Este documento ha sido descargado desde - infojudicial.com.ar - Noticias Judiciales
Export date: Mon Sep 14 7:26:58 2026 / +0000 GMT

Contrato De Trabajo Despido Abandono De Trabajo Licencia Por Enfermedad Controversia Diferente Criterio De Facultativos

JURISPRUDENCIA Contrato de trabajo. Despido. Abandono de trabajo. Licencia por enfermedad. Controversia. Diferente criterio de facultativos Se resuelve la improcedencia del despido por abandono de trabajo (art. 244, LCT), si al intimar al trabajador a retomar tareas, el mismo se encontraba de licencia por enfermedad y esta circunstancia era conocida por el empleador. No obsta a la inadmisibilidad del despido por abandono, la diferencia de criterios entre los facultativos de las partes. En caso de controversia en torno al estado de salud del dependiente, lo correcto es recurrir a una tercera opinión profesional que puede ser una junta médica oficial en la órbita administrativa, aguardar a que el trabajador recurra a la justicia para que dirima la cuestión o un galeno designado de común acuerdo por las partes. NEUQUEN, 17 de Agosto del año 2017 Y VISTOS: En acuerdo estos autos caratulados: ?GARRIDO CELIA BEATRIZ C/ UMARE ARGENTINA S.A. S/ DESPIDO DIRECTO POR OTRAS CAUSALES? (JNQLA1 EXP 467592/2012) venidos en apelación a esta Sala I integrada por los Dres. Cecilia PAMPHILE y Jorge PASCUARELLI, con la presencia de la Secretaria actuante, Dra. Estefanía MARTIARENA, y de acuerdo al orden de votación sorteado el Dr. Jorge PASCUARELLI dijo: I. A fs. 199/204 se dicta sentencia por la cual se condena a la demandada a abonar la suma de $ 24.696,53 más intereses y costas. A fs. 208/209 apela y expresa agravios la demandada. Dice que se realizó una errónea valoración de la prueba porque se sostuvo que esa parte no contaba con dictamen de facultativo que controvierta las indicaciones de reposo del médico tratante de la accionante pero no se tomó en cuenta que hay un dictamen médico realizado por el Dr. Monetti del Cemelar que indica que no posee la patología que aduce en el certificado, lo cual además fue reconocida por la actora en la absolución de posiciones. Sostiene que la actora debió concurrir a la junta médica recurriendo ese informe, lo que no hizo, por lo que la intimación a presentarse a trabajar y posterior despido por abandono de trabajo son legítimos. En segundo lugar se agravia por los honorarios de los letrados que considera altos.La contraria no contestó el traslado del memorial. II. Ingresando a las cuestiones propuestas en la apelación adelanto que la crítica no resulta suficiente para acreditar la causa del despido alegado por la demandada. De las constancias de autos surge que la actora se encontraba con licencia médica por lo que la empleadora la intimó a concurrir a control médico (cartas documentos de fs. 2, 3 y 4). Posteriormente, por CD del 22/02/10 comunicó que conforme el examen médico no evidenció elementos psicopatológicos compatibles con diagnóstico de trastorno depresivo mayor F32.2 (melancolía), no cursa trastorno psiquiátrico incapacitante por lo que intimó a retomar tareas en 24 hs. bajo apercibimiento de considerarlo incurso en abandono de tareas (fs. 5). La actora, por TCL del 24/02/10, rechazó la CD anterior y manifestó que se encontraba con certificado del médico tratante con reposo laboral hasta el 10/03/2010 (fs. 7). La empleadora por CD del 25/02/10, que reiteró el 02/03/10 (fs. 8) hizo efectivo el apercibimiento considerando el abandono de trabajo de la accionante. Lo cual fue rechazado por ésta mediante TCL de fs. 10, 11 y ratificado por CD de fs. 14. Al analizar la causal de despido el A-quo sostuvo: ?[...] si bien la actora acompañó las certificaciones emitidas por su psiquiatra tratante, al responder la acción la demandada no acreditó la fundamentación de su postura, ni mucho menos, que para actuar como lo hizo contó con un dictamen de facultativos que fundadamente controvirtieron la indicación de reposo del médico tratante de la trabajadora.? ?En estas condiciones, queda sin fundamentación ni prueba el temperamento rescisorio de la demandada, configurándose el despido sin causa y, en consecuencia, resultando procedentes las indemnizaciones derivadas del mismo, reclamadas por la actora.? ?A mayor abundamiento, es del caso aclarar aquí, que si bien la LCT no provee normas para dirimir la controversia que pudiera existir entre el dictamen médico particular del trabajador y el de la empleadora, por aplicación de los principios probatorios del proceso, acreditada la existencia de la afección, quien alega que ésta no tiene la naturaleza que invoca quien la afirma o que no amerita la licencia que está en cuestión, es quien tiene la carga de aportar los elementos que persuadan al juzgador de la justificación de su postura.? ?En estos autos la demandada ha omitido toda probanza al respecto, por lo que no cabe otro camino que la desestimación de la causal invocada para despedir?, (fs. 201/202). Si bien, como sostiene la recurrente, desconoció los certificados a partir del control médico que concurrió la actora (conforme las cartas documentos antes señaladas y la absolución de posiciones de fs. 112) ello no resulta suficiente para desvirtuar la conclusión del A-quo respecto a la falta de acreditación de la causal de despido invocada por la empleadora dado que no se acreditaron los presupuestos del abandono de trabajo. Es que, de las misivas anteriormente citadas surge que ante la intimación de la empleadora a retomar tareas, la actora las rechazó dando razones que, a su entender, justificaban su no concurrencia al trabajo por estar con licencia médica. Entonces, como sostuvo anteriormente esta Alzada, ?En función de las comunicaciones transcriptas, surge con claridad que la empleadora -independientemente de que haya controvertido el estado de salud y licencia otorgada al actor- conocía los motivos de la ausencia de

Este documento ha sido descargado desde - infojudicial.com.ar - Noticias Judiciales
Export date: Mon Sep 14 7:26:58 2026 / +0000 GMT

éste a su puesto de trabajo.? ?Vale decir, se encuentra acreditado que al momento en que la recurrente procede al despido, el actor se encontraba con licencia por enfermedad y que tal situación, más allá de su cuestionamiento, era conocida por la demandada al momento de proceder a intimar a éste a que se presente a trabajar y considerarlo incurso en abandono de trabajo.? ?Cabe reiterar que la cesantía por abandono de trabajo se configura con la actitud del dependiente que sin motivo deja de concurrir a su empleo con el propósito expreso o presunto de no cumplir en lo sucesivo con su prestación de servicios, sin que medie justificación alguna y la nota que lo caracteriza es -en principio y generalmente- el silencio del trabajador (SCBA, cfr. causas L. 43.045, "Pereira", sent. Del 21/XI/1989; L. 88.056, "González", sent. del 12/IV/2006).? ?Consecuentemente, habiéndose entonces ausentado de su trabajo por motivos de salud y con el aval del certificado, más allá de su cuestionamiento, su conducta mal puede encuadrarse en la figura del art. 244 de la Ley de Contrato de Trabajo.? ?Así se ha resuelto que el abandono de trabajo previsto en el art. 244 no se configura si el trabajador respondió a la intimación que le fue cursada y expuso los motivos de su ausencia, lo cual revela su intención de continuar la relación, máxime si se pusieron a disposición los certificados médicos que avalan su imposibilidad de laborar (CNTrab., sala X, 25/02/2011, "Kommers, Oscar Alberto c. Alcain, Tucuna Eduardo y otros", DJ 15/06/2011, 88, AR/JUR/2644/2011).? ?Para la configuración de esta causal extintiva, sin consecuencias indemnizatorias para el empleador, se exige la concurrencia de dos elementos: a) uno material, que consiste en que el trabajador esté ausente de su puesto de trabajo en un momento en que debería estar cumpliendo con el débito laboral porque tiene obligación de ponerse a disposición de su empleador con la asiduidad y puntualidad establecida en el contrato; debido a ello, toda omisión a estas obligaciones configura per se un incumplimiento contractual que faculta a la patronal a intimarlo a reincorporarse automáticamente; y b) otro inmaterial o subjetivo, conformado por la intención del dependiente de no volver a brindar sus obras o servicios normales y habituales en ese empleo.? ?La Suprema Corte de la Provincia de Mendoza tiene dicho que: ?[...] el abandono de trabajo como causal de despido debe ser probado fehacientemente por quien lo alega, lo que implica demostrar también la intencionalidad del trabajador, es decir, su conducta concreta y voluntaria (LS 188-048) [...]?, (SCJ, causa N° 72.339, caratulada: CACERES CARLOS ALBERTO EN J1 14.402 LUCATTO FERNANDO ANTONIO C/CARLOS ALBERTO CACERES P/ORD. S/CAS. - INC..?)?, (?SEGURA ANTONIO ORLANDO C/ FALKEN SRL S/ DESPIDO POR OTRAS CAUSALES?, EXP Nº 453058/2011). Coadyuva a las consideraciones efectuadas, la circunstancia de que el recurrente no logra contrarrestar el central argumento de decisión, cuál es que, en el caso, no se produjo prueba alguna, tendiente a desvirtuar la procedencia de la licencia por enfermedad. Tal como señaláramos, en otras oportunidades, sostiene Grisolía: ?Cuando el dictamen del médico personal del trabajador difiera en sus conclusiones con el del control empresario, lo correcto es recurrir a una tercera opinión profesional (puede ser una junta médica oficial en la órbita administrativa, aguardar a que el trabajador recurra a la justicia para que dirima la cuestión o un galeno designado de común acuerdo por las partes...? (Grisolía, Julio Armando ?Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social? ,14ª. Ed. Buenos Aires- Abeledo Perrot, 2011 T. 2, pp. 852).Luego: ?En caso de discrepancia entre lo dictaminado por el médico particular del trabajador -o de la obra social a la que esté afiliado- y el médico de la empresa, no se puede dar preeminencia a ninguno de ellos, por lo cual se debe requerir una junta médica oficial en la órbita administrativa, o bien aguardar a que el trabajador recurra a la Justicia para que dirima la cuestión...? ?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, cabe recordar que 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. Esta regla genérica de conducta resulta aplicable al caso en el que deriva de las reglas de los arts. 208/210, LCT, la necesidad de resolver con criterio de colaboración y solidaridad, las controversias que se plantean, máxime cuando desde el año 1976 se modificó el sistema del art. 227 originario y el cual no fue reglamentado, así como teniendo en cuenta que lo que se halla en juego es nada más ni nada menos que el ingreso económico que la ley ha previsto como sucedáneo del salario...? (ob. cit. pág. 853/4) ...? (cfr. entre otros ?CORIA ANDREA LORENA C/ BANCO RPOV. DEL NEUQUEN S.A. S/ DESPIDO POR OTRAS CAUSALES?, EXP Nº 459259/2011; ?GARRIDO ENA C/ CLINICA PASTEUR SA S/ DESPIDO DIRECTO POR OTRAS CAUSALES?, JNQLA2 EXP 470085/2012). En este orden, no habiéndose acudido a una Junta Médica Oficial y planteado el conflicto ante la justicia, al no haberse desvirtuado lo prescripto por el médico tratante, el razonamiento judicial empleado es una derivación ajustada a las constancias de la causa y al ordenamiento vigente. A partir de lo expuesto, corresponde desestimar el primer agravio. Luego, en cuanto a la apelación arancelaria de los honorarios de los letrados por altos, realizados los cálculos pertinentes de acuerdo con lo dispuesto por los arts. 6, 7, 10, 12, 20 y concordantes de la Ley 1594, teniendo en cuenta la intervención de los mismos en distintas etapas, se advierte que se ajustan a las pautas legales y retribuyen adecuadamente las labores desarrolladas, lo que deviene en la desestimación del agravio. III. Por lo expuesto, propongo al Acuerdo rechazar la apelación deducida a fs. 208/209 por la demandada y en consecuencia, confirmar la sentencia de fs. 199/204 en lo que fue materia de recuso y

Este documento ha sido descargado desde - infojudicial.com.ar - Noticias Judiciales
Export date: Mon Sep 14 7:26:58 2026 / +0000 GMT

agravios. Imponer las costas de la Alzada por su orden debido a la falta de contradicción en esta etapa (arts. 17, ley 921 y 68 del C.P.C. y C.), y regular los honorarios de esta etapa en un ...% de los de la anterior. Tal mi voto. La Dra. Cecilia PAMPHILE dijo: Por compartir los fundamentos vertidos en el voto que antecede, adhiero al mismo expidiéndome de igual modo. Por ello, esta Sala I RESUELVE: 1. Rechazar la apelación deducida a fs. 208/209 por la demandada y en consecuencia, confirmar la sentencia de fs. 199/204 en lo que fue materia de recuso y agravios. 2. Imponer las costas por la actuación ante la Alzada por su orden (arts. 17 de la ley 921 y 68 del C.P.C. y C.) y regular los honorarios de esta etapa en un ...% de los de la anterior (art. 15, LA). 3. Regístrese, notifíquese electrónicamente, y, oportunamente, vuelvan los autos a origen. Dra. Cecilia PAMPHILE - Dr. Jorge D. PASCUARELLI Dra. Estefanía MARTIARENA - SECRETARIA Correlaciones Granados, Dante C., DISCREPANCIAS ENTRE EL GALENO DEL TRABAJADOR Y EL DEL CONTROL MÉDICO DEL EMPLEADOR, ANTE ACCIDENTES O ENFERMEDADES INCULPABLES, ¿CUÁL PREVALECE?, Temas de Derecho Laboral, Mayo 2017 - Cita digital IUSDC285323A G. N. E c/Estancias del Sur SA - Ordinario - Despido - Cám. 4ª Trab. Córdoba - 19/08/2016 - Cita digital IUSJU012384E Curia, Lucrecia Cecilia c/Wal Mart Arg. SRL p/despido - Cám. Trab. Mendoza - 7ª - 03/05/2016 - Cita digital IUSJU015947E L., R. S. c/Imab Group SRL s/laboral - Cám. Civ. Com. Lab. y Min. General Pico - SALA B - 24/05/2017 - Cita digital IUSJU018944E 020909E