

"LAGRAÑA OSVALDO CARLOS C/ ERSA URBANO S.A. S/ INDEMNIZACION LABORAL  
(LABORAL)" EXP 9794/7

Nº 191 Corrientes, 22 de diciembre de 2010.-

AUTOS Y VISTOS: Para dictar sentencia en los autos: ``LAGRAÑA OSVALDO CARLOS C. ERSA URBANO S.A. S/ IND.`` , Expediente Nº 9794/7, que tramita por ante este Juzgado Laboral Nº 3, Secretaria a cargo de la Autorizante, del que;

RESULTA:

1) Que, a fs. 2/4, se presenta el Sr. OSVALDO CARLOS LAGRANA, por medio de sus apoderados Dres. Angel A. Chapo y Norberto S. Soto, conforme se acredita con el poder apud acta obrante a fs. 6, y promueve formal demanda laboral contra la empresa de Transporte de Pasajeros Urbanos ``ERSA URBANO S.A.``, parte de la UNION TRANSITORIA DE EMPRESAS ``ERSA URBANO S.A. - TARI S.R.L. U.T.E.``, con domicilio en la calle Santa Fe Nº1573 de esta ciudad, tendiente al cobro de la suma de \$ 13.914,00, en concepto de: ``Indemnización sin justa causa``, ``doble indemnización especial por despido incausado Art. 16º Ley 25.561``, ``Indemnización especial Art. 80º L.C.T.``, ``Sanción conminatoria por retención indebida de aportes Art. 132º bis L.C.T.``, además del ``Certificado de trabajo``, y la ``Certificación de servicios y remuneraciones``, bajo apercibimiento de astriente, conforme a los hechos y al derecho que expone en su presentación, con expreso pedido de imposición de costas.-

2) Que, a fs. 29/34, contesta la demanda la firma ERSA URBANO S.A. por medio de su apoderado Dr. Augusto H. L. Arduino y el patrocinio letrado de la Dra. Claudia Maria Gabriela Cendoya, negando todos y cada uno de los hechos expuestos al accionar; da su versión de cómo ocurrieron los hechos, impugna liquidación y ofrece sus pruebas; finalmente, solicita que, oportunamente, se rechace la demanda, con costas.-

3) Que, a fs. 78 se glosa el acta de la Audiencia de Tramite, a la que comparece el actor, asistido de su letrado apoderado Dr. Norberto Soto, y por la demandada ``ERSA URBANO S.A.`` lo hace el Sr. Rubén Darío Mansilla, conforme la representación acreditada a fs. 72/75, asistido del apoderado, Dr. Augusto Arduino. Que, al no arribarse a acuerdo alguno ante la conciliación ofrecida por el Juzgado, se continúa con el procedimiento. Seguidamente, se exhibe al accionante la documental que fuera presentada por la demandada a los efectos de su reconocimiento o desconocimiento. A continuación los comparecientes desisten de la producción de la prueba confesional. Finalmente y existiendo hechos controvertidos, se abre la causa

a prueba, ofreciendo las partes las complementarias que estiman pertinentes.-

4) Que, a fs. 96/189 y a fs. 190/207, corren agregados a autos los cuadernos de prueba de la parte actora y demandada, respectivamente.-

5) Que, a fs. 168 se presenta la Dra. Noelia Belén Blanco Fissore, como apoderada de la Empresa ``ERSA URBANO S.A.'', conforme lo acredita con la copia de poder general que adjunta a fs. 165/167.-

6) Que, a fs. 208 se clausura el periodo probatorio, poniéndose los autos a disposición de las partes para alegar, haciéndolo la parte actora a fs. 214/217; y por providencia N° 9788, de fs. 220, se da por decaído el derecho que ha dejado de usar la demandada para presentar su alegato y se llaman estos autos para SENTENCIA, disposición que a la fecha se encuentra firme y consentida.-

7) Que, a fs. 224, se presenta la Dra. Claudia Maria Gabriela Cendoya como apoderada de la demandada, ``ERSA URBANO S.A. ``', según lo acredita con la copia de poder general que se glosa a fs. 221/223, y;

CONSIDERANDO:

I) QUE, al promover esta acción los apoderados del Sr. OSVALDO CARLOS LAGRANA esgrimen que este siempre presto servicio en relación de dependencia laboral en la empresa ERSA URBANO S.A., parte de la UNION TRANSITORIA DE EMPRESAS ``ERSA URBANO S.A. - TARI S.R.L. - UTE'' (permisionaria temporaria y experimental del transporte urbano de pasajeros de la ciudad de Corrientes - Línea N° 108), desde el 01/02/03.-

Expresan que, durante todo el tiempo de su relación laboral, se desempeño como conductor de corta distancia del transporte automotor de pasajeros, cumpliendo la jornada legal de trabajo (8 horas diarias de lunes a domingos, con francos compensatorios).-

Que, a partir del 15/04/05 el actor comenzó a hacer uso de Licencia por Enfermedad Inculpable (con goce de haberes) en los términos del Art. 208° de la LCT.-

Que, tal periodo de licencia por ``enfermedad inculpable'' se extendió hasta el 15/04/06 (1 ano), fecha a partir de la cual comenzó el periodo de ``conservación del empleo'', sin goce de haberes (1 año), periodo que obviamente concluyo el 15/04/07 (Conf. Arts. 208° y 211° De la LCT).-

Que, el periodo de conservación del empleo sin goce de haberes comenzó el día 15/04/06, fue reconocido por la demandada mediante Carta Documento N° 771202416 del 20/04/06 (Correo Oficial R.A. Sucursal Corrientes).-

Que, el día 28/03/07, estando vigente el periodo de conservación del empleo, el accionante presento ante la empresa un certificado medico extendido por

el Dr. Vicente Molina con el ``alta medica'', acreditando que se encontraba en condiciones de realizar sus tareas habituales como conductor de línea urbana.-

Añaden que, en fecha 29/03/07, ante el silencio de la patronal, por medio del TCL N° 69424779, el actor solicito a la demandada se le asignara tareas, bajo apercibimiento de demanda laboral y de reclamar salarios caídos.-

Que, en fecha 11/04/07, estando aun vigente el periodo de conservación del empleo, el actor, por medio de CD N° 856387168, intimo para que se le aclarara su situación laboral y para se diera cumplimiento con lo dispuesto por el Art. 212° de la LCT.-

Que, en fecha 14/04/07, esto es 1 día antes de que se produjera el vencimiento del plazo del denominado periodo de conservación del empleo, la empleadora notifica al Sr. Lagrana, por medio de la CD N° 856388999, que, previo a considerar la intimación del día 11/04/07, debía someterse al control medico de la empleadora, para constatar si se encontraba en la plenitud de su aptitud psicofísica para realizar sus tareas habituales.-

Señalan que, en fecha 17/04/07, el actor se sometió al examen del medico de la patronal, Dr. Edgardo E. Ingratta, que puso a disposición una copia del informe elevado a la patronal.-

Que, en fecha 24/04/07, encontrándose en tramite la intimación del trabajador para que se lo reinstalara en su puesto de trabajo, la demandada notifico, por medio de la CD N° 899697628 que había dispuesto la resolución del contrato de trabajo.-

Que, en fecha 10/05/07, el actor rechaza por arbitrario y sin justa causa, el despido dispuesto el día 24/04/07.-

Que, en fecha 14/05/07, el actor intimo por medio de TCL N°68480250, para que dentro del plazo y apercibimiento de ley, pusiera a disposición la Certificación de Servicios y de Remuneraciones.-

Que, en fecha 04/06/07, vencido el plazo de 30 días previsto por el Decreto 146/01, el accionante reitero la intimación del 14/05/07, por medio de TCL N° 69442526, por el termino de 2 días y bajo apercibimiento de lo dispuesto por el Art. 80° de la LCT; y que dentro del plazo de 48 horas pusiera a disposición en la Sección Reclamos de la Dirección de Trabajo, los comprobantes de aportes, bajo apercibimiento del Art. 132° bis de la LCT.-

Afirman los presentantes que, el distracto dispuesto por la demandada carece de justa causa, ya que, si bien es cierto que la resolución del contrato de trabajo se produjo vencido el plazo de conservación del empleo al cual refiere el Art. 211° de la LCT , el accionante por medio del ``alta medica'' reclamo se lo reinstalara en su puesto habitual de trabajo (conductor de

línea urbana) y lo reitero por vía postal los días 29/03/07 y 11/04/07 (en este último caso bajo apercibimiento de despido indirecto con justa causa).-

Que, la arbitrariedad surge del propio reconocimiento que efectúa la empleadora en la comunicación de despido, discrepando con el "alta médica" del profesional que asistió al trabajador, al afirmar que al momento del despido, el actor no se encontraba en condiciones psicofísicas para realizar sus tareas habituales.-

Que, así la demandada incurrió en grave injuria laboral, al no asignarle otras tareas que pudiere ejecutar sin disminución de sus remuneraciones, tal como lo dispone el Art. 212° párrafo primero de la LCT.-

Que, tampoco la empleadora debió despedir al actor invocando el Art. 212° párrafo segundo, esto es, el despido fundado en la imposibilidad de asignarle otras tareas y con la indemnización acotada prevista en el Art. 247° de la LCT, porque tal despido no podría fundarse en la opinión unilateral del médico de la empleadora.-

Que, la discrepancia entre la opinión del médico de la empleadora y del médico dependiente, debe ser resuelta por una "Junta Médica Forense", y en tal caso, el onus probandi recae en la demandada, quien cuestiona el "Alta Médica" del trabajador.-

Finalmente, practican planilla de liquidación, ofrecen las medidas de pruebas que hacen al derecho de su parte y solicitan que, oportunamente, se dicte sentencia haciendo lugar a la demanda, en todas sus partes, con expresa imposición de costas.-

II) QUE, al contestar la demanda, la Empresa "ERSA URBANO S.A.", niega los siguientes hechos afirmados por el accionante:

- niega que, el actor prestara servicios en relación de dependencia laboral en la Empresa "ERSA URBANO S.A.", parte de la UNION TRANSITORIA DE EMPRESAS "ERSA URBANO S.A. - TARI S.R.L. - UTE", permisionaria temporaria y experimental, transporte urbano de pasajeros de la ciudad de Corrientes-Línea N° 108, desde el 01/02/03.-

- niega que, durante todo el tiempo de su relación laboral se desempeñara como conductor de corta distancia del transporte automotor de pasajeros, y cumpliera una jornada legal de trabajo (8 horas diarias, de lunes a domingos, con francos compensatorios).-

- niega que, a partir del 15/04/05 el actor hiciera uso de licencia por enfermedad inculpable (con goce de haberes) en los términos del Art. 208° de la LCT.-

- niega que, tal periodo de licencia por enfermedad inculpable se extendiera hasta el 15/04/06 (1 año), fecha a partir de la cual comenzara el periodo de

conservación del empleo sin goce de haberes (1 año), y concluyera el 15/04/07 (Conf. Arts. 208° y 211° de la LCT).-

- niega que, en fecha 28/03/07, estando vigente el periodo de conservación del empleo, el actor acreditara por ante la Empresa el ``alta medica'', que se encontrara en condiciones de realizar sus tareas habituales como conductor de línea urbana.-

- niega, por no haber tenido participación en la confección del mismo, la autenticidad del Certificado Medico extendido por el Dr. Vicente Molina.-

- niega que, en fecha 29/03/07 ante el silencio de la patronal el actor por medio del TCL N°69424779 intimara a la patronal para que se le aclarara su situación laboral y diera cumplimiento con lo dispuesto por el Art. 212° de la LCT.-

- niega que, en fecha 14/04/07 la empleadora notificara que previo a considerar la intimación del 11/04/07, el accionante debía someterse al control del medico de la empleadora para constatar si se encontraba en plenitud de su aptitud psicofísica para realizar sus tareas habituales.-

- niega que, en fecha 24/04/07, encontrándose en tramite la intimación para que se lo reinstalara en su puesto de trabajo, la empleadora le notificara, por medio de la CD N° 869697628, que había dispuesto la resolución del contrato de trabajo.-

- niega que, en fecha 10/05/07 el actor rechazara, por arbitrario y sin justa causa, el despido dispuesto por la empleadora el 24/04/07, y que la patronal reconociera en su CD N° 771202416 del 20/04/06, que el periodo de conservación del empleo (sin goce de haberes) se iniciara el 15/04/06 y concluyera el 15/04/07.-

- niega que, al momento de presentar certificado de ``alta medica'' y solicitar se lo reintegrara a su puesto de trabajo, aun no venciera el periodo de conservación del empleo, y que el actor reiterara su solicitud de reintegro los días 29/03/07 y 11/04/07.-

- niega que, la Empresa debiera asignarle al actor otras tareas que pudiera ejecutar sin disminución de su remuneración mensual, y no disponer la resolución arbitraria y sin justa causa del contrato de trabajo.-

- niega que, en fecha 14/05/07 el actor intimara a la patronal por TCL N° 68480250, para que dentro del plazo y bajo apercibimiento de ley, pusiera a su disposición la certificación de servicios y de remuneraciones.-

- niega que, en fecha 04/06/07, vencido el plazo de 30 días previsto por el Decreto 146/01, el actor reiterara la intimación del 10/05/07 por el termino de 2 días y bajo apercibimiento del Art. 80° de la LCT; y que en la misma intimara para que dentro del plazo de 48 horas pusiera a su disposición en

la Sección Reclamos de la Dirección de Trabajo, los comprobantes de sus aportes, bajo apercibimiento del Art. 132° bis de la LCT.-

- niega que, el distracto dispuesto por la demandada careciera de justa causa, que si bien es cierto que la resolución del contrato de trabajo se produjo vencido el plazo de conservación del empleo, el actor reclamara se lo reinstalara en su puesto de trabajo.-

- niega que, la arbitrariedad del distracto surgiera del propio reconocimiento que efectúa la empleadora en la comunicación del despido, discrepando con el ``alta medica'' del profesional que asistió al actor.-

- niega que, la patronal al disponer el despido incurriera en una grave injuria laboral, ya que, de considerar que el actor no se encontraba en condiciones psicofísicas para realizar sus tareas, debía asignarle otras tareas que pudiera ejecutar sin disminución de su remuneración.-

- niega que, la demandada no pudiera despedirlo invocando el Art. 212° párrafo segundo de la LCT, esto es, el despido fundado en la imposibilidad de asignarle otras tareas y con la indemnización acotada del Art. 247° de la LCT.-

- niega que, la discrepancia entre la opinión del medico de la empleadora y del medico del dependiente debiera ser resuelta por una Junta Medica Forense, y que en tal caso, el onus probandi recayera en quien cuestiona el ``alta medica'' del trabajador.-

- niega que, la patronal no pusiera a disposición el Certificado de Trabajo y la Certificación de Servicios y Remuneraciones.-

- niega que, la empleadora no pusiera a disposición del actor la constancia de aportes.-

- niega que, el trabajador fuera legitimo acreedor de la indemnización del Art. 80° de la LCT , y de la sanción conminatoria del Art. 132° bis de la LCT.-

Seguidamente expresa la accionada que, LO CIERTO, REAL Y CONCRETO es: Que, conforme el Art. 211° de la LCT, vencido los plazos de interrupción del trabajo por causa de accidente o enfermedad inculpable, si el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservárselo durante el plazo de un año contado desde el vencimiento de aquellos. Que, tal proceder fue estrictamente observado por la Empresa, comunicando por CD N°771202416, que desde el 15/04/06, el actor había ingresado en el periodo de conservación del empleo.-

Que, operado el vencimiento de dicho plazo, la relación de empleo subsiste hasta tanto una de las partes decida y notifique a la otra su voluntad de rescindirla. Que, así lo hizo la demandada con el envío de la CD N°869697628 del 24/03/07.-

Que, de lo expuesto surge el claro y concreto apego a la normativa vigente observado por la patronal y el acatamiento sin reservas a subsumir el caso por parte del actor en dicha normativa, ya que cuando fue citado al examen medico requerido por la patronal por CD N° 856388999 , acepto y se sometió voluntariamente al mismo.-

Que, luego el actor pretende volver sobre sus propios actos desconociendo o restándole valor, al dictamen medico producido, que voluntariamente acepto, cuando este no le reconoce aptitud para reincorporarse y tardíamente alega la necesidad de una junta medica, que por cierto, de efectuarse no variaría en modo alguno el contenido del dictamen medico expedido por el medico de la patronal.-

Que, además, el dictamen medico del profesional contratado por el empleador es suficiente para acreditar el hecho de la imposibilidad de volver a trabajo, sin necesidad de junta medica alguna, en atención a lo dispuesto por el Art. 210° de la LCT.-

Que, agotados los plazos de suspensión de la obligación de prestar trabajo, si el trabajador pierde la capacidad laboral, no procede concederle preaviso o abonarle indemnización sustitutiva; el estado físico o psíquico del trabajador le impide que se cumpla la finalidad de buscar un nuevo empleo u ocupación y el distracto no se produce por decisión del empleador.-

Que, en consecuencia, se ha operado la extinción del vínculo laboral conforme a derecho, por lo que no se genera el crédito indemnizatorio pretendido por el accionante.-

Que, finalmente, la demandada ofrece sus medidas de prueba, impugna la liquidación practicada, y solicita que, oportunamente, se rechace la demanda, con costas.-

III) QUE, sobre las cuestiones debatidas y en sustento de sus pretensiones, la parte actora ha ofrecido y producido las siguientes pruebas: a) Documental: conforme cargo de fs. 8; b) Confesional: del representante de la demandada: desistida en la Audiencia de Tramite (fs. 78); c) Informativa: ante la Municipalidad de la Ciudad de Corrientes (fs. 97/112), ante el Correo Oficial Sucursal Corrientes (fs. 115/126), ante la Subsecretaria de Trabajo de la Provincia (fs. 130/160); d) Testimonial: del Sr. José Adrian Soto, Mario Cristian Nikolau y Roque Justo Ibarra: desistido (fs. 177); e) Testimonial y Reconocimiento: del Dr. Vicente Molina: desistido (fs. 189); f) Intimación a la presentación del Libro del Art. 52° LCT: notificación (fs. 162), presentación (fs. 168 vta.).-

Por su parte la accionada ERSÁ URBANO S.A., produjo las siguientes probanzas: a) Documental: cuyo detalle se formula en el cargo actuarial (fs. 34 vta.); b) Confesional de la parte actora: desistida en oportunidad de celebrarse la Audiencia de Tramite (fs. 78); c) Informativa: ante Correo

Argentino (fs. 202/204); d) Testimonial: del Dr. Vicente Molina: desistido (fs. 207)-

IV) Que, en autos no se advierten vicios que puedan invalidar este pronunciamiento, por cuanto han sido observadas las prescripciones de la ley N°3540, resultando el procedimiento ajustado a derecho.-

V) Que, en autos no se halla cuestionada la existencia de la relación laboral ni las circunstancias de tiempo (fecha de ingreso y de egreso), lugar y modo (conductor de corta distancia) en que se desarrollara la misma, como tampoco lo relativo a la remuneración del trabajador, por lo que tales extremos quedan fuera de toda discusión.-

Que, el punto central de la controversia se circunscribe a la determinación de la ruptura de la relación laboral y las causas que motivaran la misma, en tanto y en cuanto el accionante afirma haber sido despedido sin justa causa y la demandada que el contrato de trabajo se extinguió por haber vencido el termino de conservación del empleo.-

VI) QUE, examinadas las constancias existentes en autos, resulta que las partes sostienen el INTERCAMBIO EPISTOLAR que, en orden cronológico, a continuación se detalla:

1) El día 20/04/2006 la EMPRESA ERSU URBANO S.A. TARI S.R.L. UTE remite al Sr. OSVALDO CARLOS LAGRANA la CD N° 771202416, recepcionado ese mismo día, a las horas 13,00, según ``aviso de recibo'' adjunto, en los siguientes términos: ``Sr. LAGRANA OSVALDO CARLOS. Por la presente C.D. comunicamos a Ud. que de conformidad a lo dispuesto en el Art. 211° de la Ley de Contrato de Trabajo, desde el 15 de Abril de 2006 Ud. ha ingresado en periodo de conservación del empleo durante el plazo de un año...''. El instrumento, en copia, es presentado por la demandada y, en original, por el accionante.-

2) El día 29/03/2007 el ACTOR remite a la DEMANDADA el TCL N° 69424779 (CD 856385913), en los siguientes términos: ``Atento a la Carta Documento enviada a esa, comunico y ratifico texto donde manifiesto: Habiendo presentado Alta Medica día 28/02/2007 y hasta la fecha negándoseme elementos de trabajo, comunico que iniciare demanda laboral y hare responsable de días caídos retenidos por la Empresa...''. El instrumento es presentado en copia por el actor y se verifica su autenticidad con el informe del Correo Argentino de fs. 126.-

3) El día 11/04/2007 el ACTOR remite a la DEMANDADA la CD N°856387168, en los siguientes términos: ``Habiendo presentado alta medica el día 28/02/07 y habiendo comunicado el día 16/03/07 y ratificando texto de la misma el día 29/03/07 en telegramas enviados a esa, donde destaco que hasta la fecha se me niega elementos de trabajo. Atento al silencio de la empresa, INTIMO TERMINO 48 Hs., a partir del día de la fecha se me aclare situación laboral o se de cumplimiento al Art. 212° de la Ley de Contrato de Trabajo N°



20.744, bajo apercibimiento de considerarme despedido sin justa causa. Dispongo fuerza de trabajo en mi domicilio...'. El instrumento es presentado en copia por el actor y se verifica su autenticidad con el informe del Correo Argentino de fs. 126.-

4) El día 14/04/2007 la DEMANDADA remite al ACTOR la CD N°856388999, recepcionado el día 16/04/2007, a las horas 11,15, según ``aviso de recibo'' adjunto, en los siguientes términos: ``Sr. LAGRANA OSVALDO CARLOS. Por la presente venimos a contestar lo solicitado en la Carta Documento que nos remitiera, y atento a lo allí peticionado, no constándonos que este en las condiciones psicofísicas que requieren la reincorporación a su trabajo habitual, previo a considerar su pedido deberá asistir ante los facultativos médicos contratados por esta patronal a efectos de realizarse todos los exámenes que estimen necesarios para evaluar su estado de salud, dada la gravedad de su dolencia, que incide directamente sobre las tareas que debe desempeñar...'. El instrumento, en copia, es presentado por la demandada y, en original, por el accionante, además de verificarse su autenticidad con el informe de fs. 126.-

5) El día 24/04/2007 la DEMANDADA remite al ACTOR la CD N° 869697628, recepcionado el día 25/04/2007, en los siguientes términos: ``Sr. LAGRANA OSVALDO CARLOS. Por la presente me dirijo a Ud. a efectos de notificarle que habiendo vencido el termino de conservación del empleo previsto por el Art. 211° y resultando del examen a que fuera sometido por facultativos de esta patronal -concretamente del informe medico psiquiátrico que ponemos a su disposición para su consulta en esta empresa- que no se halla en condiciones psicofísicas para continuar prestando servicios en sus tareas habituales, configurándose en el caso la hipótesis prevista por el Art. 211° de la LCT, a partir de la recepción de la presente, damos por concluido el vinculo laboral sin responsabilidad indemnizatoria...'. El instrumento, en copia, es presentado por la demandada y, en original, por el accionante, además de verificarse su autenticidad con el informe de fs. 204.-

6) El día 27/04/2007 la DEMANDADA remite al ACTOR la CD N°869729113, recepcionado el día 28/04/2007, a las horas 13,00, según ``aviso de recibo'' adjunto, en los siguientes términos: ``Sr. LAGRANA OSVALDO CARLOS. Rechazo su improcedente CD 869700287 de fecha 25 de Abril de 2007. Ratifico en todos sus términos CD 869697628 remitida por esta Empresa el 24 de Abril de 2007...'.-

7) El día 10/05/2007 el ACTOR remite a la DEMANDADA la CD N° 869691611, en los siguientes términos: ``Por el presente rechazo distracto laboral dispuesto en forma arbitraria y sin justa causa empleadora (CD N°869697628 del 24.04.07 (Correo Oficial de la Rca. Argentina Suc. Ctes.). Según notificación de despido del 24.04.07, al momento de disponer distracto empleadora, estaba vencido periodo de conservación empleo del suscripto

(Art. 211° LCT) y fundado informe medico empresa -no me encontraba en condiciones psicofísicas para realizar mis tareas habituales (chofer de colectivo de transporte urbano). Tales las causales invocadas por patronal para justificar despido sin derecho a indemnización. No es cierto que al momento del distracto estaba vencido plazo de conservación empleo al cual refiere Art. 211° de la LCT (1 año vencido el plazo de licencia con goce de haberes).

En efecto, la propia patronal reconoció en su CD N°771202416 del 20.04.06 (Correo Oficial de la Rca. Argentina SA Suc. Ctes) que, el periodo de conservación del suscripto se inicio el 15.04.06, de lo cual se infiere que concluyo el 15.04.07. En consecuencia, al momento de presentar el certificado de alta medica y de solicitar a la empresa que me reintegrara a mi puesto habitual de trabajo (conductor de línea urbana), hecho ocurrido el 28.02.07, aun no había concluido el periodo de conservación empleo. Recuerdo que, reitere solicitud reintegro puesto de trabajo el 26.03.07 (TCL N°6942772 - Correo Oficial de la Rca. Argentina SA -Suc. Ctes.) y el 11.04.07 (CD N° 856387168 - Correo Oficial de la Rca. Argentina SA -Suc. Ctes.).

En cuanto al grado de incapacidad laborativa, empresa adujo en la notificación del despido del 24.04.07 que no me encontraba en condiciones psicofísicas de prestar servicio como conductor de línea urbana y que -según informe medico puesto a mi disposición- mi incapacidad laborativa es del 10% en forma parcial y permanente. En consecuencia, encontrándome en el periodo de conservación del empleo al momento de presentar mi alta medica y de solicitar se me reinstalara en mis tareas habituales (conductor de línea urbana) y considerando empresa que, no me encontraba en condiciones psicofísicas para realizar tales tareas (conductor de línea urbana), debía asignarme otras que pudiera ejecutar sin disminución de mi remuneración mensual, y no disponer -tal como lo hizo- la resolución arbitraria y sin justa causa del contrato de trabajo...'. El instrumento es presentado, en copia, por el actor y se verifica su autenticidad con el informe del Correo Argentino de fs. 126.-

8) El día 11/05/2007 la DEMANDADA remite al ACTOR la CD N°869705695, recepcionado el día 12/05/2007, a las horas 12,00, según ``aviso de recibo'' adjunto, en los siguientes términos: ``Sr. LAGRANA OSVALDO CARLOS. Rechazo en todos sus términos su improcedente CD 869691611 de fecha 10 de Mayo de 2007. Ratifico lo comunicado por nuestra parte por CD N° 869697628 remitida el 24 de Abril de 2007...''.-

9) El día 14/05/2007 el ACTOR remite a la DEMANDADA el TCL N°68480250 (CD869705783), en los siguientes términos: ``Ante despido por supuesta justa causa del 24.04.07 (CD N°869697628 -Co Oficial Rca. Argentina- Suc. Ctes), INTIMO PLAZO LEY ponga a mi disposición certificación de Servicios y

remuneraciones a efectos previsionales, periodo: 27.04.99 al 15.04.06 (conforme antigüedad reconocida Expte. N°524-05-12-2485/01 -Dccion Trabajo, y periodo con goce haberes enfermedad inculpable -Art. 208° LCT). La presente intimación la formulo en los términos y bajo apercibimiento Art. 80° in fine LCT...''.-

10) El día 04/06/2007 el ACTOR remite a la DEMANDADA el TCL N°69442526 (CD 862863039), en los siguientes términos: ``...Vencido el 24.05.07 el plazo previsto por el Dto. 146/01, para poner a disposición del suscripto la documentación a la cual refiere Art. 80° LCT, INTIMO plazo dos (2) días hábiles a partir recepción de presente, ponga a mi disposición certificación trabajo y certificación sueldo, aportes y contribuciones con destino régimen jubilatorio y Obra Social (OSCTCP), bajo apercibimiento Art. 80° in fine LCT. Dentro del plazo 48 horas, intimo a UTE ponga a mi disposición Sección Reclamo Dirección Trabajo Pcia., comprobantes de depósitos aportes con destino régimen jubilatorio y Obra Social (OSCTCP), por todo tiempo relación...''. El instrumento es presentado, en copia, por el actor y se verifica su autenticidad con el informe del Correo Argentino de fs. 126.-

VII) QUE, la cuestión se circunscribe a la ``SUSPENSION DE CIERTOS EFECTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO'', regulado por el Titulo X y el Capitulo I ``DE LOS ACCIDENTES Y ENFERMEDADES INCULPABLES'' de la Ley de Contrato de Trabajo, que prevé en los Arts. 208° a 213° la suspensión de la prestación laboral del trabajador que se encuentra impedido por razón de ``accidente o enfermedad inculpable'', por el tiempo dispuesto conforme a su antigüedad y carga de familia; que, dicho periodo, denominado ``periodo de licencia paga'', se extiende entre 3 y 12 meses, seguido por un periodo de ``conservación del puesto de trabajo'', por 1 año, en que el contrato esta vigente, la prestación continua suspendida, pero el trabajador ya no percibe remuneraciones.-

La cuestión bajo análisis abarca, precisamente, el periodo de ``conservación del puesto de trabajo'' del Sr. Lagrana, iniciado el día 16/04/2006, por el plazo de 1 año, según anoticia la empresa demandada al mismo a través de la CD N° 771202416 que envía en fecha 20/04/2006.-

La sucesión de hechos continua con las COMUNICACIONES INTERCAMBIADAS POR LAS PARTES: Así, el actor remite a su empleadora en fecha 29/03/2007 (TCL N°69424779 -CD 856385913) y 11/04/2007 (CD N°856387168), respectivamente, a través de los cuales ``...comunica y ratifica texto donde manifiesta: Habiendo presentado Alta Medica día 28/02/2007 y hasta la fecha negándoseme elementos de trabajo, comunico que iniciare demanda laboral y hare responsable de días caídos retenidos por la Empresa...''; y que: ``Habiendo presentado alta medica el día 28/02/07 y habiendo comunicado el día 16/03/07 y ratificando texto de la misma el día 29/03/07 en telegramas enviados a esa, donde destaco que hasta la fecha se me niega elementos de trabajo.

Atento al silencio de la empresa, INTIMO TERMINO 48 Hs., a partir del día de la fecha se me aclare situación laboral o se de cumplimiento al Art. 212° de la Ley de Contrato de Trabajo N°20.744, bajo apercibimiento de considerarme despedido sin justa causa...''.-

Ambos instrumentos se presentan en copia y se verifican su autenticidad con el informe del Correo Argentino de fs. 126, pero además su recepción y puesta en conocimiento de la empleadora se evidencia a través de la CD N° 856388999 que esta envía al Sr. Lagrana el día 14/04/2007: ``Por la presente venimos a contestar lo solicitado en la Carta Documento que nos remitiera, y atento a lo allí peticionado, no constándonos que este en las condiciones psicofísicas que requieren la reincorporación a su trabajo habitual, previo a considerar su pedido deberá asistir ante los facultativos médicos contratados por esta patronal a efectos de realizarse todos los exámenes que estimen necesarios para evaluar su estado de salud, dada la gravedad de su dolencia, que incide directamente sobre las tareas que debe desempeñar...'' -negritas me pertenecen.

De la misiva en cuestión surgen tres tópicos claramente diferenciados: 1°) el remitente conoce la cuestión de salud del trabajador anterior y por este medio expresa no tener información respecto del estado actual ("...que este en las condiciones psicofísicas..."); 2°) al remitente le consta la cuestión de la "reincorporación": su mención en el texto de marras no es casual ni fruto del azar; y 3°) el remitente ejerce su facultad de control medico, tal como lo habilita la norma laboral pertinente (Art. 210° LCT).-

Que, cabe concluir en su efecto que: al día ``28/02/2007'' (fecha en que el trabajador presentara el ``alta medica'' a su empleadora), o, si se quiere, desde el día ``29/03/2007'' (en que el actor remite el TCL N°69424779 -CD856385913, comunicando y ratificando ``alta medica'' y denunciando negativa de elementos de trabajo); o, también, desde el día ``11/04/2007'' (en que el actor envía su CD N°856387168, ratificando los anteriores, denunciando silencio de la empresa, intimando se le aclare situación laboral bajo apercibimiento de considerarse despedido sin justa causa y poniendo a disposición su fuerza de trabajo), en forma indistinta, la Empresa demandada ha tomado conocimiento concreto de la situación actual de salud del trabajador, y de hecho así lo deja expresado en la CD que la misma envía el 14/04/2007, y esta circunstancia no puede ser entendida sino como el cumplimiento de parte del trabajador de su obligación de avisar (no tiene obligación de presentar ningún certificado medico) para que el empleador pueda ejercer su facultad de control, y, esto resulta determinante, lo hace estando vigente el contrato de trabajo (al 28/02/2007 le restaban 47 días al periodo de 1 año de conservación del puesto de trabajo, que como oportunamente notificara la demandada había iniciado el 16/04/2006 y finalizaba el 16/04/2007); por lo que, todas las comunicaciones,

intimaciones y apercibimientos señalados precedentemente, han sido efectuados por el Sr. Lagrana antes del vencimiento del periodo de conservación de su puesto de trabajo.-

VIII) QUE, el análisis a efectuarse deberá apuntar a dilucidar tres cuestiones que resultan relevantes a la resolución del entuerto: 1º) El ``control medico'' del Art. 210º LCT y los principios de ``buena fe'' y de ``conservación''; 2º) La discrepancia entre las opiniones médicas y 3º) El dictamen del control medico de la empleadora y su alcance.-

1?) EL ``CONTROL MEDICO'' DEL ART. 210º LCT Y LOS PRINCIPIOS DE ``BUENA FE'' Y DE ``CONSERVACION DEL CONTRATO'': Que, la Doctrina, respecto de la facultad del empleador de efectuar el control de ausentismo (Art. 210º LCT), manifiesta que este ``...radica no solo en la necesidad del empleador de adoptar las medidas que eviten un perjuicio a su explotación empresarial, sino en poder arribar al conocimiento de las causas y manifestaciones de la invalidez, para determinar su previsible prolongación y sus consecuencias sobre el trabajador en relación a la continuidad de la vinculación o para la adopción de las medidas necesarias en tutela de la integridad psicofísicas de aquel...' -Conf. Sardegna, Miguel Angel, en ``Ley de contrato de trabajo y sus reformas -comentada, anotada y concordada'', Editorial Universidad, 2003, comentario al Art. 210º, pagina 458.-

Que, ``...respecto del estado de salud del trabajador, se pueden producir distintas alternativas que son tratadas en este articulo (212º), sin perjuicio de los mejores beneficios que pueden surgir de los estatutos especiales o de los convenios colectivos aplicables. El trabajador no esta obligado a presentar certificado de ``alta'' a los fines de la reincorporación al trabajo, por lo que ante el aviso del interesado de que esta en condiciones de hacerlo, es el patrón quien tiene que proceder a efectuar el ``control medico'' correspondiente, a fin de determinar si existe o no disminución de la capacidad laborativa y de haberla, en que grado. ...'' -Conf. Julio A. Grisolia - Ernesto J Aguad, en ``Ley de contrato de trabajo comentada'', Editorial Estudio, Bs.As., 2007, pagina 256.-

Que, el limite del ano no se estableció para que el trabajador a su solo arbitrio decida sobre la oportunidad de su reintegro; su obligación radica en presentarse al trabajo tan pronto se le de el ``alta'' o se halle en condiciones. El empleador, a su vez, debe reintegrar a su dependiente cuando su salud se lo permita, conozca el ``alta medica'' o cuando vencido el plazo de conservación del empleo se den los recaudos que la misma ley prevé. El actor, como se demuestra, tan pronto obtuvo el ``alta medica'' de su medico tratante, se presento a su lugar de trabajo y puso a disposición del empleador su fuerza de trabajo.-

Que, ``...como señala Ricardo Guibourg (en ``El plazo de conservación del empleo, hibernación o interrupción del servicio''), debe quedar bien en

claro que el periodo de reserva no ha sido establecido a fin de que el trabajador decida a su antojo cuando quiere reincorporarse al trabajo sino para que se sane, pues en verdad este esta obligado a comunicar esa situación en cuanto obtenga el ``alta medica'' de su estado de enfermedad o accidente. Al cesar el impedimento que justificaba la suspensión del contrato, esta obligado a reincorporarse en forma inmediata, ya que de lo contrario se caería en una situación de abuso y discrecionalidad que desvirtuaría el instituto...'' -Conf. Juan Manuel Arias, en ``Ley de Contrato de Trabajo - comentada y concordada'', Antonio Vázquez Vialard Director - Raúl Horacio Ojeda Coordinador, tomo III, Arts. 196° a 277°, Rubinzal Culzoni Editores, Santa Fe, 2005, paginas 69 y ssqtes.-

Que, ``...dentro del plazo de reserva, si el actor estuviera en condiciones de reincorporarse al trabajo debe hacerlo saber a su empleador a fin de que este pueda controlar el real estado de salud y disponer -en su caso- el cese de la suspensión y su reincorporación efectiva, y en forma inmediata...'' -Conf. Ernesto Krotoschin, en su ``Tratado practico de derecho del trabajo'' 4° edición, Desalma, Bs.As., 1981, página 405.-

Que, ``...durante todo este periodo el empleador tiene derecho, aun cuando no paga el salario, a efectuar los controles necesarios, e incluso, si el medico controlante lo considera pertinente, dar el ``alta medica'', que tendrá los mecanismos confrontativos ya aludidos, frente a la discrepancia entre facultativos. A su vez, si durante el periodo de conservación del empleo el medico tratante del trabajador da el ``alta medica'', ella podrá ser constatada por el medico del empleador, con todas las cuestiones que pueden suscitarse. Los mecanismos que imponen los Arts. 211° y 212° de la LCT, frente a estos casos, son los de hacer cargar sobre el empleador todas las obligaciones, con fundamento en los principios de Solidaridad y Buena fe, que deben primar en el derecho del trabajo...'' -Conf. Alberto Katz, en ``Suspensiones en el derecho del trabajo'' -Titulo 9 ``Causas legales por invocación o necesidades del trabajador que surgen de la Ley de Contrato de Trabajo - titulo 9.1. Accidentes y Enfermedades (Arts. 208° a 213° LCT), Lexis Nexis, Bs. As., 2007, pagina 84.-

Que, esta reseña de los hechos nos ubica en el punto en el que se torna exigible que las partes se conduzcan de acuerdo a los principios del Derecho del Trabajo, entre los cuales impera la ``buena fe''.

Que, respecto del Principio de Buena fe, cabe señalar 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 reciproca de las partes. Si bien la naturaleza jurídica del contrato de trabajo es distinta a la que regla el Código Civil, no por eso deja de ser aplicable el principio que contiene el Art. 1198° del mismo, según el cual los contratos deben ejecutarse de

``buena fe'' y de acuerdo con lo que verosímilmente las partes entendieron o pudieron entender. El principio de ``buena fe'' debe presidir el contrato de trabajo; en este la ``buena fe'' y la confianza entre las partes constituyen condiciones sine qua non para que las relaciones puedan desarrollarse en forma armónica...' -Conf. CNAT, Sala I, fallo del 19/11/76, publicado en TSS 1977, 639, citado por Valentín Rubio, op. cit., pagina 87.-

Que, a su vez la Doctrina autorizada opina que: ``...la buena fe es la adecuación de las conductas de las personas al deber de actuar con claridad y lealtad reciproca, y así es el modo en que deben comportarse los contratantes. Esto quiere decir que deben guardarse lealtad reciproca ya durante las negociaciones, durante las cuales no es aceptable que se engañe al futuro y posible cocontratante; desde el momento de la celebración del contrato; durante la ejecución del contrato; e incluso, en su extinción. Buena fe significa confianza entre partes, por lo tanto deberán obrar conforme a ella teniendo primacía la lealtad y la veracidad.

Lo esencial es la adaptación de la conducta de ambas partes para actuar con claridad y que siempre prime la posibilidad de corregir errores en que alguna de las partes pueda incurrir. Krotoschin, al hablar del deber de fidelidad por parte del trabajador puntualizaba que la palabra ``fidelidad'' materialmente se refiere a la buena fe, que quiere decir un conjunto de deberes recíprocos provenientes del espíritu de colaboración y confianza que caracteriza a la relación de trabajo. La Jurisprudencia sostiene que la buena fe es un principio que las partes están obligadas a observar y preservar, así como también obrar con cuidado y previsión, y se trata de otra obligación reciproca de ambas partes. Los Jueces, al analizar las conductas de las partes en los conflictos también verifican si obraron con honestidad, respeto a su contraparte, y tal como lo hubiera sido esperable de un buen empleador o de un buen trabajador...' -Conf. Miguel Angel Maza, Director, en ``Ley de contrato de trabajo comentada'', La Ley SAEI -Fondo Editorial de Derecho y Economía, Bs. As., 2006, pagina 107.-

Que, ``...la buena fe - lealtad exigida a las partes de una relación laboral dependiente, en todo momento supone una posición de honestidad y honradez en el comercio jurídico, que lleva implícita la plena conciencia de no engañar, no perjudicar ni dañar... tal comportamiento debe ser valorado en cada caso particular, ya que no se pueden establecer pautas rígidas y generales en un universo tan vasto como el de las relaciones laborales. No obstante ello, es posible enumerar algunas conductas que violan el deber de buena fe, como el aprovechamiento abusivo de situaciones: por ejemplo, no dar cumplimiento a la obligación de explicarse (guardar silencio a intimaciones), asumir una actitud desleal al no brindar la oportunidad a la otra parte de satisfacer el reclamo (oportunidad de rectificarse), el aprovechamiento de requisitos legales por medio del engaño, no expresar claramente la causal de despido o

efectuarla en forma ambigua, etcétera...' -Conf. Julio A. Grisolia - José Alejandro Sudera, en op. cit., pagina 64.-

Que, estas ``condiciones sine qua non'' que la ley laboral exige de los contratantes de actuar con ``honestidad y honradez'', con ``claridad y lealtad reciproca'' de tal modo que implica la ``confianza entre partes'' no se compecede con la actitud seguida por la demandada, cuando en forma concreta, remite al Sr. Lagrana la CD N°869697628, notificándole que ``...habiendo vencido el termino de conservación del empleo previsto por el Art. 211° y resultando del examen a que fuera sometido por facultativos de esta patronal... no se halla en condiciones psicofísicas para continuar prestando servicios en sus tareas habituales, configurándose en el caso la hipótesis prevista por el Art. 211° de la LCT, a partir de la recepción de la presente, damos por concluido el vinculo laboral sin responsabilidad indemnizatoria...''.-

Que, en efecto, en esta comunicación se observa: 1°) el empleador da por terminado el periodo de conservación de empleo, cuando el principio de buena fe le imponía estarse a la fecha en que el trabajador obtiene el ``alta medica''; 2°) notifica el resultado del control medico de su facultativo, quien conforme su dictamen, según este aviso, contrasta con la opinión del medico tratante del actor; y 3°) como consecuencia de las decisiones adoptadas previamente, la demandada, en forma errónea encuadra la cuestión en lo preceptuado por el Art. 211° LCT, y extingue el contrato de trabajo sin responsabilidad indemnizatoria.-

Que, lo primero que debe señalarse es que ``...el Art. 211° No dispone la extinción ipso iure de la relación laboral una vez finalizado el plazo de conservación del empleo. Por el contrario, establece que la vinculación subsistirá hasta tanto alguna de las partes decida y notifique a la otra su voluntad de rescindirla...' -Conf. Valentín Rubio, op. cit., pagina 230.-

Que, se impone una lectura contextual de la disposición, esto es que, el mero transcurso del año (tal la cronometría del empleador) no extingue ``per se'' el vinculo de trabajo, requiere de una voluntad al respecto, y el trabajador hizo conocer su voluntad de continuar la relación laboral (con suficiente antelación a la decisión del demandado) al poner su fuerza de trabajo a disposición del empleador, presentar su ``alta medica'', requerir su reincorporación a la empresa, intimar dación de tareas y, en definitiva, a que se le aclare su situación laboral. El empleador no hizo mas que ejercer su facultad de control, pero si dicho ``control'' se aviene a ejercerlo a mas de cuarenta (+ 40) días después del aviso del trabajador de su ``alta medica'' y a solo dos (2) días de vencer el periodo de preservación del puesto, resulta harto evidente la ausencia de ``buena fe'' de su parte: al contrario, su obrar no se compecede con la conducta esperada



por su co-contratante; no ha actuado con ``honestidad y honradez'', con ``claridad y lealtad reciproca''; con ``confianza entre partes''.-

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.-

2º) LA DISCREPANCIA ENTRE LAS OPINIONES MEDICAS: Que, en efecto, el resultado del control medico efectuado por el empleador resulta disidente, discordante y contrastante con la opinión del medico tratante, y esta circunstancia, por su complejidad, requiere de un tratamiento mas minucioso que la simple decisión en un sentido u otro.-

Que, dice la Doctrina al respecto que: ``... la situación mas frecuente de discrepancia entre trabajador y empleador es la referida al caso en que el trabajador pretende no encontrarse en condiciones de prestar servicios por causa de enfermedad y el empleador desconoce la misma o invoca que ella no le imposibilita trabajar''.-

Que, ``...Si bien esta situación es la mas frecuente, puede presentarse el fenómeno inverso. En primer lugar en los casos en que el trabajador ya ha agotado los plazos de licencia paga por enfermedad según su antigüedad y sus cargas de familia, y entonces el interés del dependiente es el de reincorporarse al trabajo al haber perdido el beneficio del pago de salarios. Inversamente, será el empleador quien habrá perdido el interés en ese reintegro, ya que quedara liberado de tal obligación, y al mismo tiempo puede albergar dudas sobre la conveniencia de que el dependiente vuelva al trabajo dada la posible disminución de su capacidad laboral, o las consecuencias que podría provocar su presencia en el lugar de trabajo, en cuanto al trato con el resto del personal, como que pueda presentarse alguna manifestación de la enfermedad mientras el trabajador se encuentra prestando servicios...''.-

Que, en otros casos, ``...se trata lisa y llanamente del deseo de desprenderse de un trabajador al que ya no se juzga ``apto'' con independencia del real estado de salud del mismo y se busca la extinción del contrato a tenor de lo dispuesto en el Art. 211º de la LCT...'' -Conf. Jorge Elías, en su trabajo ``Aviso y control de enfermedad'', en RDL 2003-1 ``Las suspensiones en el contrato de trabajo'', Rubinzal Culzoni Editores, paginas 395 y ssgtes.-

Que, ``...a partir de la reforma introducida al Art. 210º por la Ley 21.297 existe un vacio legal cuando hay discrepancias entre dos facultativos, por ello el empleador, siguiendo las reglas del Art. 63º de la LCT, debe ajustar su conducta a lo que es propio de un buen empleador y a lo dispuesto en el Art. 10º de la misma ley, extremando las precauciones, y no despedir al trabajador fundándose únicamente en la opinión de su facultativo...'' -Conf.

Jurisprudencia del Tribunal del Trabajo N° 3 de Morón, del 14/08/86, publicado en TSS 1988, 756, citado por Valentín Rubio en su trabajo ``Régimen legal del contrato de trabajo -Ley 20.744'', colección leyes anotadas, Rubinzal Culzoni Editores, Santa fe, 1999, pagina 229.-

Cabe aquí traer a colación lo relativo al principio receptado por el Art. 10° de la LCT (``Conservación del Contrato''), ya que de sus términos (``En caso de duda las situaciones deben resolverse a favor de la continuidad o subsistencia del contrato''), se desprende la materialización normativa del principio de continuidad de la relación laboral, que establece que cuando exista duda entre la continuación o no del contrato de trabajo, o respecto de su duración, se debe resolver a favor de la existencia; asimismo implica una directiva a las partes del contrato para comportarse durante su ejecución de modo tal que este se mantenga vivo, evitando las conductas contrarias a la buena fe y el animo rupturista: el contrato de trabajo es de tracto sucesivo, desarrollándose por medio de prestaciones repetidas en el tiempo (ejecución continuada). Tiende al mantenimiento de la fuente de trabajo, tiene vocación de permanencia, lo que otorga cierta seguridad y tranquilidad al trabajador desde el punto de vista económico y psicológico, y se relaciona con el principio de estabilidad, de mantener su empleo mientras cumpla adecuadamente con las obligaciones contractuales a su cargo. En forma concordantes los Arts. 90° LCT, 94° LCT, Y 27° Ley Nacional de Empleo N° 24.013.-

Que, reencauzando el tema de las opiniones medicas: a la luz de la Jurisprudencia de nuestros tribunales y de las mas autorizada Doctrina del Derecho Laboral (Justo López, Norberto O. Centeno, J.C. Fernández Madrid, Mario E. Ackerman, Raúl E. Altamira Gigena, Miguel A. Sardegna, Gustavo R. Meilij, entre otros) de mediar discrepancia entre los profesionales médicos de las partes (empleadora-dependiente), tanto durante el periodo de la presentación de certificados médicos para justificar las licencias como al momento del alta medica, tal discrepancia debe ser resuelta por un medico o por una Junta Medica Oficial, esto es, la situación laboral del dependiente no puede quedar a merced del informe unilateral del profesional medico de la empleadora.-

Que sobre este punto, se han expedido Altamira Gigena: ``De haber discrepancias entre los médicos (del trabajador y del empleador), hay que recurrir necesariamente a una Junta Medica imparcial. Para la C.N.A.T., Sala V, la divergencia hay que dirimirla por vía judicial...el trabajador debe reintegrarse cuando el medico le otorga el alta pudiendo el empleador verificar el estado de salud. En caso de discrepancia medica, se adoptara idéntico temperamento que cuando se notifica por primera vez la enfermedad...' -Conf. Raúl E. Altamira Gigena, en ``Tratado de Derecho del Trabajo'', tomo 4, paginas 891-900, Editorial Astrea, Bs. As., 1983; Mario

E. Ackerman: ``...Evidentemente, y esto lo dice además en forma clara en el ``mensaje'' de la Ley 21.297, la reforma introducida en el actual Art. 210° de la LCT, tuvo como propósito eliminar la imposición al empleador del deber de solicitar la designación del medico oficial...Esto trae como consecuencia -dice- que, frente a opiniones medicas discordantes sobre el estado de salud del trabajador debe apelarse a la vía judicial, que será donde se evaluarán las certificaciones de cada uno de los profesionales, así como el resto de la prueba que aporte cada parte...' -Conf. Mario E. Ackerman, ``Incapacidad Temporaria y Contrato de Trabajo'', paginas 267-268, Editorial Hammurabi, Bs. As. 1987; y Sardegna: ``...en la actualidad compete al juez laboral la decisión al respecto, dilucidando el eventual diferendo...' -Conf. Miguel A. Sardegna, citado por Raúl E. Altamira Gigena, op. cit, pagina 492.-

Que, ``...en caso de discrepancia entre lo dictaminado por el medico particular del trabajador -o de la obra social a la que este afiliado- y el medico de la empresa, no se puede dar preeminencia a ninguno de ellos, por lo cual se debe requerir una junta medica oficial en la orbita administrativa, o bien aguardar a que el trabajador recurra a la justicia para que dirima la cuestión...' -Conf. Julio A. Grisolia, en ``Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social'', tomo I, Lexis Nexis, Bs.As., 2004, pagina 972.-

Que, ``...ante la discrepancia entre los dictámenes del medico del trabajador y los del empleador, existe obligación de dirimir esta divergencia de opiniones. Sin embargo, existe actualmente una laguna legal que debería ser llenada fundamentalmente para los accidentes o enfermedades de corta duración, con la designación de algún órgano administrativo medico oficial dependiente de algún ministerio de la nación o de las provincias...' --Conf. Alberto Katz, en ``Suspensiones en el derecho del trabajo'', op. cit., pagina76.-

Que, la derogación del Art. 227° de la Ley N°20.744/74 (texto original) por la Ley N°21.297 (texto ordenado 1976), cuyo texto original ofrecía a las partes certidumbre en cuanto a la autoridad competente y al procedimiento para resolver las discrepancias de los médicos de las partes en los casos de accidentes o enfermedad inculpable. Que, agravando la cuestión, en base al mensaje de elevación al Poder Ejecutivo Nacional del proyecto de reforma a la Ley N°20.744, tampoco se incorporo a la legislación procesal laboral (Ley N°3540) una reforma que contemplara un procedimiento expeditivo -como corresponde- para resolver tal discrepancia de los médicos de las partes. Que, en el citado mensaje de elevación del proyecto de reforma a la LCT, los autores señalan que uno de los objetivos ha sido el suprimir el impracticable contralor por médicos oficiales para remitir la dilucidación del caso a la decisión judicial. Que, ha sido el vacio legislativo provocado

por la reforma (tanto en la legislación de fondo como en la legislación procesal) lo que impone aquella solución.-

Que, en el ámbito de nuestra provincia la situación resulta mas gravosa aun: en efecto, la Ley N° 2.477/84 y su modificatoria, que reglamenta la organización y el funcionamiento de la Dirección de Trabajo y por ende "el poder de policía" que detenta la provincia de Corrientes, no contempla en su normativa la creación de una dependencia de Higiene y Seguridad en el Trabajo, o de un Cuerpo Medico con facultad para resolver la discrepancia entre los médicos de partes, como tampoco, la facultad del organismo para contratar los servicios de un profesional medico al efecto.-

Tampoco en el nuevo Régimen de Riesgos del Trabajo se determina quien es el encargado de establecer la reincorporación del trabajador accidentado o incapacitado y en que condiciones, aunque la Doctrina (Ackerman) y la Jurisprudencia (CNAT, Sala II, en fallo del 31/05/2000, en autos "Torres Elena Ester c. Nutrimentos S.A. s. Juicio Sumarísimo", RDL 2000-2, "Extinción del Contrato de Trabajo II", Rubinzal Culzoni Editores, p. 382), se han expedido en el sentido de que "...tal falencia debe ser suplida y resueltos los casos a la luz de lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo, que en dicha situación adquiere el carácter de norma general no derogada ni desplazada por la ley especial...".-

Que, en el marco de la LCT, no hay actualmente una autoridad -médica, administrativa o judicial- que tenga encomendado expedirse sobre esta clase de problemas. De hecho, la practica judicial nos muestra cientos de conflictos -que culminan en la ruptura por despido directo o indirecto- vinculados a la existencia o inexistencia de incapacidad o de alta medica, en los que las partes del contrato atan sus posturas (uno que quiere reincorporarse aduciendo el alta y otro negándose al argumentar su inexistencia, o viceversa) al consejo de sus respectivos asesores médicos. En caso de discrepancia, la falta de una autoridad que tercie pone a las partes en la necesidad de llevar el conflicto al extremo de la ruptura.-

Como colofón de todo lo antedicho, cabe concluir que el empleador, como mínimo, se apresuro a extinguir el contrato de trabajo, cuando debió someter la controversia de las opiniones medicas a una voz imparcial y extraña a las partes interesadas.-

3°) EL DICTAMEN DEL CONTROL MEDICO DE LA EMPLEADORA Y SU ALCANCE: Que, la demandada, por medio de la CD N°869697628, comunica el día 24/04/2007, la extinción del contrato de trabajo y que toma como base de su decisión el "...examen a que fuera sometido por facultativos de esta patronal -concretamente del informe medico psiquiátrico que ponemos a su disposición para su consulta en esta empresa- que no se halla en condiciones psicofísicas para continuar prestando servicios en sus tareas habituales...".-

Que, dicho dictamen medico fue puesto a disposición del trabajador, quien lo presenta en este proceso, en fotocopia simple, adjunto a su escrito de demanda; que el instrumento se titula ``INFORME MEDICO PSIQUIATRICO'', APELLIDO Y NOMBRE: LAGRANA OSVALDO. OCUPACION: CHOFER. MOTIVO DE INTERCONSULTA: Evaluación de aptitud laborativa'', etc.; de su contenido alcanza a leerse (no obstante su tecnicismo y vocabulario propios de la medicina psiquiátrica), entre otros conceptos, lo relativo a ``INCAPACIDAD LABORAL: Disminuida en un 10% en forma PARCIAL Y PERMANENTE''...''CONCLUSIONES: Actualmente el paciente no se halla en condiciones de continuar prestando servicios en su actividad habitual (chofer de colectivos).-

Que, mas allá de la discrepancia de opiniones medicas, antes señalada, el informe en cuestión es absolutamente claro y brinda, al menos, dos elementos importantes para la dilucidación del entuerto: en primer termino, EL DICTAMEN DEL CONTROL MEDICO DE LA EMPLEADORA ESTABLECE QUE LA DISMINUCION DE LA CAPACIDAD LABORAL DEL SR. LAGRANA SE HA CONSOLIDADO EN UN ``10%'' (DIEZ POR CIENTO) DE LA TOTAL OBRERA. En segundo lugar, que EL SR. LAGRANA NO ESTA EN CONDICIONES DE REALIZAR LA TAREA QUE TENIA A SU CARGO HASTA EL INICIO DE SU LICENCIA POR ENFERMEDAD (a mayor abundamiento el profesional medico dictaminante pone entre paréntesis ``chofer'', o sea que el auscultado no puede realizar esta tarea).-

Que, ante esta situación (Incapacidad Laboral Parcial Permanente (I.L.P.P.) la Doctrina es conteste en afirmar que: La incapacidad puede ser definitiva pero no absoluta, sino PARCIAL, y en relación con la posibilidad de realizar las mismas tareas que anteriormente realizaba el dependiente (exactamente tal lo dictamina el medico patronal). ``...En estos casos el empleador debe asignar al trabajador otras tareas adecuadas a su nueva aptitud psicofísicas y sin desmedro de su remuneración...'' -Conf. Sardegna, Miguel A., op. cit., pagina 464.-

Entonces, consolidada la disminución de su capacidad laboral, el Sr. Lagrana no podía volver a conducir un vehículo de transporte de pasajeros (chofer), pero como su ``incapacidad'' es solo parcial, esto es que aun posee una capacidad laboral del 90%, tiene la posibilidad real de efectuar otras tareas. Que, la Doctrina denomina tareas livianas. La norma de fondo obliga al empleador a asignar tales ``tareas'', si las tuviera, y, en caso contrario, pesa sobre si la carga de probarlo.-

Que, ``...en caso de que el trabajador no estuviese totalmente recuperado, pero en condiciones de realizar ``tareas livianas'', puede requerir el otorgamiento de esas tareas acordes a su estado de salud, aun cuando no fueran las mismas que realizaba antes de verificarse la enfermedad o el accidente inculpables. Siempre que el trabajador no padezca de una ``incapacidad laborativa absoluta'' (mayor del 66% de la total obrera), y en

la medida en que la Empresa cuente con puestos y tareas acordes al estado de salud disminuido por la dolencia, deberán otorgarse las tareas solicitadas. En caso contrario, el empleado podrá considerarse en situación de despido indirecto por grave injuria laboral, en los términos del Art. 242° de la LCT...' -Conf. Juan Manuel Arias, en ``Ley de Contrato de Trabajo - comentada y concordada'', op. cit., paginas 114.-

Que, ``...la disminución de la capacidad laborativa es definitiva cuando no es reversible, es decir, cuando no existen razonables expectativas científicas de que el trabajador recupere -total o parcialmente- la perdida. Consolidada la perdida parcial de capacidad, el empleador tiene la obligación de otorgar al trabajador tareas livianas acordes a su capacidad actual...' -Conf. Julio A. Grisolia - José Alejandro Sudera, en ``Leyes del trabajo comentadas'', guías de legislación, David Grinberg Libros Jurídicos, Bs. As., 2004, pagina 188.-

Cabe la posibilidad de que se produzcan ``...tres situaciones: 1- que el trabajador se reintegre al trabajo y el empleador le otorgue las nuevas tareas que pueda ejecutar de acuerdo a la disminución de su capacidad: el contrato de trabajo continua normalmente y el empleador debe abonar la misma remuneración que el trabajador percibía con anterioridad; 2- que, el empleador no pueda otorgarle tareas que este en condiciones de ejecutar el trabajador con su capacidad disminuida, por causas que no le fueran imputables: el contrato se extingue y debe abonar una indemnización equivalente a la prevista en el Art. 247° de la LCT; 3- que el empleador no le otorgue tareas compatibles con su aptitud psicofísica disminuida, estando en condiciones de hacerlo: el contrato se extingue y le debe abonar una indemnización igual a la contemplada en el Art. 245° de la LCT...' -Conf. Julio A. Grisolia - José Alejandro Sudera, en op. cit., pagina 188.-

Así, el tercer párrafo del Art. 212° de la LCT , plantea una hipótesis en la que el empleador puede ubicar al empleado discapacitado, pero voluntariamente no lo hace, viola la norma, soslaya el cumplimiento legal, y por ello debe abonar una indemnización igual a la del Art. 245° de la LCT. Ackerman entiende que: ``si el dependiente, ante la inobservancia por parte del principal de esta obligación resultante del contrato, que configura ``injuria'' y que, por su gravedad, podría ``no consentir'' la prosecución de la relación laboral (Art. 242° LCT), decide hacer ``denuncia'' del contrato de trabajo, seria acreedor a las indemnizaciones previstas en los artículos 232°, 233° y 245° de la LCT (Art. 246°)...'' -Conf. este autor, en ``Relación y compatibilidad del Art. 212° LCT con otras instituciones laborales y previsionales''- Conf. Sardegna, Miguel A., op. cit., pagina 464.-

En forma concordante, la norma convencional especifica, aplicable a la actividad, en el orden provincial y nacional, establece: El Convenio

Colectivo de Trabajo N° 460/73, vigente para los trabajadores del transporte automotor de pasajeros en todo el territorio de la Provincia de Corrientes, en su Art. 12°: ``Incapacidad física: En los casos en que como consecuencia de un accidente de trabajo, el obrero tuviere una disminución de su capacidad laborativa, la empresa deberá destinarlos a otra tarea de acuerdo a sus aptitudes, sin mengua en su retribución o indemnizarlo conforme a ley''.-

Asimismo, el Convenio Colectivo de Trabajo N° 460/73, de alcance nacional, en su Art. 14° establece que: ``Incapacidad física: En todos los casos en que como consecuencia de un accidente de trabajo o por cualquier otra razón, el obrero tuviera una disminución en su capacidad laborativa, la empresa procurara destinarlo a otras tareas de acuerdo con sus aptitudes y las necesidades de la empresa''.-

Que, el Superior Tribunal de Justicia de Corrientes hizo lugar a la demanda de un empleado de un establecimiento yerbatero, quien a pesar de haber desarrollado una patología lumbar desempeñándose en esa empresa, no se le concedió una ocupación efectiva conforme a su nueva capacidad.

El trabajador argumento que encontrándose enfermo y habiendo gozado de licencias pagas, la empresa le reservo el puesto por periodo de un año desde el 26/11/03. A partir de la cual se sucedieron una serie de misivas, que culminaron con la disolución del vínculo laboral por la patronal el 22/11/04. En esa fecha, la firma le comunico que no disponía de tareas acordes al estado de salud indicado por el medico personal del trabajador, una disminución del 30% de capacidad en la zona lumbar, y ponía a disposición del actor sus haberes. Que, ``no deja de ser legitimo que el empleador manifieste no poseer esa ocupación, ``pero no acredito la inexistencia de labores adecuadas a la nueva capacidad laboral'', por lo cual los ministros Fernando Niz y Guillermo Horacio Semhan, y el presidente Eduardo Farizano consideraron injustificado el despido. -Conf. STJ CTES, fallo del 02/07/08, en autos ``Ferreyra Romulo c. Establecimiento Las Marias SACIFA y/o Q.R.R. s. Laboral'', Expte. N°14.607/5.-

Que, por todo lo señalado, y teniendo en cuenta que el contrato de trabajo se encontraba, al momento de presentarse el alta medica del trabajador y de haberse solicitado la reinstalación, en el periodo de conservación del empleo y habiendo considerado luego la empresa que el actor presentaba una disminución de su capacidad laboral del 10% (incapacidad laboral parcial permanente), por lo que no podía reintegrarse a sus tareas habituales de conductor de vehículo de transporte de pasajeros, sin asignarle otras que pudiera ejecutar sin disminución de su remuneración mensual, y sin demostrar en este proceso que no contaba con las mismas, resulta que la resolución del contrato de trabajo decidida por la Empresa deviene arbitraria y sin justa

causa, y por ello, corresponde la recepción de esta demanda, con las consecuencias indemnizatorias derivadas de la misma.-.

IX) QUE, respecto de los conceptos reclamados en autos, cabe señalar que: ``...el despido injustificado producido durante la etapa no remunerada es indemnizable en los términos de los Arts. 232°, 233° Y 245°, de modo que el trabajador es acreedor a la Indemnización Sustitutiva de Preaviso y, obviamente, la que corresponda por el despido incausado'' (Conf. Mario E. Ackerman, en ``Accidentes y Enfermedades Inculpables'', tomo 2, Editorial Hammurabi, 1.987, pagina 314).-

Por tanto, así como en el periodo de reserva se debe indemnizar el despido arbitrario (KROTOSCHIN, p. 408), ``...también es valido el otorgamiento de preaviso, en tanto su notificación se efectúa durante una suspensión de la prestación de servicios que no devenga salarios a favor del trabajador, pero a partir de la notificación del mismo y hasta el fin de su plazo se devengaran las remuneraciones pertinentes (Art. 239°, LCT) y, en consecuencia, su no otorgamiento viabiliza la indemnización sustitutiva del preaviso omitido (Art. 232° LCT)'' -Conf. RDL 2003-1, ``Las suspensiones en el contrato de trabajo'', op. cit., pagina 427).-

Con similar criterio, ``...sobre la base de la interpretación literal del Art. 231° de la LCT, por los principios del mayor beneficio, de la norma mas favorable y de que cuando la norma no distingue no se debe distinguir, se ha señalado que el preaviso -o en su defecto la indemnización sustitutiva- procede en todos los casos que el contrato de trabajo se disuelva sin justa causa'' (Conf. A. Vázquez Vialard, en ``Tratado de Derecho del Trabajo'', tomo IV, pagina 912).-

La Jurisprudencia, por su parte, tiene dicho: ``La conclusión del contrato de trabajo por negativa del empleador de reincorporar al empleado que por un accidente o enfermedad tiene una disminución definitiva, es una situación asimilable a la de despido incausado, por tanto debe otorgarse el preaviso; toda vez que probablemente la incapacidad sobreviniente de aquel no lo inhiba para realizar otro tipo de trabajo útil y acorde a su capacidad laborativa a efectos de obtener el sustento alimentario...'' (JA, 1999-I-12).-

Por lo expuesto, corresponde receptor los rubros indemnizatorios, en los términos de la liquidación que a tales efectos se practica.-

X) QUE, también debe tener andamio el reclamo efectuado en los términos de la LEY N°25.561, al prever el texto del Art. 16° que por el plazo de ciento ochenta (180) días quedaban suspendidos los despidos sin causa justificada; lo que fuera prorrogado por decretos 883/02, 662/03, 256/03, 1351/03, 369/04, 823/04, 2014/05, 1433/05, extendiendo este ultimo la vigencia hasta el 11/09/2007.-



Que, el Decreto N° 1433/05 (B.O.23/11/05) dispone en su Art. 1° que: ``fijase en el cincuenta por ciento (50%) el adicional previsto en el segundo párrafo del Art. 4° de la Ley N° 25.972''; a su vez, la LEY N° 25.972 (B.O.07/01/07), en su Art. 4°, establece: ``Prorrogase la suspensión de los despidos sin causa justificada dispuesta por el artículo 16° de la Ley N° 25.561 y sus modificatorias, hasta que la tasa de desocupación elaborada por el Instituto Nacional de Estadística y Censo (INDEC) resulte inferior al DIEZ POR CIENTO (10%). En caso de producirse despidos en contravención a dicha suspensión, los empleadores deberán abonar a los trabajadores afectados el porcentaje adicional que fije el Poder Ejecutivo Nacional, por sobre la indemnización que les corresponda conforme a lo establecido en el Art. 245° de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744...''. Asimismo en el último párrafo de este precepto, se dispone que: ``Esta disposición no resultara aplicable a los empleadores respecto de los contratos celebrados en relación de dependencia, en los términos de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y sus modificatorias, a partir del 1° de enero de 2003, siempre que estos impliquen un aumento en la plantilla total de trabajadores que el empleador poseía al 31 de diciembre de 2002''.-

Que, si bien el contrato de trabajo bajo análisis tiene fecha de inicio con posterioridad a 1° de enero de 2003, también debe tenerse en cuenta que el último párrafo del Art. 4° de la Ley N° 25.972 impone al empleador la carga probatoria de que al 31 de diciembre de 2002 tenía una plantilla y que con la contratación del Sr. Lagrana, esta se había aumentado; pero ello no ha sucedido, no se evidencia que tal circunstancia aconteciera, por lo que procede la agravación indemnizatoria prevista en la norma referida, con el alcance dispuesto en el Art. 1° del Decreto N° 1433/05.-

XI) QUE, en relación a la INDEMNIZACION ART. 43° LEY N°25.345, referido a la Retención de Aportes al S.U.S.S. que se genera por el incumplimiento tipificado por la norma al retenerse los aportes al Sistema Único de la Seguridad Social (SUSS).-

Respecto de esas situaciones, el Art. 43° de la Ley N°25.345 introduce el Art. 132° bis al texto de la Ley de Contrato de Trabajo, disponiendo que, si al momento del distracto el empleador mantiene retenidos, total o parcialmente, aportes del trabajador a los organismos de la seguridad social, o cuotas o contribuciones que estuviere legalmente obligado a efectuar a asociaciones sindicales con personería gremial, sociedades mutuales o cooperativas, se genera en carácter de sanción conminatoria, un crédito mensual a favor de aquel equivalente a la remuneración que se devengaba al momento de la rescisión o resolución del contrato.-

Que, dicha obligación se proyecta hasta que el empleador haya cancelado su deuda en virtud de las sumas retenidas. Y en cuanto a la aplicación de la sanción prevista en la norma aquí solicitada, conviene esclarecer la

circunstancia de su viabilidad, para decidir en el sentido receptivo o denegatorio.-

Así cuando establece que ``...si el empleador hubiere retenido aportes del trabajador con destino a los organismos de la seguridad social, o cuotas, o aportes periódicos o contribuciones a que estuviesen obligados los trabajadores en virtud de normas legales, y al momento de producirse la extinción del contrato de trabajo, por cualquier causa, no hubiere ingresado total o parcialmente esos importes..'`, es evidente que requiere de ciertas actitudes de parte del empleador que representen un incumplimiento por un lado al no destinar esos fondos descontados al trabajador adonde debía hacerlos, pero por otro lado también se configuraría una conducta cuasi-delictual, al retener indebidamente dinero que no le pertenece.-

Ya en esta instancia procesal, la norma, para su procedencia requiere que se verifiquen precisamente las conductas del empleador: a saber, que realice los descuentos en los salarios de los aportes, cuotas o contribuciones del trabajador, que ello se encuentre consignado en los respectivos recibos de haberes, pero es fundamental que se compruebe que tales descuentos no hayan sido ingresados a los sistemas de la Seguridad Social o adonde se previó que fueran destinados, a través de los Informe de los organismos u oficinas encargadas de la recepción o ingreso de tales fondos.-

En el caso, la parte reclamante no procede en consecuencia, es decir que no agrega a sus medidas de prueba el informe del organismo pertinente que pudiera informar al respecto (Administración Federal de Ingresos Públicos - Oficina Jurídica Agencia Corrientes; Sindicato, etc.), por lo cual no se cuenta con la información concreta acerca del ingreso, o no, de los aportes del empleador, como tampoco que se hayan retenido indebidamente tales conceptos.-

Con estas consideraciones, el reclamo formulado por la parte actora deberá rechazarse.

XII) QUE, en cuanto a la INDEMNIZACION ARTS. 45° LEY N°25.345: también se pretende la indemnización prevista en el Art 80° L.C.T., tercer párrafo, con fundamento en la omisión de entrega de la mentada documentación laboral.-

Que, la demandada se limita a negar lo afirmado por el actor y a rechazar la pretensión indemnizatoria del mismo (``contesta demanda'' -fs. 32- párrafos 2°, 3° y 4°), respectivamente.-

Cabe señalar que la disposición legal establece que: ``si el empleador no hiciera entrega de la constancia o del certificado previsto respectivamente en los apartados segundo y tercero de este artículo dentro de los dos días hábiles computado a partir del día siguiente al de la recepción del requerimiento que a tal efecto le formulare el trabajador de modo fehaciente, será sancionado con una indemnización a favor de este último,

que será equivalente a tres veces la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida por el trabajador durante el ultimo año o durante el tiempo de prestación de servicios, si este fuere menor''.-

Que, a su vez el Decreto N°146/01 (B013/02/01) al reglamentar la norma antes citada, dispone que ``el trabajador quedara habilitado para remitir el requerimiento fehaciente,...cuando el empleador no hubiese hecho entrega dentro de los treinta (30) días corridos de extinguido por cualquier causa el contrato de trabajo''.-

Para hacerse acreedor, entonces, a la indemnización tarifada que nos ocupa el trabajador debió cumplir con la carga de intimar a su empleador (requisito formal), respetando los plazos que surgen del texto legal y del Decreto 146/01: y ello se vislumbra en el ``sub-lite'', con la interpelación cursada mediante TCL N°68480250 (CD869705783) de fecha 14/05/07 y TCL N°69442526 (CD 862863039), de fecha 04/06/07, habiendo transcurrido el plazo de 30 días, desde que el contrato de trabajo se extingue, y desde esta fecha a la presentación de la demanda, correspondiendo en consecuencia receptor la pretensión.-

XIII) QUE en orden a la meditación de la prueba incorporada al proceso, se ha sostenido que: ``...el material probatorio debe ser apreciado en su conjunto, mediante la verificación de la concordancia o discordancia que ofrezcan los distintos elementos de convicción arrimados a autos, única manera de crear la certeza moral necesaria para dictar un pronunciamiento judicial definitivo; por lo que muchas veces esa certeza no se obtiene con una evaluación aislada de dichos elementos o sea, tomados uno por uno, sino aprehendiéndoles en su unidad. La prueba testimonial y las presunciones legales que se tornaron operativas en contra del empleador, evaluadas con razonabilidad en su conjunto, ``como totalidad hermenéutica probatoria'' - (Conf. Peyrano, en ``El Proceso atípico'', Editorial Universidad, Bs. As. 1993, paginas 131/137, citado por De los Santos Mabel, ``El Juez frente a la prueba'', JA, T 1996-I, pagina 657).-

En este punto estimo innecesaria la consideración de las restantes medidas probatorias dado que la ley no obliga al Juez a seguir a los litigantes en todas sus argumentaciones, ni refutar estas una por una, pues tiene amplia libertad de ordenar el estudio de los hechos y las distintas cuestiones planteadas en forma metódica, asignándoles el valor que corresponde 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. C.N.Civ. sala D, diciembre -967, publicada en E.D., tomo 23, p. 485.-

XIV) QUE, conforme los considerandos efectuados, corresponde se realice la planilla definitiva.-

INDEMNIZACION POR ANTIGÜEDAD

Fecha de ingreso: 01/03/2003

Fecha de egreso: 24/04/2007

Antigüedad: 4 años, 1 mes y 21 días = 4 periodos

Remuneración: \$ 1.546,00 (suma no cuestionada)

Indemnización: \$ 1.546,00 x 4

Subtotal-1: \$ 6.184,00

-----  
INDEMNIZACION FALTA DE PREAVISO

Corresponde 1 periodo: \$ 1.546,00:

Subtotal-2: \$ 1.546,00

-----  
INDEMNIZACION ARTS. 45° LEY N° 25.345

MRNMR x 3: 1.546,00 x 3:

Subtotal-3: \$ 4.638,00

-----  
INDEMNIZACIONES ART. 16° LEY 25.561

Indemnización Dcto. N° 1433/05: \$ 1.546,00 x 50 por ciento:

Subtotal-4: \$ 728,00

PLANILLA FINAL

INDEMNIZACION POR ANTIGÜEDAD \$ 6.184,00

INDEMNIZACION FALTA DE PREAVISO \$ 1.546,00

INDEMNIZACION ARTS. 45° LEY N° 25.345 \$ 4.638,00

INDEMNIZACIONES ART. 16° LEY 25.561 \$ 728,00

TOTAL: \$ 13.096,00

SON PESOS: TRECE MIL NOVENTA Y SEIS.-

XV) QUE, en relación a los INTERESES, el monto de capital recepcionado (\$ 13.096,00) devengara, desde que cada suma es debida y hasta el efectivo pago la tasa activa segmento 1 que el Banco de Corrientes S.A. utiliza para sus operaciones de descuento de documentos.-

XVI) QUE, en lo referente a las COSTAS, sobre la base de los planteos esgrimidos por los litigantes y forma en se resuelven los mismos, teniendo en cuenta que las pretensiones rechazadas no superan el 20%, las costas deberán ser soportadas por la parte demandada, atento a lo prescripto por el Art. 88°, 2a parte, de la Ley 3.540.-

XVII) QUE, siguiendo el criterio de que a los fines regulatorios de los HONORARIOS debe aplicarse la ley vigente al momento en que los trabajos fueron efectivamente realizados; habiéndose la actividad profesional desarrollado bajo el amparo de las leyes de aranceles Dec. Ley N° 100/00 (modificado por Dec. Ley N° 159/01) y Ley de Honorarios N°5822 (vigente desde el 01/07/2008), corresponde diferir la fijación de los estipendios de los profesionales intervinientes hasta tanto obre planilla de capital actualizado y se cumplimente con las previsiones del Art. 11° del Dec. Ley N° 100/00 y Art. 9° de la L. N° 5822, por el término y bajo apercibimiento de ley, a efectos de que acrediten las constancias respectivas.-

XVIII) QUE, no surgiendo de autos que la demandada hubiera hecho entrega del CERTIFICADO DE TRABAJO y las CERTIFICACIONES DE SERVICIOS Y REMUNERACIONES al actor, al cese de la relación laboral o con posterioridad, corresponde se la condene a la entrega de los mismos, así como de toda otra documentación necesaria para el reconocimiento de servicios u otorgamiento de cualquier prestación a cargo del Sistema Integral de Jubilaciones y Pensiones, de acuerdo a lo resuelto en esta sentencia y lo dispuesto por el Art. 80° LCT y Art. 12° Inc. ``g'' de la Ley 24.241, depositándolos en Secretaria del juzgado y a disposición del trabajador dentro de los diez (10) días de notificada la presente resolución, bajo apercibimiento de la aplicación de astreintes, equivalente a \$ 20,00 por cada día hasta su efectivo cumplimiento.-

XIX) QUE, por todo ello, constancias de autos, Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, Leyes N° 24.241, 24.432, 25.345, 25.561, 25.972, Ley Provincial N° 3.540, decretos reglamentarios, demás disposiciones legales vigentes, además de jurisprudencia y doctrina aplicables al caso;

F A L L O:

1°) HACIENDO LUGAR parcialmente a la demanda promovida por el Sr. OSVALDO CARLOS LAGRANA contra la firma ERSU URBANO S.A., condenando a esta ultima a abonar al primero, dentro de los diez (10) días de quedar firme y ejecutoriada la presente, la suma de PESOS TRECE MIL NOVENTA Y SEIS (\$ 13.096,00), mediante deposito en una cuenta judicial a abrirse en el Banco de Corrientes S.A. -Casa Central- a la orden de este Juzgado y como perteneciente a estos autos, con mas los INTERESES establecidos en el Considerando XV, con la imposición de COSTAS dispuesta en el Considerando XVI.-

2°) ASIMISMO, como condenación accesoria, el demandado deberá hacer entrega del CERTIFICADO DE TRABAJO y las CERTIFICACIONES DE LOS SERVICIOS Y REMUNERACIONES, debidamente confeccionadas, en los términos del Art. 12° Inc. g) de la Ley 24.241, conforme da cuenta el presente decisorio en el Considerando XVIII, dentro de los diez (10) días de quedar firme y

ejecutoriada la presente, bajo apercibimiento de la aplicación de  
astreintes, equivalente a \$ 20,00 por cada día hasta su efectivo  
cumplimiento.-

3º) DIFIRIENDO la regulación de los HONORARIOS para cuando obre planilla de  
capital actualizado y se cumplimente con las previsiones del Art. 11º del  
Dec. Ley N° 100/00 y Art. 9º de la L. N° 5822, por el término y bajo  
apercibimiento de ley, a efectos de que acrediten las constancias, conforme  
lo dispuesto en el Considerando XVII.-

4º) LIMITANDO la responsabilidad de los condenados en costas en la  
proporción establecida en la Ley N° 24.432.-

INSERTESE, REGISTRESE Y NOTIFIQUESE.-

Julio Valentín Medina

---Juez---

Juzgado Laboral N° 3

Corrientes