En la presente causa, tal como lo señala el apelante, el plazo de conservación del empleo comenzó el día 23/06/2011. Pero la finalización de este plazo no ocurre de pleno derecho al vencer el año sino que, por el contrario, la relación subsiste hasta que alguna de las partes notifique a la otra la voluntad de rescindir.----------Es así que, vigente la relación laboral, el trabajador presentó un certificado mediante el cual obtuvo el alta médica. Este certificado, fechado el día 25/06/2012, fue presentado al médico de la empresa ese mismo día. La Dra. M. F. D., al dorso del certificado de alta, consignó que el actor "no se encuentra en condiciones de alta para realizar sus tareas habituales" (el certificado original se encuentra agregado al expediente administrativo 868/12 de la Secretaría de Trabajo que fuera requerido mediante oficio 447/15). Como consecuencia de lo expuesto, concurrió el trabajador a la Delegación local de la Secretaría de Trabajo y solicitó la realización de una junta médica (conforme acta agregada a fs. 2 del expediente administrativo 868/12). La autoridad administrativa realizó la audiencia médica el día 05/07/2012 a la que concurrió el trabajador, el médico legista designado por la Secretaría de Trabajo (Dr. J. J.) y la Dra. M. F. D. (que firmó en disconformidad).----------
----En la audiencia médica y luego de examinar al trabajador se constató que "se encuentra en condiciones de alta de acuerdo al certificado extendido por el Dr. S. C. de fecha 25/06/2012" (acta obrante a fs. 6 del expediente administrativo 868/12). De este modo considero entonces válido el certificado de alta presentado el día 25/06/12 en la empresa cuando todavía se encontraba vigente la relación laboral.----------
---Por otra parte cabe analizar el despido directo dispuesto por el empleador según carta documento obrante a fs. 66 de la documental reservada. Esta carta documento fue enviada el día 28/06/12 y dice textualmente: "En mi carácter de socio gerente de la firma T. SRL notifico a ud. que habiendo expirado el plazo previsto en la segunda parte del art. 211 de la LCT, la empresa ha dispuesto la rescisión del contrato

de trabajo". ----------
---La cuestión a resolver es si el despido dispuesto por la empresa trae aparejada la obligación de indemnizarlo o si, por el contrario, queda atrapado por la exención prevista en el art. 211 *in fine* de la LCT. ----------
----En mi opinión la resolución de la presente causa no admite dudas de ninguna naturaleza razón por la cual no resultaba necesario, como se hizo en el grado, recurrir a lo dispuesto por el art. 9 de la LCT. El plazo de conservación del empleo comenzó el día 23/06/2011 porque así lo establece expresamente la norma. Y este plazo comienza independientemente de la comunicación que curse la empleadora a los fines de notificar al trabajador esta situación. Ahora bien, este plazo de conservación no finaliza, como dice la demandada, al año de comenzado. Este plazo finaliza cuando alguna de las partes decide y notifica la voluntad de rescindirla (art. 211 LCT). ----------
----El trabajador, antes de ser notificado de voluntad rescisoria alguna, presentó un certificado médico que establecía que se encontraba en condiciones de trabajar. La empresa, a través de su médico de contralor, consideró que el trabajador no estaba en condiciones de trabajar y presurosa corrió a despedirlo por haber transcurrido el año de conservación del empleo. ----------
---Considero que faltó la empresa a su deber de buena fe en la finalización del vínculo laboral (art. 63 LCT). Habiendo presentado el trabajador un certificado de alta médica, aunque su médico auditor no estuviera de acuerdo, debió esperar a la realización de la junta médica para que fuera un médico oficial el que dirimiera la controversia entre los dos médicos particulares. ----------
---Además, el principio de conservación del trabajo (art. 10 LCT) le impedía decidir la ruptura del contrato de trabajo en las circunstancias en que lo hizo. ----------
---Por los motivos dados propondré al acuerdo el rechazo del primer agravio intentado por la demandada. ----------
---III. Tampoco acompañaré a la demandada en su segundo agravio.---------- -
---La empresa, mediante carta documento enviada al trabajador el día 27/11/2011 (obrante a fs. 65 de la documental reservada) comunicó lo siguiente: "Le comunico a ud. que habiendo transcurrido con exceso el plazo previsto en el art. 208 de la LCT de licencia paga por enfermedad y en un todo de acuerdo con lo previsto en el art. 211 de la ley citada se procederá a conservar su puesto de trabajo por el término de un año a partir de la fecha. Sin perjuicio de ello la empresa ha decidido abonar en concepto de gratificación voluntaria empresarial la suma de pesos neto $2.000 por el período premencionado o hasta su reincorporación laboral en caso de ocurrir ello primero". Luego, mediante carta documento de fecha 22/11/2011 comunicó al actor que "sin perjuicio de mantener de acuerdo a derecho el puesto de trabajo tal como le fuera comunicado oportunamente, la empresa por una razón estrictamente organizativa y económica le informa que a partir de este mes se dejará sin efecto el pago que se venía

realizando en concepto de gratificación voluntaria empresarial". ----------
----De acuerdo al art. 1 de la LCT, una de las fuentes de regulación del contrato de trabajo es "la voluntad de las partes" (inc. d). De modo que, tal como lo decidiera el sentenciante en la primera instancia, la voluntad de las partes es fuente de las obligaciones en materia laboral. Por otra parte, la reforma introducida por Ley 26.574 al art. 12 de la LCT, incluyó de manera expresa que el principio de irrenunciabilidad alcanza también a "los contratos individuales de trabajo". Considero que estas dos normas, armónicamente interpretadas a la luz del principio protectorio (art. 14 bis de la Constitución Nacional) sellan la suerte del agravio de la demandada. La gratificación mensual fue incorporada al contrato por medio de la voluntad unilateral de la empresa y, consecuentemente, incorporada al patrimonio del trabajador.----------
----Las gratificaciones, cuando reúnen los requisitos de normalidad y habitualidad, tienen carácter remuneratorio, precisamente por configurar un reconocimiento que efectúa el empleador y que tiene su origen y razón en la actividad del trabajador subordinado, aun cuando emanen de la decisión unilateral de aquél (Luna, Elena vs. Telecom Argentina S.A. s. Diferencias de salarios - 13/03/2006 - Cámara Nacional de
Apelaciones del Trabajo Sala V - Boletín de Jurisprudencia de la CNTrab. Cita: RC J 3570/09).----------
---IV. Por todo lo expuesto propongo al acuerdo confirmar la sentencia apelada en todo cuanto fuera materia de agravio con costas de alzada a la apelante vencida en esta instancia (art. 57 Ley XIV-N°1). ----------
---Propongo regular los honorarios de los Dres. M. M. y M. F. R., por sus labores en la alzada, considerando la extensión, resultado y calidad de las tareas cumplidas, en las sumas respectivas equivalentes al 3,37% y 6,48% del monto del proceso que sea determinado en la etapa de ejecución (Arts. 5, 6, 8, 13, 18 y 46 de la Ley XIII n°4).-------
---
----Por los fundamentos expuestos me pronuncio en la primera cuestión POR LA AFIRMATIVA.----------
----**A LA PRIMERA CUESTIÓN**, el Señor Juez de Cámara, Doctor Marcelo López Mesa, expresó:----------
----Que las cuestiones fácticas han sido suficientemente referidas por el colega de primer voto, motivo por el cual no abundaré en ellas, dando por reproducidos aquí los desarrollos efectuados al respecto por la Dra. Spoturno. Me concretaré, para el sustento individual de mi voto, a analizar los aspectos relevantes traídos a revisión de esta Sala.
----Ingresando al tratamiento del primer agravio, anticipo que la postura del apelante carece de asidero, tratándose de una posición personal suya, fruto de una notable desinterpretación del régimen del contrato de trabajo y, especialmente, del art. 211 LCT.
----Para refutar las expresiones del memorial, bastará con decir, siguiendo al maestro VÁZQUEZ VIALARD que "Vencido el plazo fijado por la ley (3, 6 ó 12 meses), si el

trabajador no puede reincorporarse a sus tareas, el contrato de trabajo continúa "suspendido" por el lapso de un año, contado desde el vencimiento de aquél, pero ya sin obligación por parte del empleador de abonar "los salarios" (art. 211, LCT). En realidad, se produce lo que la doctrina y la ley misma designan "conservación del empleo". Transcurrido el último lapso, la situación se mantiene (aplicación del principio de la conservación del empleo; art. 10, LCT; ver § 35, a) hasta que una de las partes (lo normal será que lo haga el empleador, ya que al trabajador no le trae ninguna ventaja, a menos que obtenga el derecho a la prestación jubilatoria por invalidez, que sólo se otorga cuando el titular no tiene un empleo "en relación de dependencia" que le otorgue licencia por enfermedad; d) denuncie el contrato, con lo cual éste se extingue (art. 211, LCT). (cfr. VÁZQUEZ VIALARD, Antonio, “Derecho del trabajo y de la seguridad social”, 8ª edición actualizada y ampliada, Edit. ASTREA, Buenos Aires, 1999, Tomo 1, pp. 538 y ss.).----------

----Y agrega el mencionado doctrinario que “Durante el citado plazo "de reserva" o "conservación" del empleo, sea antes o después del año (lo que importa es que la relación no haya sido disuelta), pueden darse diversas alternativas que la ley regula (art. 212, LCT): a) Una primera se plantea cuando al trabajador no se le concede el alta; su estado de salud no le permite volver "al trabajo", ni con su misma capacidad laboral anterior ni con ella disminuida, y tampoco queda inhabilitado del todo. En caso, el empleado mantiene la expectativa de retomar su trabajo mientras no se extinga el contrato. b) Puede ocurrir que, durante el lapso de conservación del empleo, el estado provocado por la enfermedad o el accidente haya finalizado en lo referente a su proceso, y el trabajador 1) haya quedado con secuelas que le provoquen incapacidad definitiva, absoluta o parcial para el trabajo, o 2) haya quedado sin ellas (sólo hubo una de carácter transitorio, temporal). En este último caso tiene derecho a solicitar su readmisión en las mismas condiciones en que estaba; a tal efecto deberá acreditar su alta. La falta de cumplimiento del empleador a su "deber de ocupación" en un plazo razonable, puede ser motivo de despido indirecto (art. 246 y concs., LCT) y de percepción de la indemnización que establece el art. 245 de la LCT, sustituido por el art. 153, ley 24.013” (op y loc cit.).----------

----Sigue diciendo el prestigioso doctrinario capitalino que “Cuando queda con una incapacidad laboral definitiva parcial, tiene derecho a que se lo readmita en el empleo, pero para realizar tareas "que pueda ejecutar", sin que se le disminuya la remuneración (es decir, la que percibía en el momento de la interrupción de su labor, más los aumentos posteriores que le hubieran correspondido de no mediar la imposibilidad de trabajar) (art. 212, párr. I°, LCT). Si el empleador no lo readmite, pues no tiene ocupación del carácter indicado que asignarle, tiene que abonarle la indemnización reducida del art. 247 de la LCT, como si se tratara de un despido por falta de trabajo (art. 212, párr. 2°, LCT). Si no acredita esa imposibilidad, la indemnización será la común (la de los arts. 212, párr. 3o,

y 245, LCT, sustituido por art. 153, ley 24.013; art. 7o, ley 25.013). Si al concederse el alta al trabajador (equivale a la declaración médica de que ha terminado el proceso transitorio de la enfermedad o accidente) se lo declarara con incapacidad absoluta (al efecto, según una corriente doctrinaria y jurisprudencial prevalente, se considera que ésta existe cuando supera el 66% de la total; arg. art. 11, LCT; arts. 27, párr. 3o, 44, inc. b, y 48, ley 24.241), el empleador deberá abonarle la indemnización común que corresponde por despido arbitrario (art. 212, párr. 4o, LCT). Ésta, que la ley denomina "beneficio... no es incompatible y se acumula con los que los estatutos profesionales o convenciones colectivas puedan disponer" (art. 212, párr. 5o; seguros, indemnización especial, etcétera). Si al vencer el plazo de reserva, no obtiene su alta (con capacidad, total o parcial, o con incapacidad), el empleador puede resolver el contrato sin que ello dé lugar al pago de indemnización
(art. 211 in fine, LCT)”. ----------
----Echa de verse así que, una vez vencido el plazo de conservación del empleo el contrato de trabajo no queda en una suerte de limbo, ni mucho menos queda resuelto de pleno derecho. Por el contrario, la ley establece una serie de alternativas, todas alineadas con el principio de conservación del contrato (art. 10 LCT).----------
---En el caso de autos, aún discutida el alta médica del operario, por parte de su empleador, claramente no estaba este último en situación de dar por terminado el vínculo laborativo y menos aún sin abonar indemnización por ello. La postura de la accionada carece de toda razonabilidad y apoyo normativo y su cuestionamiento de la sentencia en este aspecto, carece de la solidez y fundamentación requerida para conmover al decisorio impugnado, el que entonces debe ser confirmado en este
aspecto. ----------
----En lo tocante al segundo agravio, lo que se debate son los efectos de una declaración unilateral de voluntad, la efectuada por la empresa demandada por medio de una carta documento, la que se encuentra glosada a fs. 65 de la documental reservada. ----------
----------La apelante sostiene que su carta-documento posterior, obrante a fs. 68, por la que se comunicó que se dejaba sin efecto el pago de una gratificación empresarial que se venía pagando al actor, en base a la comunicación efectuada a fs. 65, podía cancelar o neutralizar los efectos de tal promesa, sin consecuencia para la empresa.----------El caso es que la oferta de pago de un adicional gratificatorio empresarial durante todo el tiempo que durara el período de conservación del empleo, no pudo ser válidamente luego recortada unilateralmente por la empresa, porque había generado un derecho que se incorporó al patrimonio del actor. ----------Esta Sala en su sentencia del 13/11/12, en el caso “T. C. S.R.L. c/ C. T. P. S.R.L. s/ Desalojo” (Expte. 261 - Año 2012 CAT), a través de mi voto trató el tema de las declaraciones unilaterales de voluntad y sus

efectos.----------

----Aplicando el núcleo decisorio de ese caso al presente surge que cuando se está en presencia de una declaración de voluntad unilateral que comprometió un pago voluntario a título de gratificación, que generó confianza en la otra parte, al ser aceptada la misma y comenzar a pagarse integró la vinculación contractual existente entre las partes. Y al tener un plazo expreso establecido en la propia declaración unilateral nunca pudo luego válidamente, antes del vencimiento del plazo, dejarse sin efecto a decisión individual del declarante, sin acreditarse la existencia de un supuesto de fuerza mayor, que enervara tal declaración.---------- ----La existencia de un plazo expreso fijado por el declarante unilateral en la misiva, máxime si se trata de una comunicación fehaciente, hace ingresar esta temática dentro de la órbita de la doctrina de la confianza legítima. Es un sólido argumento para rechazar este agravio, conforme se verá, pero no es el único que milita en el mismo sentido. ----------

----Las gratificaciones concedidas a un trabajador y pagadas en más de una oportunidad se incorporan al patrimonio del deudor, al haberle generado una ventaja económica a éste que no puede luego serle retirada inconsultamente (en similar sentido, C. Nac. Trab., sala VII, 18/03/2016, “Bustamante, Jorge Crecencio c. Jumbo Retail Argentina S.A. s/ despido”, LA LEY 2016-C, 248). ---------- ----Ello, máxime cuando se ha efectivizado una promesa de pago durante determinado período; en tal situación coexisten dos fundamentos distintos para la obligatoriedad del pago: por un lado la doctrina jurisprudencial referida sobre que las gratificaciones pagadas en más de una ocasión se incorporan al salario del obrero y, otra, la declaración unilateral de voluntad de prometer el pago de una cierta suma durante determinado tiempo, que también conspira contra la decisión de retirar esa promesa intempestivamente luego y fundada en causales subjetivas ni siquiera explicitadas, salvo que se entienda por tales a generalidades insuficientes, de suyo, para apoyar la decisión de cortar el pago de tales gratificaciones antes de vencido el plazo comprometido unilateralmente. ---------- ---------- ----Como dije en mi voto de la causa “T. C. S.R.L. c/ C. T. P. S.R.L. s/ Desalojo” (Expte. 261 - Año 2012 CAT), el derecho reconoce, en ciertos y determinados casos, valor jurídico a la escueta declaración de voluntad de una persona; dichas declaraciones de voluntad reciben el nombre de negocios jurídicos unilaterales (VALENCIA ZEA, Arturo – ORTÍZ MONSALVE, Álvaro, Derecho civil. De las obligaciones, 9ª edic., Ed. Temis, Bogotá, 2004, p. 136). ----------Obligación por voluntad unilateral es aquella que contrae quien emite una declaración en el sentido de querer obligarse hacia otro, que puede estar determinado o indeterminado al momento de efectuar la manifestación (CALVO COSTA, Carlos, “Derecho de las obligaciones”, Ed. Hammurabi, Bs. As., 2009, t. 1, p. 89).----------Bien mirada la cuestión, toda figura jurídica que obligue a una persona a mantenerse fiel a una declaración de voluntad

previamente efectuada constituye una especie del género declaración unilateral de voluntad, como son la doctrina de los actos propios, la de confianza legítima y otras que puedan pensarse en similar rango de actuación.------- ----Se ha definido al compromiso unilateral como el acto jurídico que crea una obligación a cargo de una persona y por su sola voluntad (MAZEAUD, Henri, Léon & Jean – CHABAS, François, Derecho Civil. Obligaciones, trad. Luis Andorno, Zavalía

Edit, Bs. As., 1997, t. I, p. 444, Nº 359).----------
----También como un acto jurídico unilateral por el cual “el agente se compromete a satisfacer una prestación a favor de quien realice el hecho impuesto como condición” (LLAMBÍAS, Jorge J., “Tratado de Derecho Civil. Obligaciones”, >Edit. Perrot, Bs. As., 1980, t. IV-B, p. 318, Nro. 2979). ----------
---En nuestro concepto, siguiendo una aguda definición de la actualizadora de la clásica obra del maestro GUTIÉRREZ y GONZÁLEZ, Raquel CONTRERAS LÓPEZ, pensamos que declaración unilateral de voluntad "es la necesidad jurídica de mantenerse en actitud de cumplir voluntariamente una prestación, de carácter patrimonial (pecuniaria o moral), a favor de un sujeto que eventualmente puede llegar a existir, o que existiendo eventualmente, puede llegar a aceptar” (CONTRERAS LÓPEZ, Raquel Sandra, adiciones a la obra de GUTIÉRREZ Y GONZÁLEZ, Ernesto, “Derecho de las obligaciones”, 16ª edic., Edit. Porrúa, México, 2007, p. 445, Nº 486bis; en igual sentido, TRIGO REPRESAS – LÓPEZ MESA, Tratado de la responsabilidad civil, 2ª edic., cap. 2).----------
----El Prof. CAZEAUX, afirmaba que la “declaración unilateral de la voluntad”, es el poder de la sola voluntad del deudor, para crearse obligaciones a su cargo perfectamente válidas y exigibles, antes de la concurrencia de la voluntad del acreedor; y cuyo apartamiento, lógicamente, le impondrá responsabilidad civil por los perjuicios ocasionados (CAZEAUX, Pedro N., en CAZEAUX-TRIGO REPRESAS, Derecho de las Obligaciones, La Plata, 1996, T. I, p. 136, Nº 85). ----------
---Pudiera parecer, llegado este punto, que el tema que analizamos constituye una temática baldía, carente de efectos prácticos. Esto no es así en absoluto; por el contrario, algunas de las formas de manifestación de la voluntad unilateral, en los últimos años han adquirido una decisiva importancia, la que se acrecienta día a día. Y el caso que nos convoca cabe sin esfuerzo dentro de esta matriz obligacional, que ha sido acogida expresamente por el art. 1067 del nuevo Código Civil y Comercial, el que propende a la protección de la confianza y la lealtad que las partes de un contrato se deben recíprocamente, “siendo inadmisible la contradicción con una conducta jurídicamente relevante, previa y propia del mismo sujeto”.---------- ----Como dije en mi voto ya citado, una declaración unilateral de voluntad del emisor, que al establecer el plazo y modalidades de la relación que se establecía entre las partes generó una “confianza legítima” del aceptante, no puede luego inopinadamente contrariarse por una

declaración posterior. Bajo la denominación de doctrina de la confianza legítima, de la confianza justificada o de la expectativa plausible se aplica crecientemente en el mundo –también en la doctrina y jurisprudencia argentina-, una doctrina paralela o complementaria a la de los actos propios, que busca cubrir los intersticios que ella deja expuestos a la volubilidad y a la malicia y que, a veces, se solapa con ella (cfr. esta Sala en su sentencia del 13/11/12, en el caso “T. C. S.R.L. c/ C. T. P. S.R.L. s/ Desalojo” (Expte. 261 -

Año 2012 CAT). ----------

----Amén de que el art. 1067 CCC ha receptado expresamente tanto la doctrina de la confianza legítima, como la de los actos propios y que ambas serían aplicables al sub lite, cabe decir por lo demás, que la doctrina de la confianza legítima es una derivación directa del principio general de la buena fe, receptado por el art. 9 CCC, como norma amplia o eje y con aplicaciones particulares en los arts. 9, 729, 961, 991, 1011, cctes. CCC, con lo que es aplicable de oficio en las causas, justamente por la misión y facultad judicial de evitar abusos contra la buena fe en el proceso o fuera de él. ---------- ----Bien ha dicho la Prof. Hildegaard RONDÓN DE SANSÓ que “con la noción de confianza legítima se alude a la situación de un sujeto dotado de una expectativa justificada de obtener de otro, una prestación, una abstención o una declaración favorable a sus intereses, derivada de la conducta de este último, en el sentido de fomentar tal expectativa. Si bien entre nosotros la relación que da lugar a la confianza legítima generalmente se plantea frente a la Administración, también puede surgir entre particulares, por lo cual no sería correcto limitar la noción expresada a la esfera del Derecho Administrativo, aún cuando el presente estudio esté dedicado casi por entero a ese ámbito” (RONDÓN de SANSÓ, Hildegard, “El principio de confianza legítima o expectativa plausible en el derecho venezolano”, en “El derecho venezolano a finales del Siglo XX: ponencias venezolanas al XV Congreso Internacional de Derecho

Comparado, Bristol, Inglaterra”, Caracas, 1998, p. 311). ----------

---Bien se ha dicho que “el principio (Vertrauensschutz, que en su textual traducción significa 'protección de la confianza', a la que luego se agregó en otras traducciones la palabra 'legítima') surgió en el derecho alemán, en donde adquirió talante constitucional, como una derivación del principio de seguridad jurídica (Rechtssicherheit), y se lo considera —junto con el último— como una de las consecuencias de los valores propios del Estado de Derecho” (COVIELLO, Pedro José Jorge, La confianza legítima, en ED

177-894).----------

---Agudamente se ha expuesto que “las razones que justifican la adopción del principio de confianza legítima son idénticas en todos los ordenamientos que lo han asumido. Se trata de una exigencia de la más elemental seguridad jurídica, y, a su vez, derivación del Estado de Derecho. Todo ciudadano tiene derecho a prever y ordenar pro futuro su trayectoria vital; a que el Derecho le garantice un mínimo de estabilidad sobre la cual

constituir un proyecto personal o profesional…” (SARMIENTO RAMÍREZ-ESCUDERO, Daniel, “El principio de confianza legítima en el derecho inglés: la evolución que continúa”, Cizur Menor (Navarra), en “Revista Española de Derecho Administrativo”, N.º 114, Edit. Civitas, Madrid, 2002, pp. 240 y ss.). ----------

---Bueno es aclarar que la doctrina de la confianza legítima tiene un ámbito de aplicación colindante y a veces superpuesto con el de la doctrina de los actos propios. El riesgo de la superposición de ámbitos de aplicación suele ser frecuente en el caso de doctrinas jurídicas creadas pretorianamente, como son ambas, a partir de un mismo principio general: el principio general de la buena fe, previsto y receptado por el art. 9 y cctes. CCC.---------- ----

Parece atinado lo expuesto por el Prof. Pedro COVIELLO acerca de que el principio de la confianza legítima busca la protección de aquellas situaciones jurídicas en las que por aplicación de la doctrina de los actos propios u otros institutos no podría alcanzarse la solución justa del caso. El nexo que se puede encontrar con el estoppel y la doctrina de los propios actos es que existe un elemento común que es la confianza. Este principio impide que una de las partes cocontratantes realice actos posteriores que defrauden la confianza que su conducta anterior pueda haber generado en la otra parte, vinculándola a sus propios actos o prácticas anteriores (COVIELLO, Pedro José Jorge, La confianza legítima, en ED, 177-894).----------Los requisitos de aplicación de la doctrina de la confianza legítima se dan en este caso. Ellos son cinco; uno de naturaleza subjetiva, tres de esencia objetiva y uno mixto (conf. artículo “Declaración unilateral de voluntad y confianza legítima”, en LA LEY 2010-E-1167 y ss.; esta Sala en su sentencia del 13/11/12, en el caso “T. C. S.R.L. c/ C. T. P. S.R.L. s/ Desalojo” (Expte. 261 -

Año 2012 CAT). ----------

---Tales requisitos son: 1) Los sujetos (primer presupuesto subjetivo): Para que una situación de confianza justificada o de confianza legítima se produzca y sea invocable, deben existir al menos dos sujetos, que son los dos polos de la relación que generara la confianza. 1.a) El sujeto activo, que puede ser cualquiera que pretenda de otro la asunción de una conducta en determinado sentido; y 1.b) El sujeto pasivo de aplicación de la doctrina, es, generalmente, la Administración Pública, uno de sus organismos autárquicos, una sociedad de economía mixta, aunque en rigor puede serlo, una universidad, o incluso, un particular, como ocurre en este caso.---------- -

---2) Un primer presupuesto objetivo, la existencia de una relación entre los sujetos enunciados en el numeral anterior, que permita el surgimiento de una confianza legítima, justificada o plausible y no culpable, ciega o torpe: La confianza no surge de la nada ni espontáneamente entre dos personas que, por caso, colisionan con sus automotores sin conocerse previamente. Hablar de generación de confianza en las relaciones instantáneas es casi una ocurrencia. Por ende, la confianza legítima, para ser admisible

requiere de un relacionamiento o contacto previo de alguna entidad entre los sujetos activo y pasivo, pues de otro modo, no podrían esgrimirse la defraudación de ninguna confianza relevante, pues no la habría o sería el fruto de la candidez o el excesivo entusiasmo. En el caso de autos existe un contrato de trabajo que vinculó a las partes hasta su disolución, lo que satisface este requisito. ----------3) Un segundo presupuesto objetivo, el hecho generador de la confianza: Este requisito implica la exigencia de una conducta generadora de confianza legítima en la contraparte. Pero debe tratarse de un hecho con potencialidad de creación de confianza, al no ser predicable la generación de una confianza basada en la nada misma o en meras conjeturas o verdaderas cabriolas argumentales sobre un hecho que no tiene normalmente asignada la significación que pretendió darle la persona confiada, que luego pretende transmutarse en actora en un juicio en base a esa confianza excesiva suya. La declaración unilateral de voluntad, glosada a fs. 65 de la documental reservada, encarna este segundo presupuesto objetivo, idóneo o eficaz para generar la confianza de la actora, al tratarse de una comunicación fehaciente de su empleador, de que se le pagaría una gratificación especial durante un plazo de vigencia que se establecía en ella. ----------

----La conducta generadora de confianza o conducta que crea “la expectativa es la posición asumida por el sujeto pasivo en el sentido de interpretar determinadas normas en un sentido específico; atribuirle o negarle consecuencias jurídicas a ciertos hechos; respetar situaciones preestablecidas; acogerse a la costumbre o usos de ciertas comunidades; darle un tratamiento específico a los sujetos que dependen de su esfera de competencia. En el ámbito de las relaciones entre particulares, la expectativa surge frecuentemente en las relaciones pre-contractuales, sobre todo en la conducta que puede hacer que se presuma la existencia de una promesa o compromiso preliminar. (RONDÓN de SANSÓ, Hildegard, “El principio de confianza legítima o expectativa plausible en el derecho venezolano”, cit, p. 325).----------

---4) Un presupuesto mixto o estado de conciencia subjetivo-objetivo, que es el estado de confianza legítima en el mantenimiento de una situación jurídica: Si bien es un estado de conciencia, por lo que inicialmente es subjetivo, al no equivaler a la confianza ciega, a la candidez o al desenfado de asumir, como seguras, meras posibilidades, también tiene un importante componente de objetividad. Por eso decimos que se trata de una presupuesto mixto o subjetivo-objetivo. Se trata de un estado de conciencia “verificable” u “objetivado”, por llamarle de alguna manera, que descarte la alegación de una inocencia inadmisible entre sujetos económicos expertos. ---------- ----

Este presupuesto “lo constituye la confianza justificada del sujeto de derecho respecto de la estabilidad y la previsibilidad del marco jurídico vigente y de la aplicación que de él hagan los distintos operadores jurídicos” (conf. CORTÉS CAMPOS, Josefina, “Cambio

regulatorio y seguridad jurídica, breves notas sobre el principio de confianza legítima", en la página de Internet de la Universidad de California, en http://www.escholarship.org/uc/item/3h66p191?display=all#page-1, p. 4).----------

---Y bien se ha dicho que "…para evitar toda forma de abuso, el emisor de la confianza debe permanecer vigilante. La confianza no debe ser ciega. No debe parecer una firma en blanco concedida a su destinatario. Necesita pues una parte de objetividad. Así, adoptando una actitud objetiva, la persona que da su confianza conserva un sentido crítico que le permitirá retirar a ésta a cada momento. La confianza no es pues una cosa adquirida. Puede transformarse en desconfianza. Por lo tanto de ahí, ciertos autores describieron la confianza como "la condición de un equilibrio, ella hace la alianza, un equilibrio en una estabilidad que se quiere prolongar. La confianza testimonia también el estatuto de enajenación del sujeto, ella compromete el devenir, por lo que no hay devenir sin alteridad" (CHASSIGNEUX, Cynthia, "La confiance, instrument de régulation des environnements électroniques", en "Revue de droit de l'Université de Sherbrooke", revista del 29 de Octubre de 2007. pp. 455/458). ----------

----5) Un presupuesto o elemento causal o finalista: Se requiere de un marco de legalidad en que se inserte la situación que se pretende mantener estable, para invocarla.----------

----En esta línea se dijo en un par de inteligentes fallos nacionales que "la seguridad jurídica es uno de los elementos fundamentales del principio del Estado de Derecho. Por ello, los individuos pueden fiarse de que sus acciones que son lícitas bajo el derecho actual, serán consideradas lícitas en el futuro. La seguridad jurídica significa para el ciudadano, en primer lugar, la protección de la confianza legítima. El principio de la confianza legítima, se erige en pieza clave… La actuación administrativa de un Estado de Derecho está (y debe estar) caracterizada por la existencia y a la vez por la permanencia de un determinado status quo de reglas y decisiones fijas, que estimulan, dirigen y limitan la vida social y el comportamiento del individuo dentro de la sociedad (cfr. CNFed. Contenciosoadministrativo, sala IV, "in re" "Lagos Alcaino, María Teresa y otros c/Universidad de Buenos Aires (resol. Cs 938/98)", Expte. N°: 11.265/2000, sentencia del 5/07/01); ídem, sala II, 20/2/07, "García Fernández, Agustín M. c. Estado Nacional", en La Ley Online, voto de la Dra. Garzón de Conte Grand, todos en AbeledoPerrot online).----------

----Es que, la confianza alegada no puede partir de la antijuridicidad en que se aposentara quien la invoca. No cabe proteger a través de esta herramienta situaciones jurídicas consolidadas en condiciones de absoluta y flagrante anomia.----------

----La invocación de esta doctrina no puede partir de la antijuridicidad es que el sujeto activo no debe haber provocado con dolo o alguna maquinación el error administrativo o de su contraparte, que luego pretende utilizar en su beneficio. Ello implica además que debe existir buena fe en el sujeto que invoca esta doctrina, pues ella no es el ámbito del

relativismo moral más descarnado. ----------

---En el caso que nos ocupa la legalidad del actuar de quien está protegido por la confianza es irreprochable: la concesión y aceptación de una gratificación especial a un trabajador en mala situación, muestra una absoluta regularidad jurídica, con lo que se cumplen en el caso, los cinco presupuestos o requisitos de la doctrina de la confianza legítima. ----------

----Resulta claro que la confianza o expectativa debe ser conforme con el ordenamiento jurídico, en forma tal que no existan normas de orden público que se opongan a la satisfacción de la pretensión, lo que llevaría a calificarla de antijurídica o ilegítima, debiendo existir además buena fe en el sujeto activo. En el caso que nos ocupa no las hay, por lo que la legalidad de la relación jurídica de las partes es indudable. ----------

---Para que exista una confianza suscitada que amerite la aplicación de esta herramienta, la misma debe surgir de la concurrencia o conjunción de los elementos o requisitos ya señalados, bastando la falta de uno solo para que la idea resulte inaplicable. En el caso que nos ocupa se reúnen todos y cada uno de ellos, no faltando ninguno, lo que abre la puerta a la aplicación de tal doctrina al sub lite.----------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”, Marcos Córdoba (dir.), 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, no innecesariamente dañosa, no dada a dobleces ni contramarchas. En el ámbito del contrato de trabajo ello no solo es así, sino que se potencia por el imperio del art. 63 LCT. ----------

----Y no actúa de buena fe quien primero confiere una gratificación con un largo plazo de vigencia a un empleado y luego, sin sucesión de continuidad y sin dar razones admisibles para el cambio de actitud, pretende revocar esa concesión, predicando de hecho su carácter precario y libremente revocable. Una conducta así contraviene la confianza que la declaración unilateral inicial había generado en la contraparte, afectando ilegítimamente los intereses de ésta. ----------Creo que lo expuesto hasta aquí basta para una correcta resolución de la litis. La admisión de la aplicación de la doctrina a un caso demuestra que es otra de las razones por las que el segundo agravio no puede prosperar, debiendo rechazarse. ---------Por tales fundamentos, habré de acompañar la propuesta de la colega preopinante de confirmar

el decisorio apelado en cuando ha sido materia de recurso y agravios.---------Las costas correspondientes a esta instancia habrán de cargarse a la accionada vencida (cfr. art. 57, Ley XIV, Nro. 1).----------

---En lo tocante a los estipendios curiales generados en la alzada, procede determinar los correspondientes al Dr. Martín Meza, en la alícuota del 3,37% del monto el proceso que se determine en la etapa de ejecución, los del Dr. Mario F. Romeo, en el 6,48% del monto del proceso que se establezca en etapa de ejecución; dichos porcentuales se alínean con la extensión, mérito, calidad y resultado de las respectivas tareas cumplidas en la alzada (arts. 5, 6, 8, 13, 18 y 46, Ley XIII N° 4).----------

----Por los fundamentos expuestos supra, a la primera cuestión, VOTO POR LA AFIRMATIVA.----------

---**A LA SEGUNDA CUESTIÓN**, la Dra. Spoturno expresó: ----------

--Ante el acuerdo alcanzado, el pronunciamiento que corresponde dictar es el siguiente:----------

----1) CONFIRMAR la sentencia apelada en todo lo que fuera materia de agravios.----------2) IMPONER las costas de alzada a la apelante vencida.----------3) REGULAR los honorarios de los Dres. M. M. y M. F. R., por sus labores en la alzada, en las sumas respectivas equivalentes al 3,37% y 6,48% del monto del proceso que sea determinado en la etapa de ejecución.----------4) Regístrese, notifíquese y devuélvase.----------Tal mi voto.----------

---

----**A LA SEGUNDA CUESTIÓN**, el Señor Juez de Cámara, Doctor Marcelo López Mesa, expresó:----------

----En vista del acuerdo arribado precedentemente, el pronunciamiento que corresponde dictar es el que propone la Dra. Spoturno en su voto a esta cuestión.--------

----Tal mi 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). ----------

----------Trelew, de junio de 2016. ----------

----------En virtud de lo resuelto en el Acuerdo cuya copia antecede, la Sala “A” de la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Trelew; pronuncia la siguiente: ----------

S E N T E N C I A:----------CONFIRMAR la sentencia apelada en todo lo que fuera materia de agravios. ----------

IMPONER las costas de alzada a la apelante vencida. ----------

----------REGULAR los honorarios de los Dres. M. M. y M. F. R., por sus

labores en la alzada, en las sumas respectivas equivalentes al 3,37% y 6,48% del monto del proceso que sea determinado en la etapa de ejecución.----------Regístrese, notifíquese y devuélvase. ----------

MARCELO J. LOPEZ MESA
JUEZ DE CAMARA

NATALIA I. SPOTURNO
PRESIDENTE

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

JOSE PABLO DESCALZI
SECRETARIO