

SAN CARLOS DE BARILOCHE, 16 de septiembre de 2024

Habiendo celebrado Acuerdo, la Cámara Segunda del Trabajo de la Tercera Circunscripción Judicial, integrada por las Dras. Alejandra M. Paolino y M. de los Ángeles Pérez Pysny y el Dr. Jorge A. Serra, quienes deliberaron sobre la temática de la causa "**AGUILAR, GUSTAVO ALFREDO C/ ALMASUR S.A S/ ORDINARIO - RECLAMO LEY DE CONTRATO DE TRABAJO**" - Expte. Nro. **BA-00423-L-2023** y qué pronunciamiento corresponde dictar, se transcriben a continuación los votos emitidos, conforme el orden de sorteo previamente practicado de acuerdo con lo dispuesto por el Art. 55 de la Ley 5631:

--- **M. de los Angeles Pérez Pysny dijo:**

--- **I) ANTECEDENTES:**

--- **I-a)** Se presentan la Dra. María de los Milagros Argüello y los Dres. Juan Frattini y Pablo Guerrero, en representación del Sr. Gustavo Alfredo Aguilar e inician demanda contra Alma Sur S.A, a quien su poderdante reclama la suma de \$ 1.378.800.-, más intereses -a cuyos efectos solicita la capitalización prevista en el Art. 770 Cód. Civ. y Com. de la Nación- y costas del juicio.-

--- Sostienen que su mandante comenzó a trabajar en relación de dependencia para la demandada el día 28/06/2019, en el establecimiento hotelero denominado "Alma del Lago".-

Refieren las tareas que realizaba como maestranza 5 estrellas Categoría 1 del CCT 362/03, con una jornada de 9:00 a 18:00 horas y que la relación se desarrolló sin inconvenientes, hasta mediados de 2021, cuando la empresa comenzó a sancionar al trabajador por llegadas tardes, las que fueron impugnadas y rechazadas.-

Invocan que su mandante tenía problemas familiares, por situaciones relacionadas con la salud de sus dos hijas menores, diagnosticadas con trastornos del espectro autista, contando con certificados de discapacidad.-

Señalan que la primera sanción fue desproporcionada, tal como dejó asentado el Sr. Aguilar en su descargo; que comenzó así el inicio de una persecución laboral por parte de la accionada.-

Respecto de la segunda sanción- suspensión de tres días- también fue impugnada mediante misiva de fecha 09/06/2021, y fue impuesta sin que se

le pidiera descargo previo.-

Sostiene que las acciones desplegadas por la empresa -sanciones y modificación de horario de ingreso sin antelación suficiente-, eran consecuencia de su decisión de no participar en las acciones llevadas a cabo en contra de una delegada sindical, lo que motivó la remisión de misivas que detalla y adjunta.-

Reseñan que en el mes de Julio le fue impuesta otra sanción, que también impugnó; que en el marco de ese contexto, y por la grave situación que atravesaban las hijas del actor, comenzó tratamiento médico psiquiátrico, con licenciamiento, el que detallan en el apartado b.-

--- Indican que su poderdante gozó de licencia desde Agosto de 2021 y hasta Junio de 2022, fecha en que su médica tratante consideró se encontraba en condiciones de retomar la actividad laboral habitual.-

Señalan que todos los certificados médicos eran presentados en MEDET, de acuerdo a la mecánica implementada por la empleadora, con entrevistas muy breves, en las que se limitaban a preguntarle amablemente como se encontraba y cómo estaban sus hijas.-

--- Señalan que al presentar el alta médica, ésta fue negada por MEDET, motivo por el cual insistió con el otorgamiento de tareas mediante misiva remitida el 16/06/2022, transcribiendo el certificado.-

Que frente a dicha intimación, la accionada, reafirmando su arbitraria postura, la que tildan de carente de sustento, sostuvo el control médico efectuado y solicitó que en el plazo de tres días brinde precisiones sobre las expresiones de su médica "pautas de alarma", informando también que constituiría una junta médica a cargo de MEDET para evaluar al actor, lo que ya le había sido informado en oportunidad de negar el alta, evidenciándose así una actitud premeditada de la accionada para no reincorporar al dependiente.-

Indican que las aclaraciones requeridas fueron brindadas por misiva del

01/07/2022, reiterando el criterio de su médica tratante, intimando a que le otorguen tareas efectivas, bajo apercibimiento en caso negativo o de silencio, de considerarse injuriado y despedido.-

Ponen en relieve que entienden que el accionar de la demandada fue desleal y de mala fe, quien pese a, y contrariando las indicaciones de la médica tratante del actor, continuó en su postura, reiterando que constituirían una junta médica y con visita al Dr. Rendo; resaltan lo escueto de los controles efectuados, el destrato brindado, remitiéndose a las misivas enviadas; que habiendo brindado las aclaraciones requeridas, y que pese a la contundencia de las mismas, la persistencia en la postura asumida por la contraria, lo llevó a hacer efectivo el apercibimiento, considerándose injuriado y despedido.-

--- Practican liquidación, fundan en derecho, ofrecen prueba; prestan juramento y finalmente, peticionan se haga lugar a la demanda, con costas.-

--- **I-b)** Habiéndose corrido traslado de la demanda, se presenta la Dra. Alejandra Autelitano, en representación de Alma Sur S.A .-

--- Reconoce la documental acompañada por el actor, desconociendo exclusivamente el informe médico del Dr. Varela Blanco.-

Contesta demanda, reconociendo la existencia del vínculo, la categoría del trabajador, pero negando la fecha de ingreso invocada, y el régimen horario señalado.-

Niega que las sanciones aplicadas al trabajador fueran medidas desproporcionadas y/o por motivo de persecución, invocando que nada tuvieron que ver con las acciones llevadas a cabo por el sindicato o la Sra. Catalán, como el actor afirma.-

Hace referencia a las prestaciones brindadas por el servicio de medicina laboral contratado por su cliente; las inasistencias y licenciamientos del actor, para concluir que cuando el servicio de medicina estimó que el accionante no estaba en condiciones de retornar a sus tareas, ante la discrepancia, se le ofreció realizar una junta médica con el Dr. Juan Pablo Rendo, a cuya celebración el actor se opuso/ negó y se consideró despedido. Señala que ante tal posicionamiento, considerándolo injustificado, se le depositó la liquidación final correspondiente.-

--- Impugna liquidación (ap. VI), ofrece prueba (ap. VII).- Se opone a la capitalización de intereses peticionada (ap. IX); reserva caso federal ) y peticiona se rechace la

demanda, con costas.-

--- **I-c)** Siendo que he de referirme a las distintas cuestiones planteadas y que componen la litis, me remito a la lectura de los fundamentos expuestos por las partes, evitando así extender en forma innecesaria el presente voto .

--- **I-d)** Luego de celebrada la audiencia fijada en los términos del art. 41 de la ley 5631 (acta mov. I0008), el Tribunal ordenó la producción de la prueba que se estimó conducente.- Habiéndose diligenciado aquella que obra agregada al Sistema PUMA, y celebrada la audiencia de vista de causa, ambas partes alegaron conforme escritos mov. E0031 y E0032.-

--- Habiéndose dispuesto el pase de los autos al acuerdo y encontrándose firme la providencia, se hallan las actuaciones en condiciones de emitir un pronunciamiento definitivo en este acto.-

--- **I) HECHOS:**

--- Conforme lo dispuesto por el Art. 55 de la Ley 5631, me referiré a las cuestiones de hecho que considero relevantes y conducentes a los fines de resolver la presente litis.-

--- En tal sentido, cabe señalar que:

--- **II-1)** No existe controversia entre las partes respecto de la existencia de una relación laboral que las vinculara.-

--- **II-2)** Ahora bien, en lo que refiere a la fecha de ingreso denunciada en el escrito de inicio (28/06/2019), la misma ha sido negada por la demandada.-

--- Y si bien del informe brindado por la contadora de la empresa (I0014) surge que el actor laboró en un periodo anterior al referido en la litis (del 2012 al 2015), lo cierto es que del mismo surge como nueva fecha de ingreso Julio de 2019, y los testigos nada aportaron respecto de la fecha anterior invocada por el actor, por lo que no probó la accionante la fecha invocada, en tanto la testigo Catalán Cid y el Sr. Alcaráz, no brindaron mayores precisiones respecto de la fecha de ingreso.-

--- **II-3)** Respecto de la jornada de trabajo, si bien la accionada refirió que los horarios eran rotativos, el Sr. Alcaráz manifestó que Aguilar entraba a las 8 o a las 9, ya que le cambiaban el horario de acuerdo a la ocupación y habitaciones. Por su parte, la testigo de la accionada, encargada de recursos humanos, no aportó mayores datos respecto del horario, y si bien señaló que eran rotativos, no indicó turnos específicos del actor.-

--- **II-4)** En lo referido a las sanciones impuestas al trabajador, las mismas fueron oportunamente impugnadas por el mismo, conforme surge de las cartas documentos glosadas en autos y reconocidas por la demandada.-

--- **II-5)** Ahora bien, en cuanto se refiere a los controles médicos por ausentismo dispuestos por la empresa, no cabe duda alguna que la metodología implementada consistía en que, en cada oportunidad, el trabajador debía presentar sus certificados en MEDET; y así lo hizo Aguilar.-

Por su parte, el servicio de medicina laboral contratado por la empresa siempre recomendó justificar las licencias otorgadas, pero, frente al alta otorgada al trabajador en el mes de Junio por su médica tratante, no admitió la misma.-

Así lo sostuvo el Dr. Anes (Director del Servicio de medicina laboral) en oportunidad de declarar en la audiencia celebrada en autos, y también surge del intercambio epistolar expresamente reconocido por la accionada (CD 027455535 del 16/06/2022).-

Y en este contexto, ante la misiva señalada, también tengo por probado que la accionada envió carta documento el 27/06/2022 (CD 184109665), requiriendo que en el plazo de tres días se efectúen aclaraciones respecto de las "pautas de alarma consignadas", con el fin de constituir una junta médica; también que, en oportunidad de aclarar las mismas, el actor calificó de improcedente, maliciosa y desleal la actitud asumida por la contraria, rechazando la necesidad de celebrar la junta, reservando la facultad de asistir o no a la misma, y considerarse injuriado y despedido.-

Finalmente, la accionada instó al trabajador a cumplir con los deberes del Art. 210 LCT, colaboración, buena fe, diligencia y concordantes, invitándolo a que recapacite y participe -junto a su médico tratante- de la junta que se notificaría una vez que el Dr. Rendo determinara fecha (CD 184112338, del 07/07/2022) y el Sr. Aguilar, rechazando nuevamente la posición asumida por la contraria, se colocó en situación de despido por misiva del 15/07/2022 (CD 841075172).-

--- **II-6)** Más allá de las manifestaciones efectuadas por el actor respecto del destrato recibido por parte de los prestadores médicos de la accionada, y de los escuetos controles que se habrían efectuado, nada se ha probado en autos al respecto, como así tampoco de la supuesta persecución laboral que tuviera como causa fuente que el mismo no se plegara a las medidas que la empresa pretendía fueran apoyadas por los dependientes respecto de la Sra. Delegada, Sra. Catalán.-

--- **III) DECISORIO:**

--- Que corresponde dilucidar en las presentes actuaciones dos cuestiones: a) el punto principal, si el actor se encontraba -o no- en condiciones de colocarse en situación de despido como lo hizo, ello en el contexto y en torno al alta otorgada por su médica tratante y la negativa de la empleadora de otorgarle tareas por no considerar que se

encontraba en condiciones de prestarlas, postulando la celebración de una junta médica para dirimirlo; y b) el pago de los salarios descontados al trabajador con motivo de las sanciones que le fueran impuestas por llegadas tardes.-

**--- III-1) De la discrepancia entre la médica del actor y el servicio de medicina laboral y consecuente incidencia en la valoración de la actitud rupturista del actor:**

--- Varios son los interrogantes que se plantean frente a situaciones de accidente o enfermedad, en las que el diagnóstico del médico de la empresa disiente del efectuado por el médico personal del trabajador.-

Como bien dice Jorge Rodríguez Mancini en “Ley de contrato de trabajo comentada” (LL - 2007 - T. IV - pág. 31) *“... las discrepancias en orden a la justificación del estado de salud que imposibilita al trabajador reintegrarse a su labor, o apartarlo definitivamente del empleo, son frecuentes... La norma no ha previsto un mecanismo para dilucidar las discrepancias...”*.-

Por ello, teniendo en consideración que la Ley de Contrato de Trabajo no establece un método arbitral o jurisdiccional que resuelva las discrepancias entre el médico de cabecera del trabajador y el del control empresario, desde la doctrina y la jurisprudencia se han postulado diferentes soluciones, las cuales, en definitiva, concluyen que una vez instalado este conflicto, debería requerirse una tercer opinión o establecerse algún tipo de junta médica a fin de agotar “instancias de conciliación previas” a la vía judicial, analizando en definitiva la actuación o posición adoptada por las partes, atendiendo principios como el de buena fe, colaboración y conservación del contrato (arts. 10, 62, 63 y ccs. de la LCT).-

--- De las constancias de autos se desprende que, si bien la empleadora pretendió la realización de una Junta Médica, indicando al trabajador que quedaría constituida también con su médica tratante y otro galeno de su confianza, el trabajador no se dispuso a dicha postulación.-

Se advierte así que la accionada intentó extremar todos los recaudos tendientes a comprobar el estado de salud del dependiente para retomar tareas, arbitrando los medios para una prudente solución para determinar la real situación. Ello resultaba imperativo - como señalé- por el deber de buena fe (art. 63 LCT) y del de diligencia consagrado en el art. 79 de la LCT.-

Este es el sentido, que comparto plenamente, en el que la jurisprudencia se ha volcado mayoritariamente, al establecer que *“Si bien es cierto que ninguna norma legal o convencional impone en forma expresa la obligación de la empresa de convocar a una*

*junta médica ante la discrepancia que se produzca entre las certificaciones médicas presentadas por un trabajador y el resultado del control médico previsto en el art. 210 LCT, el art. 62 LCT ha establecido una regla genérica que determina el modo en que deben actuar las partes del contrato de trabajo para superar aquellas cuestiones que no estén previstas en forma específica. Así, precisamente, partiendo de un criterio de colaboración y solidaridad, la doctrina y la jurisprudencia, coinciden en que constituye un obrar prudente del empleador realizar al menos una tercera consulta, más aún al proponer la constitución de una junta médica". (CNAT Sala X Expte. N° 26.651/2011 Sent. Def. N° 21.551 del 30/09/2013 "Colombo, Liliana Beatriz c/Banco Macro SA s/despido". (Brandolino - Corach).-*

--- Lo cierto es que la diversidad de opiniones no autorizaba al actor a otorgar preeminencia a la de su médica tratante, pesando sobre él la carga de actuar prudentemente, en el marco de los principios de buena fe, colaboración y solidaridad ya referidos (arts. 62 y 63 LCT), debiendo realizar las diligencias necesarias y propuestas por su empleadora para determinar su real situación.-

Por lo tanto, considero que la actitud reticente y posterior negativa del actor a participar de la convocatoria propuesta, patentizan la sinrazón de su proceder, configuran un incumplimiento contractual y contrarían el deber de conducirse con buena fe en el desarrollo del contrato de trabajo, como es por un lado la sustracción al derecho del empleador de verificar el certificado médico presentado mediante el contralor que prevé el art. 210 LCT, y su postura de hacer prevalecer un criterio médico sobre otro, ante la sospecha de su real estado de salud, tornándose injustificada la situación de despido indirecto en la que se colocó, correspondiendo en consecuencia, el rechazo de la demanda en cuanto a los rubros liquidados por el despido.-

--- **III-2) De los descuentos salariales:**

--- Siendo objeto de reclamo en estas actuaciones los descuentos salariales efectuados al trabajador durante los meses de mayo y junio con motivo de las sanciones que se le aplicaran por llegadas tardes, y siete días descontados por enfermedad, corresponde señalar en primer lugar que surge de las constancias de autos que, en lo que respecta a las sanciones impuestas, éstas fueron impugnadas en debida forma, por lo que debe entenderse que las mismas no han quedado consentidas en los términos del art. 67 de la LCT (ver Mariano Mark, Ley de Contrato de Trabajo, 3ra. Edición -año 2016).

--- A fin de analizar la procedencia del reclamo, a saber:

--- a) 2 días descontados con motivo de la sanción impuesta el 05/05/2021 con motivo de la llegada tarde del 09/04/2021;

--- b) 3 días descontados por la sanción impuesta el 07/06/2021, con motivo de la llegada tarde del 28/05/2021 y

--- c) 7 días descontados mes de junio,

corresponde tener presente -como oportunamente señalé en autos "LOPEZ, CRISTIAN HERNAN C/ TREN PATAGONICO SA S/ ORDINARIO (L)" - Expte. Nro. BA-02005-L-0000 (SD 90 - 23/08/2023), que resulta esencial otorgar al trabajador la posibilidad de que se pronuncie respecto de la falta o incumplimiento que se le atribuye; ello no sólo constituye un requisito esencial previo a cualquier decisión disciplinaria que pueda adoptar el empleador, sino que además implica en mi opinión, un deber del trabajador de brindar las explicaciones que justifiquen su conducta, en concordancia con el principio de buena fe que introduce el art. 63 de la LCT y que obliga a ambas partes a ajustar su conducta a los que es propio de una buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, interpretar, ejecutar o extinguir el contrato o relación de trabajo.-

Asimismo, que las sanciones tienen como primer propósito la continuidad o estabilidad del contrato de trabajo; el "*...disciplinamiento tiene como fin reencausar las conductas contrarias a las obligaciones (antisociales) y, en todo caso, aleccionar, educar e informar sobre esas actitudes.- Finalmente, tienen como objetivo primario prever, cuando es posible, consecuencias mayores.- Todos estos señalamientos llevan a que deba acudirse primariamente y cuando sea posible a la graduación progresiva de sanciones con criterio de racionalidad*" (cf. César Arese, Derechos Humanos Laborales, pags. 296/7).-

También se ha dicho que "La relación disciplinaria se establece entre desiguales (empleador- dependiente), lo que exige especial cuidado en su operatividad y protección del más débil de la relación represiva, por lo que, es el órgano jurisdiccional es el que debe resolver en definitiva respecto de la razonabilidad de la sanción aplicada".-

--- La proporcionalidad entre la falta que el trabajador comete y la sanción que se le aplica se traduce como una relación directa entre ambos elementos de modo tal que una sanción severa por una falta leve sería una medida desproporcionada y por lo tanto inválida. Pero ello si se tratara de una falta aislada y no por una cometida en forma reiterada.-

--- Así entonces, si bien se sostiene que la aplicación de las sanciones debe adecuarse a

criterios racionales, evitando pasar bruscamente de la indulgencia al rigor, de la benignidad a la exigencia estricta, lo que se hace necesario, a veces, es una progresión en las sanciones, advierto que ello no ocurrió en esta relación, aún cuando el empleador que ya hubiere dado muestras de su intolerancia a las inasistencias injustificadas o llegadas tardes cuando comenzó a sancionar la conducta reiterada del trabajador, debió en primer lugar efectuar llamados de atención, y luego, comenzar a aplicar suspensiones progresivas.-

Y en este orden de ideas, si bien en oportunidad de prestar declaración testimonial la Jefa de Recursos Humanos -quien resulta ser también representante de la accionada, conforme aclarara- señaló que con anterioridad a la aplicación de sanciones por llegadas tardes, el actor en sendas oportunidades lo habría efectuado, lo que implicó modificar planillas, corrimientos de horarios, a fin de que no sufriera descuentos, ninguna otra prueba se aportó en este sentido, como por ejemplo, el legajo completo del actor, o aquellas planillas que refirió fueron modificadas.-

--- Sentado ello, retomando entonces los hechos atribuidos y su gravedad, las decisiones de la empleadora en la primer y segunda sanción aparecen fuera de los límites establecidos por la ley, en tanto la sanción disciplinaria inicial resulta a mi entender excesiva -puesto que se podría haber impuesto un apercibimiento o llamado de atención-, y en el segundo de los casos, ni siquiera se le otorgó al Sr. Aguilar la posibilidad de efectuar descargo, sin que descuide y olvide el criterio ya adoptado por éste Tribunal, que otorga la posibilidad de sustituirlas o reducirlas en su extensión ya que es propio del arbitrio del empleador, conocedor de la relación, quien está en mejores condiciones de establecer el límite o extensión de la misma en función de la finalidad correctora perseguida.-

--- En consecuencia, entiendo que resulta desproporcionado imponer una sanción de dos días por la primer llegada tarde registrada el 04/09/2021, y tres días por la de fecha 28/05/2021, no sólo porque no se ha tenido en cuenta la gradualidad de las mismas, sino también, como dije, respecto de la segunda, porque no se dio la posibilidad al trabajador de efectuar su descargo.-

--- Ahora bien, reclama también el actor el pago de los salarios descontados por siete días del mes de Junio, sin que surja de su relato o del intercambio epistolar el motivo que originara el descuento.

Pero, al efectuar un cotejo de los recibos de haberes, advierto que dichos descuentos fueron efectuados por "días no trabajados por enfermedad" (ver fs. 40 archivo adjunto

escrito de inicio "AGUILARGUSTAVO076.pdf"), sin que haya invocado el trabajador haber gozado de licencias cuyos certificados no hubieran sido reconocidos por la accionada, ni efectuado reclamo alguno en tal sentido en sus misivas.-

Entiendo por ello, que corresponde el rechazo de la pretensión en cuanto pretende el pago de los siete días descontados.-

--- **III- 3)** En consecuencia, se impone revocar las sanciones impuestas al trabajador, y deberán liquidarse los haberes devengados correspondientes a los 2 días descontados por la sanción impuesta el 05/05/2021 y los 3 días correspondientes a la de fecha 07/06/2021, calculándose intereses desde la fecha en que debieron abonarse y hasta la fecha del efectivo pago, conforme la secuencia de precedentes del Superior Tribunal de Justicia (Fleitas y Machin).-

--- A los efectos del cálculo, ya se encuentra disponible en la página web institucional la calculadora específica que habilita a las partes a efectuar los cálculos respectivos ([enlace a servicios www.jusrionegro.gov.ar](http://www.jusrionegro.gov.ar), [calculadora intereses](#)), que incluye la nueva tasa fijada en autos "MACHIN, JUAN AMERICO C/ HORIZONTE ART S.A. S/ ACCIDENTE DE TRABAJO (L) S/ INAPLICABILIDAD DE LEY" (Expte. N° A-3BA-302-L2018 // BA-05669- L-0000), Sent. 104 del 24/06/2024.-

--- **III- 4)** Las costas del proceso deberán imponerse en un 95 % a la parte actora y en el restante 5 % a la demandada, proporción razonable en que debe entenderse que ha existido vencimiento parcial y mutuo (art. 68, 71 y ccs. del CPCC).-

--- **III- 5)** Como reiteradamente señala mi estimado colega, Dr. Jorge Serra, todo lo argumentado es más que suficiente para discernir la suerte de la cuestión analizada, porque sólo deben tratarse las alegaciones y pruebas conducentes para resolver en cada caso lo que corresponda, resultando bien sabido cómo los Jueces no están obligados a ponderar una por una y exhaustivamente todas las pruebas ni a seguir a las partes en todos y cada uno de los argumentos que esgrimen en resguardo de sus pretensos derechos, bastando que lo hagan respecto de lo que estimaren conducente o decisivo para resolver el caso y pudiendo preferir algunas de las pruebas en vez de otras u omitir toda referencia a las que estimaren inconducentes o no esenciales (CSJN, Fallos 308:584; 308:2172; 310:1853; 310:2012; etc.; STJRN, 11/03/2014, "Guentemil", Se. 14/14; STJRN, 28/06/2013, "Ordoñez", Se. 37/13, etc.).

--- A mayor abundamiento y tratándose de la apreciación de la prueba en el marco del proceso ordinario laboral previsto en la ley 5631, resultan todavía más claras las facultades del Tribunal en cuanto a la selección y apreciación de prueba, tal como lo ha reconocido en forma reiterada el STJ (cf. autos PS2-467-STJ2018 - ARMORIQUE MOTORS S.A. S- QUEJA EN: OPATOVKY, MANUEL VALENTIN C/ ARMORIQUE MOTORS S.A. S- ORDINARIO (I) S/ QUEJA, fallo del 1/7/19, publicado en la página web [jusrionegro.gov.ar](http://jusrionegro.gov.ar) -entre otros-).

--- **Por todo lo expuesto, propongo al Acuerdo:**

--- 1) Receptar parcialmente la demanda interpuesta por el Sr. Gustavo Alfredo Aguilar, condenando a Almasur S.A, a abonar a las sumas correspondientes a los rubros fijados en el Apartado III-2.-

--- Al capital de condena resultante deberán aplicarse los intereses establecidos en el Apartado III-3.-

--- La liquidación deberá ser practicada dentro de los cinco días de notificada la presente.-

--- 2) Desestimar los restantes rubros reclamados en la demanda.-

--- 3) Imponer las costas del proceso en un 95 % a la parte actora y en el restante 5 % a la demandada, proporción razonable en que debe entenderse que ha existido vencimiento parcial y mutuo (art. 68, 71 y ccs. del CPCC).-

--- 4) Diferir la regulación de honorarios para cuando existan bases a sus efectos, considerando para ello la doctrina vigente del STJ "REBATTINI, RODOLFO ANIBAL C/RITTER, HUBERT OTTO Y OTRA S/CUMPLIMIENTO DE CONTRATO (ORDINARIO) S/CASACION" (Expte. N° BA-10155- C-0000).-

--- 5) Las sumas fijadas en el Apartado 1 y los honorarios profesionales -con más el IVA en caso de corresponder- deberán abonarse dentro de los diez días de la resolución que aprueba la planilla de liquidación definitiva y determine la regulación respectiva.-

--- 6) De forma

--- **Mi voto.-**

--- **La Dra. Alejandra M. Paolino dijo:**

--- Compartiendo en lo sustancial los fundamentos que los sustentan y la forma en que postula resolver la causa, adhiero al voto de la Dra. M. de los Angeles Pérez Pysny.-

--- **Mi voto.-**

--- **El Dr. Jorge A. Serra dijo:**

--- Existiendo criterios coincidentes de las restantes integrantes del Tribunal, me

abstengo de emitir opinión (Art. 55 inc 6to. Ley 5631).-

--- **Mi voto.-**

--- **Por todo lo expuesto, la Cámara Segunda del Trabajo de la IIIra. Circunscripción Judicial, RESUELVE:**

--- **I)** Receptar parcialmente la demanda interpuesta por el Sr. Gustavo Alfredo Aguilar, condenando a Almasur S.A, a abonar a las sumas correspondientes a los rubros fijados en el Apartado III-2.-

--- Al capital de condena resultante deberán aplicarse los intereses establecidos en el Apartado III-3.-

--- La liquidación deberá ser practicada dentro de los cinco días de notificada la presente.-

--- **II)** Desestimar los restantes rubros reclamados en la demanda.-

--- **III)** Imponer las costas del proceso en un 95 % a la parte actora y en el restante 5 % a la demandada, proporción razonable en que debe entenderse que ha existido vencimiento parcial y mutuo (art. 68, 71 y ccs. del CPCC).-

--- **IV)** Diferir la regulación de honorarios para cuando existan bases a sus efectos, considerando para ello la doctrina vigente del STJ "REBATTINI, RODOLFO ANIBAL C/RITTER, HUBERT OTTO Y OTRA S/CUMPLIMIENTO DE CONTRATO (ORDINARIO) S/CASACION" (Expte. N° BA-10155- C-0000).-

--- **V)** Las sumas fijadas en el Apartado I y los honorarios profesionales deberán abonarse dentro de los diez días de la resolución que aprueba la planilla de liquidación definitiva y determine la regulación respectiva.-

--- En el caso de los honorarios profesionales, deberá adicionarse el IVA, conforme la categoría en que se halle inscripto el profesional, a cargo del condenado en costas.-

--- **VI)** Regístrese y protocolícese por sistema.

--- **VI)** En los términos de la Ley 5631, hágase saber a las partes que quedarán notificadas conforme artículo 25.-