

En Cipolletti, Provincia de Río Negro, a los 27 días del mes de Abril del año 2.012, reunidos en acuerdo los Sres. Jueces de de la Cámara del Trabajo de la Cuarta Circunscripción Judicial, integrándose el Tribunal con el Sr. Juez Dr. Alfredo Pozo, con asiento de funciones en esta ciudad, para dictar sentencia en autos caratulados: “MONCADA VEGA, David Alfonso c/MUNICIPALIDAD DE CIPOLLETTI s/Contencioso Administrativo” (Expte N° 12.986-CTC-2010).

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

Previa discusión de la temática del fallo a dictar, de lo que da fe el Actuario, se decide votar en el orden del sorteo previamente practicado, correspondiendo en primer término al Dr. Raúl Santos, quien dijo:

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

I.- Que viene a mi voto el mencionado expediente en el que a fs. 31 y siguientes se presenta el Sr. David Alfonso Moncada Vega, iniciando formal demanda contra la Municipalidad de Cipolletti, por la suma de \$ 13.879,75, peticionando la reinstalación en su puesto de trabajo por haberse vulnerado su derecho constitucional a la estabilidad en el empleo, y subsidiariamente, una reparación consistente en salarios hasta su alta médica por haber sido despedido estando vigente el plazo de licencia médica paga asimilada a la Ley de Contrato de Trabajo.

-----

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

Da cuenta que ingresó a trabajar el día 12 de abril de 2.005 como contratado dentro de la Ordenanza Municipal 140/09, Anexo II, siendo su jornada laboral de 07.00 hs. a 14.00 hs., inicialmente trabajando como oficial albañil, hasta que, en el año 2.008, sufre un accidente laboral, del cual ha reclamado a la ART la Segunda su indemnización.

-----  
-----  
-----  
-----  
-----

Que a partir de su dolencia a causa del accidente, una hernia discal, para desempeñarse en el sector de espacios verdes, precisamente en la Dirección de Planeamiento y Mantenimiento de Espacios Verdes, dependiente de la Secretaría de Servicios Públicos.

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

Que durante toda la vigencia de su relación permaneció bajo la modalidad de contratación “transitoria”, a pesar de realizar tareas de carácter permanente para la administración municipal, hasta su despido ocurrido el día 06 de julio de 2.010, afirmando que resulta de aplicación al caso de autos el precedente “BETANCURT” (Betancurt c/Municipalidad de Allen”, S.T.J.).

-----

Que al agudizarse su dolencia producto de la hernia discal, comienza con licencia médica, a partir del mes de febrero de 2.010, la cual se prolonga durante los meses de abril y mayo, presentando un certificado médico suscripto por el Dr. Federico Ginnobili quien no da el alta médica, hace saber de dificultades que tendría la autorización de una cirugía e indica una readecuación de tareas, certificado que es presentado el día 15 de junio de 2.010, y a pesar de su contenido, la demandada procede a despedirlo el día 06 de julio de 2.010, con un carácter eminentemente discriminatorio, en tanto se encontraba enfermo, circunstancia plenamente notificada, con una cirugía que debía producirse en los próximos días, truncada por la carencia de obra social.

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

Cita un precedente jurisprudencial de la provincia de Neuquén, referido a la aplicación de los arts. 208/213 dentro del ámbito privado, da cuenta que rechazó la causal de despido, que transcribió en carta documento la certificación médica oportunamente presentada, que agotó la vía administrativa sin éxito, por tanto se ve obligado al inicio de la presente, con profusa cita doctrinaria y jurisprudencial, practica liquidación, funda en derecho, ofrece prueba y peticiona en consecuencia.

-----

-----

-----

-----

-----

-----  
-----  
-----  
-----  
-----

A fojas 45 se la tiene pro presentado, parte y por iniciada formal acción, ordenándose su pertinente notificación, la cual es contestada en legal forma y plazo a fojas 50 y siguientes mediante letrados apoderados, solicitando el rechazo íntegro de la demanda, con costas.

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

En dicho escrito se niegan todos y cada uno de los hechos invocados en la demanda que no sean objeto de un reconocimiento expreso de su parte, en particular, niega que el actor sufra una hernia discal producto de un accidente de trabajo ocurrido en el año 2.008, que haya sido trasladado del sector obras públicas a espacios verdes por sus dolencias físicas o como consecuencia de una readecuación de tareas, que haya sido despedido estando con reposo médico, que haya presentado certificado médico alguno.-

--

Sostiene que ingresó el día 03 de mayo de 2.005 para desempeñarse como oficial en el Departamento de Obras, Dirección de Arquitectura, dependiente de la Secretaría de Obras Públicas, contratado hasta la finalización de los trabajos o la cesación de la relación administrativa de empleo o renuncia de cualquiera de las partes, sin atributo de estabilidad propia y dentro de lo normado en la ordenanza de Fondo 031/03, anexo II.

-----  
-----

Que la Municipalidad de Cipolletti, en mérito a su autonomía municipal y de acuerdo a su carga orgánica sancionó un régimen propio de contratación de obreros y empleados, rigiendo en la actualidad la Ordenanza de Fondo 1401/09, Anexo II, régimen cuya

constitucionalidad ha sido sostenido por el Superior Tribunal de Justicia a partir del precedente “Pereyra, J.C. c/Municipalidad de Cipolletti”, expte. 2.882-CTC-90, transcribiendo sus artículos pertinentes, citando asimismo también la causa “Pardo, Raúl...”, expediente 3.750-CTC-00 en el cual se excluyó la aplicación del régimen general de la Ley de Contrato de Trabajo al personal municipal, como también diversos decisorios que considera aplicable a su postura, dando cuenta que, en la casuística particular, no resulta aplicable la doctrina sentada en autos “BETANCURT”, dado que, el actor aquí sí ha sido indemnizado.

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

Impugna la liquidación practicada, peticiona el rechazo expreso del rubro daño moral, ofrece prueba y peticiona en consecuencia.

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

A fojas 56 se la tiene por presentada, parte y por contestada demanda, ordenándose el traslado de la instrumental acompañada por el término de ley a la parte actora, de acuerdo a lo prescripto por los artículos 32 y 33 de la ley 1.504. A fojas 65 las partes dan cuenta de la imposibilidad de arribar a ningún tipo de acuerdo conciliatorio, motivo

por el cual, a fojas 67 se dicta el respectivo auto de apertura a prueba, agregándose, fojas 77/95 y 98/99 contestaciones de oficios librados en autos a los respectivos centros asistenciales y obra social.

-----

-----

A fojas 115 corre acta de audiencia de vista de causa en la cual las partes desisten de las confesionales oportunamente ofrecidas, recepcionándose las testimoniales de Mabel Edita Asencio y de Marta Scilipoti, quienes son interrogadas libremente por el Tribunal, seguidamente, se ponen los autos a disposición de las partes para que produzcan sus alegatos sobre el mérito de la prueba producida, pasando los presentes al Acuerdo para el dictado de la sentencia definitiva.

-----

-----

II.- Conforme ha quedado trabada la litis, y valorando en conciencia la prueba producida, he de tener por acreditados los hechos que considero de importancia para la resolución de la presente causa, los que a mi juicio son:

-----

-----

-----

-----

II.- 01.- Que el Sr. David Alfonso Moncada Vega ingresó a trabajar para la Municipalidad de Cipolletti el día 11 de abril de 2.005, siendo contratado bajo las prescripciones previstas por el “Anexo II” del Régimen de Empleo Público Municipal normadas por las Ordenanzas de Fondo 031/03, 074/06 y 140/09, ascendiendo su mejor remuneración mensual y habitual a la suma de \$ 930,88.- (datos extraídos del legajo personal del actor agregado a los presentes a fojas 56 y recibos oficiales de haberes obrantes a fojas 24/30).

-----

-----

-----

-----

-----

-----

II.- 02.- Que el día 06 de julio de 2.010 la Municipalidad prescindió de sus servicios de

conformidad al régimen laboral contratado, art. 7º c ctes. Del Anexo II de la Ord. 140/09 y art. 1º de la Resolución 1.037/05.- Percibiendo el actor las indemnizaciones por extinción del vínculo que prevé dicho Anexo.- (carta documento de fojas 03 y recibos de haberes de fojas 30).

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

II.- 03.- Que a partir del día 08 de febrero de 2.010 el actor no prestaba servicios por encontrarse con licencia médica con diagnóstico de hernia de disco L4L5.- (síntesis de su historia clínica suscripta por la Dra. Andrea Jara, del Servicio de Medicina Laboral de la Municipalidad y certificaciones médicas archivadas en la misma carteta, agregada al legajo del actor).--

II.- 04.- Que el actor presenta un certificado médico suscripto por el Dr. Federico Ginnobili, el día 15 de junio de 2.010, el cual ratifica el diagnóstico de anteriores certificaciones – hernia L4 L5 -, da cuenta de dificultad de obtener autorización para una próxima cirugía, indica readecuar tareas hasta la cirugía, no levantar peso ni realizar esfuerzos.- Que dicho certificado es presentado en la fecha indicada en su lugar de trabajo, la Dirección de Planeamiento y Mantenimiento de Espacios Verdes, elevándose a la Dirección de Recursos Humanos, la cual, devuelve el certificado a la Dirección que lo remitió por carecer el mismo de fecha de emisión.- (declaración testimonial de la Sra. Marta Scilipoti, Directora de Recursos Humanos, certificado de fojas 19, reconocido por la funcionaria en la Audiencia de Vista de Causa, memorando nº 300/10 obrante en el legajo del actor).

-----

-----

-----

-----

-----  
-----  
-----  
-----

II.- 05.- Que a partir de la presentación del certificado de fecha 15.06.10, el actor no prestó más servicios activos en el Municipio.- (ficha que transcribe el sistema de computación del control de asistencia obrante en el legajo personal del actor).-

II.- 06.- Que el día 1° de julio de 2.010, por razones operativas, el Sr. Director de Planeamiento, J. L. Ramírez, solicita la baja del actor.- (nota obrante en legajo personal del actor).

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

II.- 07.- Que, posterior a la fecha de extinción del vínculo, el Dr. Carlos Puyó, da cuenta, el día 21 de julio de 2.010, que el actor debe operarse el día 26 de julio, indicando reposo laboral hasta el día 26 de octubre de 2.010.- (certificado original de fojas 18).

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

III.- Siguiendo con la metodología adoptada corresponde ahora determinar el derecho implicado por dicha plataforma fáctica, que permita dilucidar el litigio y sirva de fundamento al decisorio que se dicte.

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

III.- 01.- Dada la petición expresa de reincorporación del actor en virtud de haberse violado su derecho a la estabilidad en el empleo, al régimen aplicable al caso de autos he de referirme.-

Debo descartar – en el caso particular - la hipótesis de la estabilidad absoluta del empleado público con su consecuente derecho a la reinstalación en su trabajo, por no haber ingresado por concurso como exige la ley para acceder a dicha condición de inamovilidad en el cargo o estabilidad plena.

-----  
-----  
-----

David Moncada Vega ha sido contratado y encuadrado dentro de las prescripciones de la Ordenanza Municipal de Fondo n° 031/03, que aprueba el Régimen de Empleo Público Municipal, ordenada y actualizada mediante ordenanzas de Fondo n° 074-06, sancionada el 18 de mayo de 2.006 y publicada en el Boletín Oficial local el 16-06-06 y 140/09 y publicada en el Boletín Oficial n° 86 del 01/06/09.

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

-----

-----

-----

Dicho Régimen, establece tres modalidades de agentes municipales, diferenciados en sendos anexos a la ordenanza indicada supra:

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

Anexo I, el más importante, refiere al personal de planta permanente, lo que da inicio a la carrera municipal asimilándolo a un verdadero agente público, con los deberes y derechos propios de tal función y que se enumeran en los arts. 10, 11, 12, 13, y cts. con derecho a la característica nota de estabilidad del agente público.

-----

-----

-----

-----

-----

-----

Anexo II, refiere a personal contratado para obras por administración y/o servicios públicos, asimilando, al personal que realice trabajos propios de la industria de la construcción al régimen del CCT 76/75, con un sistema remuneratorio e indemnizatorio al finalizar la relación similar al instituido por la ley 22.250.

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

Anexo III, el cual establece un régimen particular de ingreso y egreso a la función pública municipal para agentes transitorios.- Comprende a todos los Obreros y Empleados cuyo ingreso no se haya efectivizado de conformidad con lo dispuesto en el anexo I (concurso) ni en el anexo II (contratado por obra determinada bajo el régimen similar al denominado de fondo de desempleo).- Su art. 3º, aclara que su régimen alcanza a todos aquellos agentes que ingresen para cumplir tareas en forma transitoria, aún cuando las mismas correspondan a actividades comunes, rutinarias o permanentes de la administración, siempre que su permanencia no exceda de cuatro (4) años y en su designación se motive en forma adecuada la decisión, no pudiendo excederse la contratación o las redesignaciones exceder la fecha de finalización del mandato de quien ejerza la titularidad del Poder Ejecutivo Municipal al momento de la contratación.

-----

Este tipo de contrataciones trata de la modalidades legítimas y legitimadas a que acude la administración pública ante el requerimiento puntual y específico de algún servicio determinado y por un lapso reducido de tiempo de contratación, modalidad a la que se ha llamado contratación de servicios o reconocimiento de servicios que se abonan o reconocen mensualmente por el lapso prudencial y necesariamente reducido de la necesidad estacional sin generar derecho a la estabilidad o inamovilidad del personal ingresado por concurso a la llamada planta permanente y designada como tal por acto expreso.- Resaltando que, conforme pacífica jurisprudencia, si la vinculación de un agente público con una Municipalidad o Provincia se enmarcó en sucesivas contrataciones temporales, o bien con un ingreso bajo un régimen que no fuera concursado, no se trata de una relación de empleo público con la nota de "estabilidad" que le es propia si no se previeron los mecanismos de selección previstos en la respectiva Carta Orgánica, la Constitución Provincial y en la Ley 811. En efecto, la inexistencia de la garantía de la estabilidad se origina en el hecho de que el ingreso se efectuó sin que mediara el correspondiente "concurso" para esos fines (arts. 51 y 53 de la Const. Pcial. y 6 de la ley 811). (vid. doct. STJ in re: "DI SALVO", Se. N° 191 del 30.11.94; "INOSTROZA FLORES", Se. N° 86 del 29.08.06). Tampoco puede encuadrarse el vínculo en el régimen de la LCT pues, el Art. 2 inc. a) dispone que ese plexo no es aplicable a los dependientes de la administración pública nacional,

provincial o municipal, salvo que por acto expreso se los incluya en ella o en el régimen de las convenciones colectivas de trabajo, lo que no sucede en el presente caso en referencia a la forma y consecuencia indemnizatoria de extinción del vínculo.

-----

-----

En definitiva, la vinculación contractual del actor con el municipio si bien no tuvo la nota de la estabilidad absoluta, con el consecuente derecho a la reincorporación, sí, se le garantizó la percepción de una indemnización por despido, prevista por el propio régimen, el cual no prevé la reparación sustitutiva de preaviso reclamada.- (art. 8° del Anexo II).

-----

III.- 02.- Reclama asimismo la suma de \$ 3.103,80 en concepto de haberes por enfermedad por remisión analógica a lo establecido por el art. 213 de la Ley de Contrato de Trabajo.

-----

-----

-----

He citado su art. 2do. art. 2 inc. a), el cual dispone que ese plexo no es aplicable a los dependientes de la administración pública nacional, provincial o municipal, salvo que por acto expreso se los incluya, es decir, la relación de los trabajadores públicos se rige por el derecho administrativo laboral de carácter “local”, sea municipal, provincial o nacional, requiriendo un acto expreso de la Administración que incluya a sus trabajadores en la referida ley, sea en su conjunto o bien, respecto de alguno de los institutos que prevé, tales como jornada, licencias, formas de remuneración y/o extinción, indemnizaciones, etc., existiendo ciertos casos en que la situación concreta no resulta del todo clara para el interprete, pues no se ha facilitado con precisión el régimen al cual se remite.

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

Concretamente, en el caso de licencias pagas por enfermedad, el art. 10) del Anexo II del régimen municipal, dispone que, “Par todas las contingencias contractuales no previstas se aplicarán las normas del derecho común, excluyéndose de esta relación lo normado por la ley 22.250”.- ¿ Cual es el régimen de derecho común que remite ?, pueden ser dos, el primero, al cual adelanto que he de descartar, es el indicado en el Anexo I (art. 19 inc. b), dado que la Municipalidad no impulsó su procedimiento, consistente en la fijación de una junta médica transcurridos los primeros 45 días de licencia médica, ni incluyó en su Anexo II una remisión expresa y concreta como sí lo incluyó en su Anexo III, art. 12, ambos de las ordenanzas citadas en el presente y que conforman el “Régimen de Empleo Público Municipal”.

-----

Por descarte, he de merituar que la remisión a que hace referencia de manera expresa y concreta, en referencia a las licencias por enfermedad para los trabajadores comprendidos en el Anexo II, es al derecho común aplicable a todos los trabajadores, es decir, al régimen de la ley de contrato de trabajo, con remisión a su capítulo I, Título X, que trata los accidentes y enfermedades inculpables y que aplicaré para resolver la cuestión debatida en cuanto si fue legítima la decisión de la empleadora al dar por extinguido el contrato de trabajo sin invocación de causa, abonando las indemnizaciones por despido ad nutum por no haber devuelto el certificado obrante a fojas 19 o bien, por el contrario, sí tenía conocimiento de la dolencia del actor, implicando con ello resolver las dos restantes cuestiones reclamadas en autos, los salarios que prescriben el art. 213 RCT y el agravio moral por despido discriminatorio reclamado y fundado en la ley 23.592, causa que guarda relación con la resuelta por este Tribunal en autos “Sobrazo, Viviana S. c/De Bona, Giacoma s/Ordinario”, expediente 12.016-CTC-08, al cual he de remitirme.

-----

-----

III.- 02.- a.- El título X del Régimen de Contrato de Trabajo, dedicado a la suspensión de ciertos efectos del contrato de trabajo, legisla en su Capítulo I, lo relativo a los accidentes y enfermedades inculpables.- Debiendo remitirnos, en primer lugar al artículo 208 RCT, cuyo texto, uno de los más extensos del RCT, establece, en su parte pertinente, que, “Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del

servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de tres meses si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco años y de seis meses si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviere cargas de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis y doce meses respectivamente ...”.

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

Como sostuvo Jorge Raúl Moreno, “Accidentes y enfermedades inculpables en la L.C.T.”, L. T. XXIX-B-865, ni el art. 155 del Código de Comercio (t.o. ley 11.729) ni los arts. 208 a 213 LCT (ley 20.744 con las modificaciones de la ley 21.297, t. o. según Decreto 390/76) definen el concepto de accidente o enfermedad inculpable, ni proporcionan mayormente elementos que tipifiquen o condicionen ese concepto. Por tanto, es preciso remitirse a la elaboración doctrinaria y jurisprudencial que, partiendo de los antecedentes legislativos al sancionarse ése primer precedente legal en el año 1.934, así, Juan D. Pozzo, Derecho del Trabajo T. II-315, año 1.948, cita el diario de sesiones del Senado de la Nación, en el cual el miembro informante del proyecto de ley que fuera posteriormente la ley n° 11.729 manifestaba que enfermedad inculpable es aquella que “no depende ni está incluida en los accidentes del trabajo ni fue ocasionada ex profeso por el obrero”. En consecuencia, la enfermedad inculpable es aquella que no tiene vinculación alguna con el trabajo, y que le impida al trabajador la prestación de su débito contractual, poner su capacidad laborativa a disposición del empleador (aunque en el texto del art. 155 del Código de Comercio establecía que interrumpían la prestación del servicio y en el presente, como vimos, que impida dicha prestación).

----- En estos casos, la ley pone a cargo del empleador la obligación de abonar al trabajador la licencia médica, por un período determinado, según su antigüedad y si tuviere o no cargas de familia, habiéndose discutido en doctrina cual es la verdadera naturaleza de las obligaciones a cargo del empleador, inclinándose por su carácter

remuneratorio, E. Krotoschin (Trat. Der. Trabajo, Tomo I-418), J. D. Ramírez Gronda (Trat. Der. Trabajo, dir. M. Deveali, Tomo I-509), que tiene una naturaleza mixta, M. Sardegna (L.T. XXIII-B-795), bien que tiene un carácter indemnizatorio, G. Cabanellas (Trat. Der. Laboral, Tomo III-84), que son prestaciones o beneficios de la Seguridad Social a cargo del empleador por su responsabilidad social, J.J. Etala, (La LCT y la Seguridad Social, D. T. 1.975-1), o bien que debían pasar al campo de los denominados seguros sociales, M. Deveali, (Lineamientos del Der. Del Trabajo, 322).

-----

-----

Más allá de dicha discusión, el texto de la ley pone a cargo del empleador el pago de dicha licencia, con carácter contractual, es decir, de acuerdo a la normativa vigente, dicho período pago tiene carácter remuneratorio.- Como expresara, el texto del art. 208 no ha sufrido modificaciones desde la vigencia del RCT, año 1.974 (en dicho texto correspondía al art. 225), es más, las diferencias con el texto del art. 155 del C. Com., año 1.934, radican en que se disminuyó de 10 a 5 años el plazo de antigüedad para que el trabajador goce del máximo de la licencia paga, se duplicaron dichos plazos si tuviere cargas de familia, y, se acordó licencia por cada accidente o enfermedad inculpable, adicionando que la recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurridos dos años.- Resaltando que dicha licencia es “por cada accidente o enfermedad inculpable”, término sobre el cual se explaya con meridiana claridad el Dr. M. Ackerman en su clásica obra “Accidentes y Enfermedades Inculpables”, t. 2-209 y sgts., Hammurabi, quien expresa que los mismos no son en modo alguno superfluos, ya que los períodos de suspensión de la prestación del trabajador, la extensión de los plazos remunerados y los períodos de “recidivas” deberán ser referidos en cada caso, a alguna (a “cada”) enfermedad o accidente que impida la prestación del servicio. Esta precisión, en rigor, es confirmación de la diferencia que realizó el legislador al distinguir la causa (el accidente o la enfermedad) de la consecuencia (el impedimento laboral), pues nuestro ordenamiento normativo, más que a la etiología ha prestado atención a sus efectos incapacitantes, importando la incorporación de este adjetivo pues se proyecta tanto sobre la garantía salarial y contractual del trabajador como sobre las posibilidades de “exoneración” del empleador en los supuestos de recidivas de enfermedades crónicas.

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

III.- 02.- b.- A su vez, el art. 209 LCT dispone, que, “El trabajador salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas, mientras no lo haga, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente salvo que la existencia de la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada”.

-----

-----

Esta obligación constituye una verdadera “carga” para el trabajador, implicando su no acatamiento la pérdida de la remuneración, justificándose la directriz de esta norma en otorgar al empleador el conocimiento adecuado de la situación de salud de su dependiente que lo aqueja, puesto que la enfermedad no es un hecho previsible para éste, resultando ajena a su voluntad, y una vez cumplimentada dicha obligación, se debe facilitar el adecuado control médico que faculta el art. 210 RCT.- Como se sostiene en LCT Comentada, dir. por Vázquez Vialard, T. III-99, Rubinzal, no se requiere la acreditación de la enfermedad o del accidente con certificados médicos, ni tampoco se exige que se individualice o precise la afección que se padece, el único requisito constituye la obligación de dar aviso en la primera jornada y luego someterse al control médico que la empresa designe, teniendo como excepción el caso en que la existencia de la enfermedad o del accidente resultare inequívocamente acreditada posteriormente mediante certificados o bien cuando se tiene cabal conocimiento de la dolencia que padece.- Otros doctrinarios interpretan en igual sentido la carga del aviso, tal, ETALA, Carlos Alberto, Contrato de Trabajo, Astrea, 6ta. Edición, t. 2-152 y sig., quien sostiene que, el aviso al empleador está impuesto por la ley como un requisito para la percepción del salario de enfermedad (“mientras no lo haga perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente” establece la norma) pero la omisión puede ser subsanada posteriormente -con lo que el trabajador recupera su derecho a la percepción

de salarios- si se trata de una enfermedad o accidente que por su carácter o gravedad ha ocasionado una razonable imposibilidad de dar aviso oportuno, siempre que se acredite inequívocamente la existencia de la enfermedad y su carácter y gravedad, puesto que la imposición del requisito del aviso como condición para la percepción de los salarios de enfermedad está justificado en tanto el conocimiento de la enfermedad por el empleador es presupuesto indispensable para que este pueda ejercer su derecho de control.- En la Ley de Contrato de Trabajo dirigida por Altamira Gigena, se indica que, el art. 209 admite que el accidente o enfermedad inculpable no avisado puede no obstante ser justificado más adelante y en esto todo es cuestión de prueba, la que deberá ser diáfana y categórica, correspondiendo al trabajador su carga a todo evento, asegurando la posibilidad de la percepción salarial con la justificación de la dolencia (Tomo 2do., pág. 276, Astrea).

-----

-----

-----

-----

-----

-----

En conclusión el art. 209 solo impone al trabajador la obligación de avisar la enfermedad, dicha comunicación tiene también la finalidad de posibilitar el respectivo control por parte del principal, que es quien tiene el deber de pagar los salarios, vale decir que existe una correlación entre el requisito del aviso y su verificación por parte del empleador.- En diversos casos concretos, la jurisprudencia ha sido conteste en sostener que, “... Aún cuando no conste que el trabajador diera aviso inmediato del accidente a su empleador, ello no afecta su derecho a percibir la remuneración...cuando están acreditadas la gravedad del hecho y la internación en un hospital ...” (CNATr., Sala III, 15.02.91, T. y S.S. 1.991-523 ), o bien, “ ... El art. 209 de la LCT impone al trabajador, la carga de dar aviso de la enfermedad y lugar donde se encuentra a fin de que el empleador pueda verificar la veracidad de la denuncia. Su incumplimiento determina la pérdida de los salarios, salvo que luego se acredite inequívocamente el carácter y gravedad de la dolencia ...” (CNATr., Sala VII, 01.09.87, T. y S.S. 1.987-926).

-----

-----

-----

-----

-----

-----

Siendo quizá la casuística y solución impuesta más cercana al caso concreto, la resuelta por la Cámara Segunda del Trabajo de Córdoba, en autos “LIRA, Jorge c/DINA Industrias Argentinas SRL”, 19-03-82, publicado por Derecho del Trabajo, La Ley, 1.982-B-1.292, con fundada nota del Dr. Máximo Daniel Monzón, habiéndose resuelto que, “... Si el empleador niega que el trabajador ha notificado el impedimento de enfermedad o accidente, éste puede demostrar que aquel tuvo conocimiento oportuno del mismo, mediante prueba testimonial y sin limitación alguna...la notificación de la enfermedad o del accidente puede hacerse de cualquier modo y probarse por los medios que autoriza el ordenamiento, incluso por presunciones, aunque la notificación por escrito favorece al trabajador en cuanto facilita la prueba de su realización...el deber del trabajador de comunicar al empleador el impedimento de enfermedad o accidente cesa parcialmente cuando media imposibilidad o dificultad justificada para realizarla o cuando el empleador se ha enterado o ha podido enterarse del impedimento que es causa de la ausencia ... Si el empleador tiene conocimiento del impedimento o enfermedad que padece el trabajador – en el caso conocía que éste había sido sometido a una operación quirúrgica – según los principios de solidaridad y buena fe debe esperar un tiempo prudencial hasta que éste se presente a retomar servicios con su certificado de alta ... El contenido del contrato de trabajo no se agota en los deberes primarios impuestos por la ley, consistentes en que el trabajador pone su fuerza de trabajo a disposición del empleador con el derecho correlativo de percibir la remuneración y en que, a su vez, el empleador debe esa remuneración y se apropia del producto resultante del trabajo, sino que existen otras obligaciones emergentes de la solidaridad y la colaboración ... Ninguna de las partes del contrato de trabajo debe realizar actos o comportamientos en detrimento de la otra, sin que importe la medida del perjuicio”.

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

III.- 02.- c.- Aplicando las normas citadas, con las fundadas opiniones doctrinarias y enjundiosos fallos que he mencionado, cabe resolver si la facultad de una de las partes, en este caso la empleadora, de decidir dar por extinguido el vínculo, exteriorizar y transmitir dicha decisión mediante su formal notificación haciéndola válida y eficaz según el carácter de todo acto recepticio y producir sus efectos, abonando las indemnizaciones por despido fue concretada en un período temporal que la ley le habilita a ello o si, por el contrario, vedado para extinguir el vínculo o bien, con los recargos salariales y/o indemnizatorios peticionados en la demanda.

-----

He tenido plenamente acreditado que el actor, a partir del mes de febrero no prestaba servicios por encontrarse con licencia médica con diagnóstico de hernia de disco L4L5 (hechos II.03), que presenta un certificado médico suscripto por el Dr. Federico Ginnobili, el día 15 de junio de 2.010, el cual ratifica el diagnóstico de anteriores certificaciones – hernia L4 L5 -, da cuenta de dificultad de obtener autorización para una próxima cirugía, indica readecuar tareas hasta la cirugía, no levantar peso ni realizar esfuerzos.- Que dicho certificado es presentado en la fecha indicada en su lugar de trabajo, la Dirección de Planeamiento y Mantenimiento de Espacios Verdes, elevándose a la Dirección de Recursos Humanos, la cual, devuelve el certificado a la Dirección que lo remitió por carecer el mismo de fecha de emisión.

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----



II.-06.-), la cual se concreta el día 06 de julio (hechos II.- 02.-).

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

En los presentes, si bien el actor fue despedido, y no surgiendo positivamente si prestó servicios o no la segunda quincena de junio, lo cual aprecio en conciencia que no lo ha hecho en virtud de la documental que he referenciado, y que, también he de reiterar, no resulta relevante o fundamental al tema decidendum en virtud de haber sido notificada la empleadora de su cirugía, el deber de conducta del Municipio, previo a la toma de decisión de extinguir el vínculo debió consistir en indagar o corroborar el contenido del certificado rechazado para cerciorarse que el trabajador no estaba comprendido en la garantía legal establecida por el art. 208 LCT, obligación emergente del deber de buena fé, de la solidaridad y colaboración ínsita que debe existir entre empleador y trabajador, caso contrario, se cumple el principio citado en el fallo “LIRA”, “ninguna de las partes del contrato de trabajo debe realizar actos o comportamientos en detrimento de la otra, sin que importe la medida del perjuicio”, viejo aforismo alterum non laedere.- Arribando a la conclusión, luego del razonamiento empleado en el presente voto, que se ha acreditado la excepción impuesta por el último párrafo del art. 209 LCT, “salvo que la existencia de la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su carácter o gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada”.

-----

-----

-----

-----

-----

-----

----- III.- 02.- d.- Dándose, en consecuencia, el supuesto previsto por el art. 213 LCT, “Si el empleador despidiese al trabajador durante el plazo de las interrupciones pagas por accidente o enfermedad inculpable, deberá abonar, además de las indemnizaciones por despido injustificado, los salarios correspondientes a todo el tiempo que faltare para el vencimiento de aquella o a la fecha del alta, según demostración que hiciese el trabajador”.

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

Correspondiendo hacer lugar a los haberes relacionados con el tiempo que falta para el vencimiento de los plazos de licencia paga o bien a la fecha de alta, carga probatoria del interesado, es decir, del trabajador, quien debe demostrar cuando fue su alta médica definitiva, al no existir prueba ni control del ex empleador por la ruptura del vínculo. En el caso particular, la única certificación es la obrante a fojas 18, la cual otorga reposo laboral hasta el día 26 de octubre de 2.010, fecha a la cual me atenderé, prosperando en consecuencia la cuestión a partir del 06 de julio de 2.010, por tres meses y 20 días, a razón de \$ 930,88 de remuneración (hechos II.- 01.-), asciende a la suma de \$ 3.413,04.

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

III.- 03.- El daño moral peticionado.- El actor solicita un resarcimiento moral por el accionar discriminatorio, de la accionada de despedirlo a sabiendas de la existencia de la enfermedad que padecía y su próxima cirugía, dando cuenta que el daño moral no requiere probanza alguna surgiendo del mismo ilícito de la accionada al despedirlo discriminatoriamente, fundando su petición en la ley 23.592.- Oponiéndose la accionada

afirmando que la indemnización abonada constituyó un acto absolutamente legítimo de su parte dentro del régimen de empleo al que estaba contratado.

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

En apretada síntesis, el daño moral importa una lesión a las afecciones legítimas, como la paz, la tranquilidad de espíritu, la libertad individual, el honor, la integridad psicofísica, etc., lesión provocada con una virtualidad tal y suficiente para producir un daño o lesión en la víctima. Ante la existencia de violencia o acoso moral en el trabajo precisamente, por las características de estas situaciones, se verifica una afectación lisa y llana al derecho personalísimo a la integridad psicofísica que el trabajador posee, no solo por la dignidad que conlleva el trabajo sino prioritariamente por la dignidad de toda persona humana, justificándose una excepción a la regla resarcitoria o reparación tarifaria del despido, la cual es integral, quedando en su monto comprendidos el lucro cesante, daño emergente y agravio moral, en tanto esas pérdidas sean consecuencia exclusiva y directa de la rescisión, dando lugar el sistema indemnizatorio del Derecho del Trabajo obien en los presentes del Derecho Administrativo referido a las relaciones con los agentes públicos, a resarcir con una suma dineraria cuyo monto legalmente se encuentra predeterminado en base a la remuneración y antigüedad del trabajador.

-----

-----

-----

-----

En dicho sentido y ante casuística similar, era pacífico criterio que, “El despido pronunciado durante el período de enfermedad inculpable solo da derecho, aparte de las indemnizaciones por despido injustificado, a los salarios que debía percibir el trabajador durante el lapso de su enfermedad inculpable, con las limitaciones de tres y seis meses según los casos” (CNAT, Sala III, 01.12.75, D´amato de Bernardini, D. C/Colgate-Palmolive SA, D. T. 1.974-76).- Paulatinamente estos principios clásicos de reparación integral omnicompreensiva fueron cediendo paso, evolucionando y superándose,

admitiéndose que, la facultad del empleador de extinguir el contrato de trabajo sin invocación de causa debe ejercerse sin violentar el derecho del trabajador al trato igual y sin discriminación, pues si se lo priva en forma ilícita de su trabajo, se conculca o limita su realización plena como persona humana, surgiendo el derecho a la no discriminación, principio fundamental en materia de derechos sociales consagrado en normas constitucionales e internacionales de jerarquía constitucional y suprallegal (conf. Arts. 14, 16, 75 inc. 22 y 23 C.N.; 2.1 y 7 de la Declaración de Derechos Humanos; II de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; 1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; 2.2 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; 5 y concs. de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; 1,11,12, 13 y concs. de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; 2,26 y concs. de la Convención sobre los Derechos del Niño; añadiendo a ellos los arts. 3.1 de la Carta de la Organización de los Estados Americanos y la Declaración de la O.I.T. relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento), consecuentemente la sanción jurídica contra un acto discriminatorio extintivo, en los presentes, de la precaria relación de empleo público, no puede quedar subsumido en la reparación de abonar una indemnización de un 12 u 8 % sobre sus remuneraciones.

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

Es decir, como lo sostuvo en autos “Villegas, Carlos c/Servicios Cipolletti SRL s/Ordinario”, expediente n° 11.084-CTC-07, frente a la modificación introducida en la reforma constitucional de 1.994 en el artículo 75, inciso 2°, cobran operatividad los tratados internacionales, como también, la ley 23.592, dio un paso específico y expreso acerca de las consecuencias que traería aparejado el acto discriminatorio, disponiendo que, quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño

moral y material ocasionados. A los efectos del presente artículo, se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios, determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos.

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

Como sostiene Eduardo Álvarez, “Reflexiones acerca del despido por discriminación”, el denominado sistema imperante en nuestro país de estabilidad relativa, en que el empleador conserva la idoneidad de rescindir el contrato laboral indemnizando dicha ruptura, no debe ser interpretado como consagradorio de una “patente de corso” para discriminar pagando una tarifa, es decir, el empleador lícitamente puede despedir y abonar la indemnización, pero lo que no se le permite es la antijuridicidad de discriminar con eficacia, la ley 25.392 privilegia el derecho a no ser discriminado por sobre la disponibilidad del contrato.- (pág. 32 y sig., Rev. Der. Laboral, año 2.008-II.-Rubinzal).- En conclusión, no se priva al empleador que, en situaciones normales, no pueda realizar actos propios de sus facultades de organización y dirección del trabajo, y de su facultad de rescindir contratos inmotivadamente, no así en circunstancias o etapas de la relación como la acaecida a la época del despido del actor, en que, se tenía cabal conocimiento de su dolencia y de su próxima cirugía.

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

-----  
-----  
-----  
-----  
-----

En definitiva, he tenido plenamente acreditado en el caso particular que el despido de Moncada Vega fue simultáneo o coincidente con el conocimiento que la empleadora tuvo de la contingencia clínica de su estado de salud y concomitantemente rescindió el contrato de trabajo, al anoticiarse de dicha circunstancia so pretexto de carecer el certificado cuestionado de fecha de emisión, resultando procedente, en consecuencia, una reparación por daño moral, de manera excepcional por haberse justificado claramente que la facultad de denuncia contractual de la empleadora tuvo motivación un acto discriminatorio concretado a raíz de una condición relacionada con su estado físico, de salud, menoscabante de su derecho al usufructo de las licencias y garantías por enfermedad, el cual encuentra protección en la ley 23.592.

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

Finalmente, para fijar su quantum, sin duda el daño moral no solo constituye tarea compleja el establecer su existencia sino también, para cuantificar el mismo, sosteniéndose que no requiere de una prueba directa de su existencia y entidad ya que se manifiesta por la propia calidad de la conducta y condición de los afectados, que permiten inferir la trascendencia del agravio espiritual padecido, tendiendo dicha reparación a indemnizar la lesión a intereses extrapatrimoniales de la persona, con prescindencia de que contemporánea o sucesivamente haya experimentado por tal hecho o acto un daño patrimonial.- A fin de estimar, apreciar o valorar el daño moral y asignarle un valor económico, en la generalidad de los decisorios del fuero del trabajo se utiliza como parámetro la indemnización tarifada, que, como dijera, tiene la base de la cuantía de la remuneración y la antigüedad del trabajador, pudiendo ser un porcentaje del daño material (Suárez, José Miguel c/Pedro Petinari e Hijo SA, CNAT, Sala IV,

21.09.07); equivalente a una indemnización por despido agravada por embarazo o matrimonio (Veira, Mónica c/Editorial Perfil SA, CNAT, Sala III, 12.07.07), o equivalente a una indemnización por despido (J.Lab., 5° Nom., Rosario, 22.06.07 ), fallos citados por Claudia E. Salvatierra, “La valuación del daño moral”, Rev. Derecho Laboral, Rubinzal, 2.009-I-401.- En el caso particular, el actor, para justificar el monto demandado en concepto de daño moral, \$ 10.000,00, debió acreditar circunstancias trascendentes y excepcionales que debió sortear y vivir con motivo del acto de despido, tales como su imposibilidad de reinserción laboral a causa de su enfermedad, la necesidad de continuar con estudios complejos, tratamiento indicado, provisión de costosa medicación, falta de cobertura de obra social, etc., para, he de reiterar, calcular la indemnización con los montos reclamados, por ello, ponderando la forma de resolución del contrato, la prueba producida, los valores lesionados y teniendo en cuenta las circunstancias personales que rodearon al caso, propicio hacer lugar a la reparación valuándola en \$ 5.000,00.

-----

-----

-----

-----

-----

IV.- En definitiva, he de proponer el siguiente pronunciamiento:

IV.- 01.- Hacer lugar parcialmente a la demanda, condenando a la MUNICIPALIDAD DE CIPOLETTI a abonar al Sr. DAVID ALFONSO MONCADA VEGA en el término de 10 días de notificada, la suma total de \$ 8.413,04, en concepto de salarios garantizados por el art. 213 LCT e indemnización por daño moral.- Con costas a cargo de la demandada.

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

A dicho importe se le adicionará, desde que cada suma es debida y hasta su efectivo pago, un interés equivalente a la tasa activa que aplica el Banco de la Nación Argentina, conforme doctrina obligatoria del Alto Tribunal Provincial in re “LOZA LONGO, Carlos Alberto c/R. J. U. COMERCIO E. BENFICIAMIENTO DE FRUTAS y VERDURAS y OTROS s/Sumario s/Casación”, expediente 23.987/08/STJ.

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

IV.- 02.- Costas, a cargo de la demandada, proponiendo se regulen los honorarios profesionales de la Dra. ROMINA A. SCKMUNCK, apoderada y patrocinante del actor, en la suma de \$ 2.200,00 y en la suma de \$ 1.700,00 los honorarios profesionales de los letrados de la demandada, Dres. RICARDO APCARIAN y MONICA SANTOS, en conjunto.

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

Para la regulación de los honorarios en este pronunciamiento se han tenido presente las etapas procesales cumplidas y trabajos profesionales desarrollados, y los arts. 6, 7, 9, 33 y conc. L. A. y L. 2521, habiéndose tenido presente el monto mínimo arancelario y calculado los intereses estimados hasta el momento de este pronunciamiento, conforme doctr. oblig. in re PAPARATTO, Alejandro c/LOPEZ, Gustavo, expte. 8071/STJ/91,



-----

Adentrando al análisis del tema “sub-exámene”, debo señalar liminarmente que concuerdo y comparto plenamente la descripción de los presupuestos fácticos y conclusiones jurídicas que formula el distinguido colega votante en primer término en lo que refiere a la determinación del régimen aplicable al caso que se formula en el punto III.- 01 y la consecuente desestimación del reclamo deducido en concepto de Indemnización sustitutiva de Preaviso, por no estar la misma comprendida dentro del régimen aplicable, todo ello conforme la clara y suficiente argumentación proporcionada en el voto que antecede y a la cual remito por razones de brevedad.- Asimismo, coincido también con el meduloso análisis que se formula en el punto III.- 02. en lo inherente a la remisión que en el caso debe hacerse al derecho común aplicable a todos los trabajadores, atento la manda que consagra el propio art. 10) del Anexo II del Régimen Municipal, “Para todas las contingencias contractuales no previstas..”, más aún cuando –como acertadamente lo destaca el Dr. Santos- debe descartarse en el sub-lite la aplicación de lo normado en el Anexo I (art. 19 inc.b), en razón de la falta de remisión normativa al mismo, como así también ser evidente que la propia demandada excluyó y desatendió su aplicación al no impulsar el procedimiento allí previsto.- En la misma plataforma, concuerdo y hago más las consideraciones y solución propiciada respecto a tener como discriminatorio el despido por razones de salud y a la admisión de resarcimiento por daño moral por dicha causa, en la extensión y cuantía que se fija en el fallo.- Formuladas las aclaraciones precedentes y sin que ello implique alterar y/o suprimir el modo en que se resuelve respecto a la admisión del reclamo por pago de Salarios por Enfermedad que receptúa el preopinante y al solo efecto de dejar debidamente sentada la opinión del suscripto, me permito señalar que no comparto las consideraciones efectuadas respecto a que -a efectos de determinar la procedencia de los salarios por enfermedad que se reclaman- resultaría irrelevante que el actor haya o no prestado servicios al momento del despido, toda vez que entiendo que en caso de haber estado trabajando efectivamente el dependiente a la fecha del distracto, ello excluye el pago de salarios por causa de Enfermedad.- Destácase al respecto que el art. 213 de la L.C.T. establece que si “el empleador despidiese al trabajador durante el plazo de las interrupciones pagas por accidente o enfermedad inculpable, deberá abonar además de las indemnizaciones por despido injustificado, las salarios correspondientes a todo el tiempo que faltare para el vencimiento de aquella o a la fecha de alta, según demostración que hiciera el trabajador”.- La ley consagra así un sistema de protección

de la contingencia de la enfermedad, estableciendo una suerte de garantía legal a fin de que el trabajador enfermo perciba íntegramente sus salarios durante todo el tiempo en que le corresponda gozar de licencia o hasta la fecha de alta.- Como bien se señala en la obra “Ley de Contratado de Trabajo”, dirigida por el Dr. Antonio Vazquez Vialar y coordinada por el Dr. Raúl Horacio Ojeda, Ed. Rubinzal-Culzoni, Tomo III, arts. 196 a 277, se sanciona con el pago de dichos salarios, al empleador que “frustrara el goce de esa licencia mediante la adopción de algún tipo de medida rescitoria de la relación laboral”.- Sentado el principio correspondiente, debe tenerse presente que tal surge de la clara literalidad de la norma en estudio, la referida sanción está condicionada a que el despido se produzca en el caso de que la relación estuviera interrumpida por el accidente o enfermedad inculpable, lo cual necesariamente conlleva y presupone la no prestación de tareas por parte del trabajador por dicha causa.- Conforme ello, cabe colegir que la procedencia del pago de dichos salarios solo rige para el caso de que efectivamente el despido se haya producido mientras el trabajador estuviera gozando –o tuviera derecho a gozar- de licencia paga por dicha causa y no corresponde, cuando el dependiente estuviera trabajando a la fecha del distracto.- Sobre el tópico y en la misma obra precitada, se destaca con meridiana claridad que “obviamente, las previsiones del art. 213 de la L.C.T solamente operan cuando estamos frente a un caso de imposibilidad de reincorporación al trabajo, ya que cuando el trabajador retomó sus tareas es porque estaba de alta, aún cuando fuera para realizar “tareas livianas” y en ese caso, la licencia habría quedado sin efecto” (conf. op. cit., pag. 136). En similar sentido se ha expedido la jurisprudencia predominante (C.N.A.T., Sala VIII, 29-07-94, “Palumbo, Luis c/ Mercedes Benz Argentina S.A.”, D.T. 1995-A-242).- Conforme lo señalado y con relación puntual al caso dado, entiendo que el reconocimiento de pago de salarios por enfermedad que se propugna en el primer voto, debe sustentarse en el hecho de tenerse por demostrada la enfermedad del trabajador y en la circunstancia de que –más allá de la alegación defensiva asumida en su responde de demanda- la demandada no acreditó debidamente en el sub-lite que el accionante estuviera efectivamente prestando tareas a la fecha en que se le notificara la extinción del vínculo (comunicado mediante C.D. de fecha 06-07-10), toda vez que distinta habría sido la suerte del decisorio, para el caso de que se hubiera acreditado dicha efectiva prestación de servicios hasta ese momento, lo cual –reitérase- necesariamente habría excluido el presupuesto de interrupción de la relación por enfermedad, que condiciona objetivamente la aplicación de la sanción establecida por la norma en contra de quien –al disponer la resolución del contrato-

frustrara el goce remunerado de la misma.- Formulada dicha observación, adhiero al pronunciamiento que se propone, tanto en lo que refiere al monto y rubros de condena, como respecto al devengamiento de intereses, imposición de costas y regulación de honorarios efectuada.

-----

-----

-----

-----

-----

Mi voto.

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

El Dr. Alfredo Pozo, adhiere a los votos precedentes.

-----

-----

En mérito a ello el Tribunal RESUELVE:

-----

-----

-----

-----

-----

I.- Hacer lugar parcialmente a la demanda entablada.- Condenar a la demandada MUNICIPALIDAD DE CIPOLLETTI a abonar al actor Sr. DAVID ALFONSO MONCADA VEGA, en el término de 10 días de notificada, la suma total de PESOS OCHO MIL CUATROCIENTOS TRECE CON CUATRO Ctvos. (\$.8.413,04) en



-----

-----

-----

Para la regulación de los honorarios en este pronunciamiento se han tenido presente las etapas procesales cumplidas y trabajos profesionales desarrollados, y los arts. 6, 7, 9, 33 y conc. L. A. y L. 2521, habiéndose tenido presente el monto mínimo arancelario y calculado los intereses estimados hasta el momento de este pronunciamiento, conforme doctr. oblig. in re PAPARATTO, Alejandro c/LOPEZ, Gustavo, expte. 8071/STJ/91.- (MB \$ 11.000,00).

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

Se deja constancia que los honorarios regulados a los profesionales intervinientes, no incluyen el I.V.A..

-----

----- III.- Por Secretaría liquídense el impuesto de Justicia, Sellado de Actuación, contribución al Colegio de Abogados y SITRAJUR, los que deberán ser depositados dentro de los QUINCE (15) días de notificada, por el condenado en costas en el respectivo formulario (Acordada 10/2003 del S.T.J., anexo 1, puntos 1 y 2); bajo apercibimiento de multas y sanciones previstas en el Código Fiscal (t.o. 2003). (art. 158 L. N° 2430, Ley de Tasas Retributivas y Ley 3234). Cúmplase con la L. N° 869.

-----

----- IV.- Regístrese en (S).- Notifíquese.

-----

-----

-----

-----

-----

Con lo que terminó el acuerdo firmando los Sres. Jueces Dr. Raúl F. Santos, Dr. Luis F. Mendez y Dr. Alfredo Pozo, por ante mi que certifico.

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

-----

DR. LUIS F. MENDEZ DR. RAUL F. SANTOS DR. ALFREDO POZO  
Juez de Cámara Juez de Cámara Juez de Cámara

DR. JORGE A. BENATTI  
Secretario de Cámara