

Relacion De Trabajo Principio De Buena Fe Incapacidad Del Trabajador Alta Medica Otorgamiento De Tareas Livianas

JURISPRUDENCIA

trabajador. Alta médica. Otorgamiento de tareas livianas laboral, en el entendimiento de que la conducta adoptada por la empleadora resultó violatoria del principio de buena fe que deben observar las partes durante la relación de trabajo.

Relación de trabajo. Principio de buena fe. Incapacidad del

Se confirma el fallo que hizo lugar a la demanda por indemnización

En la ciudad de Corrientes, a los dieciocho días del mes de octubre de

dos mil diecisiete, encontrándose reunidos en la Sala de Acuerdos de la Excma. Cámara de Apelaciones en lo Laboral el Señor Presidente de la misma, Doctor Gustavo Sebastián Sánchez Mariño, y las Señoras Vocales, Doctoras Stella Maris Macchi de Alonso y Valeria Chiappe, asistidos por el Secretario autorizante, toman en consideración los autos caratulados: ?SENA RICARDO MAXIMO C/TIPOITI S.A.T.I.C. S/IND.?, Expte. 94463/13, venido a este Tribunal por el recurso de apelación interpuesto por la parte demandada a fs. 236/238 vta. contra la Sentencia N° 145 del 19 de mayo de 2.017 (fs. 224/230 vta.). Practicado el correspondiente sorteo a fin de establecer el orden de votación de los Señores Camaristas, resulta el siguiente: Doctores: Stella Maris Macchi de Alonso, Gustavo Sebastián Sánchez Mariño y Valeria Chiappe, en ese orden (fs. 246). A continuación, la Señora Vocal Doctora Stella Maris Macchi de Alonso, formula la siguiente: RELACION DE LA CAUSA: En su pronunciamiento de fs. 224/230 vta. el Señor Juez ?a- quo? resuelve: ?1°) Hacer lugar a la demanda, por el concepto y monto indicado, condenando a TIPOITI SOCIEDAD ANONIMA, TEXTIL, INDUSTRIAL Y COMERCIAL a depositar en el Banco de Corrientes S.A. -Casa Central-, a la orden de este juzgado y como perteneciente a estos obrados, a favor de la actora, la cantidad de PESOS TRESCIENTOS SIETE MIL CIENTO SETENTA Y NUEVE CON SETENTA Y CINCO CENTAVOS) con más sus intereses legales dentro de los diez días de notificada la presente resolución. Que la sumas condenada devengará un interés equivalente a la tasa activa, Segmento 1, utilizada por el Banco de Corrientes S.A. para sus operaciones de descuentos de documentos, desde que dicha suma es debida y hasta su efectivo pago. 2°) Costas a la demandada. Diferir la regulación de honorarios profesionales para cuando obre agregada a autos, planilla de liquidación de capital e intereses debidamente confeccionada, conforme lo dispuesto en el punto primero de este resuelvo.?. A fs. 236/238 vta. la parte demandada interpone recurso de apelación contra el fallo citado, el que es concedido a fs. 243 y a fs. 241 y vta. contesta el traslado la parte actora. Elevados los autos, son recepcionados a fs. 244 vta., llamándose ?autos para sentencia? a fs. 246 vta., estando la causa en estado de resolución.- El Señor Vocal, Doctor Gustavo Sebastián Sánchez Mariño, presta conformidad a la precedente relación de la causa.- Seguidamente la Excma. Cámara plantea las siguientes: CUESTIONES PRIMERA: Es nula la sentencia recurrida? SEGUNDA: Debe ser confirmada, modificada o revocada? A la primera cuestión la Sra. Vocal, Dra. Stella Maris Macchi de Alonso, dijo: A LA NULIDAD: Que el recurso de nulidad no ha sido impetrado por ninguna de las partes, no observándose ?prima facie? vicios de procedimiento ni de forma de la sentencia que no pudieran ser superados u obviados por la materia propia de la apelación, la que ha sido concedida por la ?a-quo?, por lo que no corresponde la consideración oficiosa de dicha vía de gravamen. Que ello es así por cuanto el recurso de nulidad tiene carácter excepcional y debe ser interpretado restrictivamente. Al respeto, se ha sentado: ?La nulidad de la sentencia sólo procede cuando se constata una violación grave, capaz por sí misma de poner en peligro el derecho que le asiste a la parte apelante y cuando mediante los agravios no es factible la corrección impetrada.? (Conf. C.N.A.T., Sala I, D.T. año 1.992, p. 260). ?Si no existe violación de formas y solemnidades invalidadables, omisión en el procedimiento de formas esenciales, o irregularidades que por expresa disposición legal anule las actuaciones, y el vicio puede ser cubierto por la materia propia de la apelación, la nulidad no debe ser decretada.? (Ibáñez Frocham, ?Tratado de los recursos?, p. 204, Bs. As. 1969, N°102). Así voto. A la misma cuestión el Sr. Vocal, Dr. Gustavo Sebastián Sánchez Mariño, dijo: Que adhiere.- A la segunda cuestión, la Sra. Vocal, Dra. Stella Maris Macchi de Alonso, dijo: I) Que vienen estos autos a consideración de la Alzada a raíz del recurso de apelación impetrado por la parte demandada a fs. 236/238 vta., contra la Sentencia N° 145 que luce a fs. 224/230 vta., siendo concedido a fs. 243. Que, corrido el pertinente traslado, el mismo es contestado por la parte actora a fs. 241 y vta., llamándose ?autos para sentencia? a fs. 246 vta.. Los agravios vertidos por la quejosa giran en torno al hecho de que el juez ?a-quo? haya entendido como configurado justificadamente el distracto operado en autos, señalando que el despido indirecto resulta a todas luces inmotivado. Pone de relieve que de las constancias de estos obrados se desprende que ha existido una discrepancia médica entre la opinión del médico del actor y del médico de la empresa respecto de si el Sr. Sena se encontraba en condiciones psicofísicas de retomar servicios o no. Hace notar que en la opinión de los médicos de la empresa se encontraba respaldada la postura asumida por la patronal, destacando que al existir dispares criterios entre los facultativos de ambas partes debía someterse a la opinión de una Junta Médica ante la autoridad

administrativa laboral, resaltando que decisión rupturista adoptada por el reclamante califica a la misma como apresurada e infundada. Arguye que no se advierte a lo largo del proceso que la empresa haya configurado una grave injuria de las definidas por el art. 242 de la LCT que por su gravedad no consienta la prosecución del vínculo, remarcando que no existió mala fe como lo advierte el judicante. Reitera que la decisión rupturista del accionante luce como injustificada. Insiste en que el hecho debe analizarse por el actor a la luz del art. 10 de la LCT en cuanto manda que las situaciones deben resolverse en favor de la continuidad del contrato de trabajo en caso de duda, apuntando que el precepto legal indicado no ha sido tenido en cuenta por el sentenciante al momento de fallar. Cita jurisprudencia que entiende avala su postura a la que me remito por razones de brevedad. Asegura que el actor no ha cumplido con los deberes a su cargo y en consecuencia la ruptura apresurada del vínculo laboral dispuesta por el mismo lo califica como incausado, concluyendo que no cabe atribuirle responsabilidad indemnizatoria a la demandada. Asimismo le agravia que el juez de origen haya entendido que asiste razón a la parte actora en cuanto la accionada modificó, en el recibo de haber de marzo del 2010, la fecha de ingreso pasando de 1983 a 1998, y que como consecuencia de ello existiría una diferencia en el cálculo del rubro antigüedad en el período reclamado (mayo 2012 a mayo 2013). Cuestiona que el ?a-quo? haya establecido que ?para el cálculo del rubro antigüedad se tendrá como laborada la totalidad de las horas y días de un trabajador que cumple funciones normal y habitualmente y con la antigüedad desde el año 1983, es decir que tendrá más de 30 años de antigüedad?. Pone de relieve que el judicante no efectúa un razonamiento lógico de los motivos que lo llevaron a la convicción de que la actora efectivamente haya tenido más de 30 años. Hace notar que siendo la antigüedad una cuestión debatida y discutida en autos, destacando que el juzgador ha definido la misma sin realizar un razonamiento lógico. Asegura que ello evidencia que lo resuelto es una decisión sin fundamento que la sostenga, indicando que no se avocó al estudio de dicho rubro y su incidencia en autos. Insiste que le agravia que el juez de origen haya tomado la antigüedad del actor conforme la denuncia del mismo sin arbitrar los medios para llegar a la verdad real. Solicita se recepte el remedio impetrado revocándose el fallo en crisis con costas. Hace reserva del caso federal. II) Analizados que fueron los argumentos expuestos por la quejosa, en su correlación con los fundamentos de la sentencia de origen y los medios de ilustración acercados a la causa, adelanto que la pretensión recursiva no puede prosperar. El inferior concluye acertadamente que el despido indirecto materializado se halla motivado en la conducta injuriosa adoptada en la ocasión por la demandada. De las misivas reservadas (documental actora y demandada) se constata que la conducta adoptada por la demandada ha sido injustificada y violatoria del principio de buena fe que deben observar los litigantes durante la vigencia de la relación laboral, ya que ante el reclamo del trabajador, no procedió conforme se lo imponía el art. 63 de la L.C.T.; evidenciándose un proceder netamente injurioso de su parte. El concepto de justa causa está definido en el art. 242 de la L.C.T. Dicha norma prescribe que una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación. La valoración debe ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resultan de un contrato de trabajo, según lo dispuesto por la ley, y de acuerdo a las modalidades y circunstancias personales de cada caso. La injuria laboral se erige de esta forma en un incumplimiento, falta o inobservancia de las obligaciones del contrato de trabajo, tanto sea por acción u omisión de una de las partes, que importe daño, menoscabo o perjuicio a la seguridad, honor o interés de la otra parte. Debe tratarse de un comportamiento objetivamente grave cuya magnitud, cuantitativa y cualitativamente considerada, no tornen equitativo exigirle a la parte afectada la subsistencia del vínculo. Así, la normativa mencionada adopta el sistema de causal genérica única, dejando librada la valoración de ella en cada caso particular a la prudencia del juzgador, para lo cual deben tenerse especialmente en cuenta una serie de pautas que conforman el principio de congruencia y proporcionalidad entre su antecedente y su consecuente, esto es, el hecho calificado como injurioso y la decisión de extinguir el vínculo con justa causa; lo que engloba determinadas circunstancias, como ser, el carácter de las relaciones emergentes del contrato de trabajo y las peculiaridades relativas a las personas, tiempo y lugar donde se desarrolló la conducta sustentatoria del distracto. No debe perderse de vista que la injuria, como causal de despido indirecto, es siempre de carácter individual y cada trabajador se encuentra en condiciones de ponderar la calidad y categoría de la injuria que afecte sus intereses; no debiendo evaluarse como hecho aislado, sino teniendo en cuenta el conjunto de circunstancias fácticas del caso. Ahora bien, para dirimir lo cuestionado en este punto resulta esencial analizar las circunstancias fácticas desencadenantes de la desvinculación, a fin de discernir si la facultad rescisoria ejercida en la ocasión por el accionante se hallaba suficientemente respaldada en la conducta injuriosa imputada a la demandada. Del examen de las constancias de autos (documental de ambas partes y expediente administrativo N° 524-06-06-2295/13 incorporado mediante oficio a fs. 87/113) se extrae que el 16.05.13 el actor remite a la dadora de trabajo TCL 84835037 (recibido el 15.05.13- intimando a que en el término de 48 hs. se le asignen ?tareas livianas? acordes a su capacidad laboral, según alta médica otorgada el 01/05/13 por el Dr. Emilio F. Estigarribia, bajo aperebimiento de ley. Asimismo señala que el día 8 de mayo de 2013 presentó el certificado en la oficina de personal, el cual se lo devolvieron y que el médico de la empresa lo citó al día siguiente y le prohibió el ingreso a la misma. Ante lo cual la patronal

guardó silencio, de este modo se constata que la conducta adoptada por la demandada ha sido injustificada y violatoria del principio de buena fe que deben observar los litigantes durante la vigencia de la relación laboral, ya que ante el reclamo del trabajador, no procedió conforme se lo imponía el art. 63 de la L.C.T.; evidenciándose un proceder netamente injurioso de su parte. El silencio de la patronal ante la intimación efectuada por el trabajador torna aplicable lo dispuesto por el art. 57 de la L.C.T., erigiéndose en una presunción en su contra, debiendo juzgarse como un obrar contrario al principio de buena fe que debe presidir las relaciones laborales. De tal directiva, a la cual el empleador y trabajador deben adecuar su conducta, emerge -entre otras- la obligación de explicarse, habiéndose resuelto que es importante que no se guarde silencio frente a las intimaciones de la otra parte (CNAT, sala I, 26-8-60, G.T. 1961-1-359), debiendo darse respuestas oportunas a los reclamos respectivos (CNAT, sala V, 28-2-78, L.T. XXVI-B-841); exponiendo con claridad las posiciones que se adopten, aun cuando se disienta con las del otro contratante. (CNAT, sala V, 14-11-67, D.T. 28-315). Así se ha dicho: "El silencio por parte de la demandada ante la intimación de la actora (art. 57, L.C.T.) configura injuria suficientemente grave como para impedir la prosecución de la relación de trabajo (art. 242, L.C.T.), hecho que justifica la situación de despido." (LLC, 1999-1218 (148-R)). También este cuerpo se ha expedido en el sentido indicado: "El silencio opuesto a los telegramas intimatorios debe juzgarse como un obrar contrario al principio de la buena fe (art. 63, L.C.T.). Si se mantiene por un lapso razonable que no puede ser inferior a dos días constituye una expresión tácita de consentimiento respecto de la reclamación o manifestación formulada." (Sent. N° 20 del 08/03/95, "Esquivel Marcos Cornelio c/ Panadería Santa Ana y/u otros s/ ind.", expte. N° 5228). "La falta de respuesta a un requerimiento formal del trabajador dentro del plazo que la ley establece genera como consecuencia una presunción "iuris tantum". Ello es lógico, dado que el emplazamiento concreto implica la correlativa obligación de responderlo. El silencio o la respuesta evasiva no pueden mejorar la situación del requerido." (Sent. N° 147 del 10/09/04, "Billordo Mario Alberto c/ José Pedro Cotelo s/ Ind., etc.", expte. N° 9898). A pesar de ello y con el deseo de mantener el vínculo laboral el actor inicia una actuación administrativa (Expte. N° 524-06-06-2295/13 -el que obra glosado a fs. 87/113-) a los efectos de consignar certificado médico de alta otorgado por el facultativo Dr. Estigarribia con la finalidad de notificar fehacientemente del mismo a su empleadora. Agrega que el sector de personal de la empresa no ha querido tomar razón del alta médica con la prescripción de que se lo ocupe en tareas livianas, indicando que con fecha 16 de mayo ha remitido telegrama laboral comunicando a la firma TIPOITI S.A.T.I.C. el contenido del certificado médico de alta con la prescripción apto para tareas livianas, haciendo reserva de su fuerza laboral en su domicilio (acompaña certificado médico de fecha 01.05.13, y TCL 84835037). Cabe destacar que según constancias del Expte. Administrativo el 06.06.13 (fs. 93) la firma reclamada fue notificada de la existencia del reclamo efectuado por el Sr. Sena, y recién con fecha 28.06.13 la empleador contesta el traslado. El demandante cursa una segunda misiva "TLC 84554103- el 17.06.13 comunicando que el alta médica para tareas livianas le fue otorgada por el citado profesional el 1 de mayo, reiterando su TCL y las actuaciones del Expte. N° 06-06-2295/13, y que hasta la fecha no le han permitido entrar a la empresa y tampoco se le otorgaron tareas, por lo que intima que en el perentorio plazo de 48 hs. se le aclare situación laboral, bajo apercibimiento de darse por despedido. En respuesta, el 24.06.13 la firma demandada envía Telegrama 01 por el que notifica al Sr. Sena que el 01.06.13 venció licencia paga por enfermedad y que a partir de ese momento se computa periodo conservación del empleo art. 211 LCT. En respuesta el actor cursa tercer misiva "TLC 84754784- el 26.06.13 (recibido 27.06.13, según informe de Correo Argentino de fs. 122) rechazando por improcedente y malicioso el TCL por el cual se le comunicara que se encuentra vencido el plazo de licencia paga por enfermedad desde el 1 de junio de 2013, reiterando que desde el 1 de mayo de 2013 tiene el alta médica para tareas livianas, y que al no recibírsele el mismo debió comunicarlo mediante TCL 84835037 del 16.05.13 solicitando se le otorguen tareas. Remarcando que el TCL no fue contestado a la fecha, agregando que el día 06.06.13 consignó el certificado médico en la Subsecretaría de Trabajo (Expte. N° 06-06-2295/13). Añade que el día 17.06.13 por TCL 84554103 intimó se le aclare situación laboral, apuntando que a la fecha no le han permitido entrar a la empresa ni se le otorgaron tareas. Finalmente intima a que en el término de 48 hs. se le aclare situación laboral bajo apercibimiento de tenerse por injuriado y despedido. No puedo soslayar que esta misiva tampoco fue contestada por la patronal. Tal como lo adelantara el apoderado de la dadora de trabajo, en fecha 28/06/13 se presenta ante la autoridad competente (fs. 105 y vta.), poniendo en conocimiento de la misma que la firma a la cual representa recibió certificado médico consignado por el trabajador y -señala- que desde ese momento resulta a la espera de que el mismo se presente para solicitarle revisión médica con el profesional médico a los efectos de evaluar si dada la supuesta minusvalía laboral la empresa contaba con un puesto acorde a la misma. Y finalmente solicita se fije una audiencia para tratar la situación planteada por el actor. De los términos de la presentación se advierte - tal como lo apuntara acertadamente el judicante- no sólo que la empleadora no contesta la misiva recibida el día anterior, sino que tampoco hace referencia a que el Sr. Sena había remitido sendas intimaciones anteriores, en las cuales repetidamente el actor ponía en conocimiento de la misma que contaba con el alta médica y solicitaba se le otorguen tareas livianas de acuerdo a la prescripción médica. De allí que es evidente la mala fe de la firma demandada, en cuanto ella debió en el caso de querer evaluar cual era la capacidad laborativa del actor

intimarlo a tales efectos, y en forma posterior, evaluar si tenía o no las tareas acordes a la incapacidad del mismo, según lo prescribe el art. 212 de la LCT. Insisto esa era la oportunidad para que la empleadora lo citara al Sr. Sena ante el profesional médico de su parte a los efectos de que lo evalúe y en el caso de no compartir el alta médica otorgada por el galeno que atendió al actor -con prescripción de tareas livianas-, debió solicitar ante la autoridad competente fije junta médica administrativa a los efectos de resolver la divergencia. Lo que tampoco hizo, se limitó a solicitar una audiencia, la que fuera fijada para el día 22.07.13 (fs. 112), a la que concurrieron ambas partes, sin ningún tipo de resolución respecto de todas las intimaciones efectuadas hasta ese momento por el reclamante, no pudiendo perderse de vista que a esa fecha ya habían transcurrido más de dos meses sin que al trabajador se le otorguen tareas, a lo que se agrega que el mismo estaba sin percibir haberes. Tampoco puedo soslayar que desde el 17.05.13 el actor estaba intimando -conforme el certificado médico del 01.05.13 que le permitía volver al trabajo con tareas livianas- se le otorguen las mismas, y la patronal deja transcurrir más de un mes-dejando vencer el plazo previsto en el art. 208 de la LCT- para recién el día 24.06.13 comunicarle al actor que había vencido el plazo de su licencia paga el día 01.06.13. Que, en dicho contexto, el actor cursa en fecha 04/07/13 TCL 84835775 ante el silencio a sus intimaciones de los TCL 84835037 (16.05.13), TCL 84554103 (17.06.13) y el TCL 84754784 (26.06.13) se da por despedido, haciendo efectivo los apercibimientos de sus TCL. Tenemos, entonces, que el comportamiento injurioso de la demandada ha quedado debida y fehacientemente patentizado en el plexo probatorio recabado; constatándose una violación a los deberes de conducta teniendo en cuenta las relaciones cotidianas que deben existir en el ámbito laboral, lo que implica una actitud incompatible con la continuación del contrato de trabajo. Adviértase, que desde la primer comunicación del actor -en fecha 16.05.13- de la existencia del certificado de alta médica del 01.05.13 -con la consiguiente prescripción de tareas livianas- y de los innumerables pedidos tendientes a que se le asignen tareas conforme a su capacidad laboral, la accionada deja transcurrir nada más ni nada menos que un lapso aproximado de un mes y medio sin acceder a tal pedido, negando en todo momento constarle que al actor se le haya otorgado el alta médica, haciendo oídos sordos a las reiteradas notificaciones en tal sentido cursada por intermedio del organismo administrativo; lo que de por sí involucra una actitud reñida con la buena fe, puesto que en dicho periodo (reserva del puesto) es sabido que el dependiente no percibe salarios, con el agravante de que de extenderse tal situación corre el riesgo de que una vez agotados los plazos de conservación del empleo, la extinción del contrato de trabajo exime a las partes de responsabilidad indemnizatoria (art. 211, in fine?). De allí, que la conducta de la firma demandada de negarse a recibir el certificado médico donde constaba el alta médica del Sr. Sena y sus reiteradas intimaciones a que se le otorguen tareas livianas, dista mucho de los parámetros legales (art. 78, L.C.T.) y encierra una única finalidad, cual es, la de beneficiarse con tal situación, abusando del derecho que le acuerda la normativa vigente. El poder de dirección debe ejercerse dentro de los límites razonables y atendiendo siempre al principio de buena fe. (DT, 1982-285). La ley no ampara el ejercicio abusivo de derechos, considerado como tal el que estaría reñido con los límites estatuidos por la buena fe, la moral y las buenas costumbres. (DT, 1995-A, 1031). ¿Nuestro derecho del trabajo exige que se sancione de forma más enérgica todo acto a través del cual el empleador, abusando de la superioridad jurídica en que se encuentra, aprovecha la misma para dañar innecesariamente la personalidad y dignidad del trabajador, esto es, cuando no media ningún interés legítimo ni razón alguna que justifique la ofensa inferida.? (DT, 1995-B, 1618).

Es aquí, donde no es posible soslayar que la L.C.T. otorga al trabajador derecho a una licencia con goce de haberes, luego de lo cual sólo tiene derecho a la reserva del puesto. En la actual redacción del art. 211 se advierten dos tramos bien definidos. En el primero, se impone al empleador la obligación de conservar el puesto de trabajo al dependiente que no estuviera en condiciones de volver a su empleo. En una segunda etapa, se fijan las consecuencias que resultan del vencimiento de dicho plazo de conservación, al prescribir que a partir de allí la relación de empleo subsistirá hasta tanto alguna de las partes decida y notifique a la otra su voluntad de rescindirla. La extinción del contrato en tal forma exime a las partes de responsabilidad indemnizatoria. El trabajador debe reintegrarse cuando el médico le otorga el alta, pudiendo el empleador verificar su estado de salud. Desde la primer comunicación de fecha 16.05.13, el actor solicita se le asignen ?tareas livianas?, poniendo en conocimiento de la accionada el alta médica de referencia, y no obstante las sendas reiteraciones, en ningún momento la dadora de trabajo intentó ni siquiera verificar la situación denunciada. Esta alzada tiene dicho que: ?Incluso, se prevé para el caso de discrepancia entre los dictámenes médicos (uno confeccionado por el médico particular del actor y otro por el servicio médico de la demandada), no otorgar preeminencia a ninguno de los dos; debiendo el empleador acudir a una solución en la órbita administrativa o judicial (DT., 1986-B, 1149). La doctrina también es conteste al sostener que en tales supuestos es el empleador quien debe arbitrar una prudente solución, por ser quien se encuentra en mejores condiciones de hacerlo.?. (Sent. N° 162/10, en autos caratulados ?AGUIRRE, ROGELIO C/EMPRESA ROMERO S.A.T.I.C.A.F. S/IND.?, Expte. 4162/2). Además, tal obligación resulta del deber de diligencia consagrado en el artículo 79 de la L.C.T. Al respecto, la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha establecido que el trabajador no está obligado a solicitar reconocimiento médico, ya que esa obligación recae sobre el empleador, quien deberá agotar las medidas para verificar la existencia de la enfermedad. (Conf. Jorge Elías, ob. cit., p. 411-412). Cabe también poner de relieve, que en

ningún de sus respuestas la firma demandada hizo saber al actor su intención de practicar junta médica, y que recién ahora en su memorial apelativo pretende invocar la realización de una junta médica, no aduciendo, ni muchos menos acreditado, haber solicitado a la autoridad administrativa fecha a los efectos de que se lleve a cabo la misma. Ya se ha sentado: ?La falta de asignación al trabajador de tareas livianas, sin haber demostrado el empleador encontrarse en imposibilidad de otorgarlas, configura injuria que coloca a aquél en la situación de despido indirecto y torna procedente la indemnización contemplada en el art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo.? (DT 1998-A, 619). ?La actitud de la empresa que mantiene su posición de considerar vencida automáticamente la licencia paga por enfermedad y comenzar la guarda del puesto, haciendo caso omiso de la manifestación del trabajador de encontrarse en condiciones de reintegrarse a sus tareas por gozar del alta médica, sin verificar el estado de salud del empleado, constituye una injuria grave que no permite la prosecución del vínculo laboral.? (DT, 1997-B-1398). ?Más allá de que el trabajador hubiera probado o no su estado o aptitud física de estar en condiciones de retomar sus tareas habituales luego de su licencia por enfermedad, la empresa debió verificar tal circunstancia, al no hacerlo manteniendo una conducta contumaz al insistir en considerar automáticamente vencido el término de la licencia y comenzar la guarda del puesto, colocó al trabajador en la posición de tener que disolver el vínculo, ya que la conducta de la accionada constituyó una injuria tal que no permitía continuarlo.? (LLBA, 1997- 579 - DT, 1997-B-1398). Así, el trabajador -al cesar el impedimento y estar en condiciones de reintegrarse a sus tareas- debe presentarse dentro de un plazo prudencial. Por su parte, el empleador está obligado a readmitir al trabajador en cuanto éste se presente a reanudar su labor aún encontrándose vigente dicho plazo de reserva, y aunque su estado de salud no le permita hacerlo en las mismas condiciones de antes, en cuyo caso deberá asignarle -si las tiene- otras tareas compatibles con su capacidad laborativa residual. En efecto, presentada el alta -y constatada que fuera tal circunstancia- el principal necesariamente debe permitir la reincorporación, so pena de abonar las indemnizaciones correspondientes por despido incausado. (Vázquez Vialard, ?Tratado de Derecho del trabajo, t. IV, p. 900 y ss.). El patrono no puede demorar dicha readmisión - requerida por el dependiente durante el plazo de reserva del puesto-, ya que tiene la facultad de someterlo a los controles médicos que resulten necesarios (art. 210, L.C.T.). Si, en cambio, aquél se opone a su obligación de dar trabajo (art. 78, L.C.T.), previa constitución en mora por el trabajador, éste podrá considerarse injuriado y ubicarse en situación de despido indirecto (art. 242, L.C.T.). (Ver VÁZQUEZ VIALARD, Antonio; La inhabilidad psicofísica sobreviniente como causa de modificación o resolución del contrato de trabajo, T. Y S.S. 1980-65 y ss). En un caso de similares características al sub lite este cuerpo ha precisado: ?Y en el caso, decíamos, la conducta injuriosa de la accionada se ve plasmada - primeramente- en la negativa injustificada de recepcionar el certificado médico, y no efectuar el pertinente control a efectos de determinar el estado de salud del dependiente (cuando era su deber hacerlo); y en segundo lugar, no otorgar al trabajador las tareas acordes con su capacidad laborativa, todo ello con el único fin de desligarse de las obligaciones legales correspondientes (art. 212, en sus diversas vertientes).?(Sent. N° 162/10, en autos caratulados ?AGUIRRE, ROGELIO C/EMPRESA ROMERO S.A.T.I.C.A.F. S/IND.?, Expte. 4162/2). La conducta procesal de la firma demandada no hace sino acercar una seria presunción en su contra respecto del hecho sometido a juzgamiento, dado que durante el referenciado intercambio epistolar la firma reclamada mantuvo la postura de no contestar las reiteradas intimaciones del trabajador de que se le aclare su situación laboral ante la negativa de la firma de recepcionar el certificado médico de alta médica, y tampoco le asigna las tareas solicitadas por Sr. Sena. Desde esa perspectiva, resulta forzoso remarcar que la actitud de la demandada deviene inconciliable con la armonía y lealtad que debe imperar en todo momento en la relación laboral, cuya violación trae como consecuencia la ruptura del vínculo laboral; generando en el particular el derecho del trabajador de darse por despedido, al haberse demostrado que la patronal ha menoscabado a sabiendas los derechos patrimoniales del actor, incurriendo en abuso de derecho. Dicha actitud de la patronal implica una arbitrariedad tal que no tiene porque ser tolerada. Uno de los deberes fundamentales del empleador es el de proporcionar ocupación efectiva; y en el caso no solo se ha quebrantado ilegítimamente ese deber, sino que -además- se ha privado al trabajador del salario, lo que en el caso no deja de tener relevancia. En ese marco, la restrictividad y conexidad del material probatorio ha sido adecuadamente relevada y respetada por el judicante; ante lo cual el recurrente se limita a insistir en la contraposición del propio criterio, reiterando posturas ya esgrimidas que nada aportan, lo que bajo ningún punto de vista alcanza para sustentar el apartamiento pretendido. Como colofón de lo que antecede, no cabe sino confirmar también el decisorio en este punto. Tampoco debe acogerse el agravio relativo al cuestionamiento de la antigüedad tomada por el judicante (30 años) a los efectos confirmar el cálculo efectuado de los rubros reclamados en la planilla que integra el escrito inicial. Liminarmente, cabe destacar que la fecha de ingreso del actor no fue un punto de controversia, en cuanto la firma reclamada expresamente reconoce en su escrito de responde a fs. 34 vta. que el Sr. Sena ingresó a prestar servicios para la misma el 07.03.83. Lo que también surge de los recibos de haberes adjuntados por la parte actora y la certificación de servicios confeccionada por la firma TIPOITI S.A.T.I.C.. De allí que en atención a la fecha de extinción del vínculo laboral 04.07.13 surge que el reclamante tenía una antigüedad de 30 años, 3 meses y 27 días, lo que me lleva a confirmar lo decidido en origen. A mayor abundamiento, agregó que la escueta fundamentación que

trasluce el recurso de apelación en este último aspecto me relevan de ahondar en mayores consideraciones, al no cumplir con las exigencias rituales del art. 265 del C.P.C.C., en cuanto se requiere un estudio detenido del pronunciamiento que se impugna, no siendo suficiente una mera discrepancia de criterio o la formulación de una serie de generalidades y vaguedades. ¿Si se atribuye a una sentencia un error de hecho habrá necesariamente que precisar en que consiste, y si se hace referencia a un yerro en la valoración de la prueba, deberá indicarse como se ha producido, y si se endilga a la resolución apelada una falla en la aplicación del derecho, debe indicarse como se ha producido esa violación y cuál es la forma en que corresponde aplicar.? (conf. Hitters Técnica de los Recursos Ordinarios p.446). No cabe avanzar en otras consideraciones que se muestran inconducentes para hacer variar el resultado de la queja. Ha dicho esta Cámara, en criterio que comparto: ¿La ley no obliga al juez a seguir a los litigantes en todas sus argumentaciones, ni de refutar estas una por una, pues tiene amplia facultades para ordenar el estudio de los hechos y de las distintas cuestiones planteadas en forma metódica, asignándole el valor que corresponda a las que realmente lo tengan, prescindiendo de las que no influyan para formar convicción o no sirvan a los fines de la justa solución del pleito? (conf. CNCIV, Sala D, 20/12/67 E.D. t 23 pág. 485). Todo lo cual me lleva a concluir que el remedio intentado no puede tener acogida, por lo que mociono la confirmación de la sentencia apelada con costas a la recurrente vencida, de acuerdo a lo normado por el art. 87 de la ley 3540. Así voto.- A la misma cuestión, el Sr. Vocal, Dr. Gustavo Sebastián Sánchez Mariño, dijo: que adhiere.- Que, en consecuencia, se da por finalizado el presente Acuerdo, pasado y firmado por ante mí, Secretario autorizante, que doy fe.- SENTENCIA N° 235 Corrientes, 18 de octubre de 2.017.- Por los fundamentos de que instruye el Acuerdo precedente, SE RESUELVE: 1°) RECHAZAR el recurso de apelación impetrado por la demandada a fs. 236/238 vta., confirmándose el Fallo N° 145 obrante a fs. 224/230 vta., en atención a los fundamentos vertidos en los Considerandos. 2°) COSTAS a la apelante vencida. 3°) REGULAR los honorarios del Dr. GUILLERMO ANTONIO POMARES y los pertenecientes a los Dres. DAVID OSCAR MOULIN y JUAN MANUEL CHALUP, en un 30% de los que se fijen en primera instancia, al cual deberá adicionarse el porcentaje del IVA en caso de que correspondiere (art. 9 y 14 de la Ley N° 5822), con más el interés establecido en el art. 56 de la misma ley desde su regulación y hasta su efectivo pago. 4°) INSÉRTESE copia al expediente, regístrese y notifíquese. Fecho, vuelva a origen.-

Dr. Gustavo S. Sanchez Mariño Dra. Stella Maris Macchi de Alonso

023949E