

Contrato De Trabajo Enfermedad Inculpable Licencia Por Enfermedad Control De La Empresa Diferencia

JURISPRUDENCIA

Contrato de trabajo. Enfermedad inculpable. Licencia por

enfermedad. Control de la empresa. Diferencia

Se hace lugar a la demanda por despido interpuesta por el trabajador, habida cuenta que, al demostrarse la existencia real de la enfermedad inculpable invocada, dicha circunstancia actúa como causa de justificación para no prestar servicios, por lo que el despido deviene incausado, en tanto la causa de la extinción contractual utilizada por la demandada no se ajusta a lo normado por el artículo 242, RCT.

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, capital federal de la República Argentina, a los 13 días del mes de julio de 2017 se reúnen los señores jueces de la Sala V, para dictar la sentencia en esta causa, quienes se expiden en el orden de votación que fue sorteado oportunamente; y EL DOCTOR ENRIQUE NESTOR ARIAS GIBERT dijo: Contra la sentencia de grado que hizo lugar a la demanda apelan ambas partes y por la regulación de sus honorarios lo hace el perito médico.

El agravio de la demandada se funda en que el médico laboral de la empresa al constatar el estado de salud del accionante entendió que el mismo se encontraba apto para realizar tareas laborales, en discrepancia con el médico tratante del actor que extendió el período de licencia. Sostiene en su tesis recursiva que el servicio de medicina laboral realizó estudios que avalan el diagnóstico. En base a este informe es que la demandada intimó al actor para que retome tareas y ante su incumplimiento consideró injuria suficiente para proceder a su despido.

En este sentido deben hacerse algunas precisiones. En primer lugar la norma del artículo 210 RCT en momento alguno obliga al trabajador a seguir los consejos y opiniones médicas de los facultativos del empleador cuando se contraponen con los dictámenes de sus médicos tratantes, ya que la norma faculta al empleador a ejercer el control de la enfermedad del trabajador a través de sus facultativos pero, en modo alguno, importa la posibilidad de imponer el criterio médico de sus dependientes o contratados. Por ello, si se demuestra la existencia de la dolencia o enfermedad que, como en el caso provocó la extensión de la licencia médica, y ella es comunicada al empleador -TCL del 26.01.2013- no puede considerarse que el trabajador dio pábulo e incumplió su débito laboral en forma injustificada, basado exclusivamente en el diagnóstico de los médicos de la empresa.

En este sentido, contrariamente a lo indicado por el apelante, el análisis debe centrarse en la existencia de causa de justificación de ese incumplimiento, prueba que pesa sobre quien alega la existencia de la misma. En la medida que las obligaciones sobre las que opera la enfermedad (prestación del servicio cuando es invocada por el trabajador y obligación de dar tareas por parte del empleador) en tanto causa de justificación no son idénticas, ello repercute en la capacidad de la enfermedad, para actuar como elemento que despeja la antijuridicidad del incumplimiento material de la obligación contractual. Puede entonces afirmarse que existe cierta asimetría del alta médica de acuerdo a si esta es invocada por el trabajador o por el empleador.

Del intercambio telegráfico reconocido por ambas partes, surge claramente, que el actor se encontraba afectado por una enfermedad puesta en conocimiento de la demandada. Cuando el estado de enfermedad es invocado por el trabajador, cumple su función no sólo en los sucesos que tornan imposible materialmente el cumplimiento del débito sino también aquellos supuestos en los cuales existe una excesiva onerosidad sobreviniente que, sin tornar imposible la prestación la torna más gravosa (v.gr., la gripe normalmente no impide la prestación del servicio, pero su justificación como consecuencia de la mayor onerosidad se encuentra fuera de duda). Por el contrario, cuando el estado de enfermedad es invocado por el empleador, no puede invocar la mayor onerosidad sobreviniente pues no es un factor que a él le afecte.

Al demostrarse la existencia real de la enfermedad que actúa como causa de justificación invocada por el trabajador para no prestar servicios el despido deviene incausado, en tanto la causa de despido utilizada por la demandada no se ajusta a lo normado por el artículo 242 RCT. Por estos argumentos la sentencia de grado debe ser confirmada.

La condena por la multa del artículo 45 de la ley 25.345, procede en tanto el requisito de intimación dispuesto por el decreto reglamentario 146/01 se produjo en la audiencia ante el Seclo según constancias de fs. 2. Frente a la intimación de entrega de los certificados de trabajo dispuestos por la norma del artículo 80 RCT claramente documentadas en dicha instancia administrativa, corresponde confirmar la solución propuesta en origen. El reclamo formulado ante autoridad competente constituye la intimación fehaciente que exige la norma referida, ahora sí frente a una obligación incumplida. Por estos argumentos la sentencia de grado debe ser confirmada.

El agravio expresado por la demandada respecto a la condena por daño moral se basa en la inexistencia de antijuridicidad en la decisión rupturista.

Si bien vale aclarar que todo despido arbitrario causa perjuicio material y moral como consecuencia inmediata del acto, en tanto son daños que se siguen del despido? ...según el curso natural y ordinario de las cosas? (artículo 901 del Código Civil de Vélez) y comprendidos en la tarifa, para que un daño no esté comprendido en la misma debe ser una consecuencia que resulte?... solamente de la conexión de un hecho con un acontecimiento distinto?, es decir, una consecuencia mediata. Así, para que las consecuencias mediatas del incumplimiento contractual sean

resarcibles, es menester que exista malicia en el incumplimiento de la obligación (artículos 520 y 521 del Código Civil de Vélez). Por este motivo, la malicia actúa a un tiempo como causa de la impugnación de la tarifa (lo que permitiría probar y reclamar los daños y perjuicios inmediatos) y como causa de resarcimiento de las consecuencias mediatas (que no están comprendidas en la tarifa). La malicia en el incumplimiento de la obligación de no hacer es la causa de resarcimiento extratarifado. Esto es, que se incumpla dolosamente, es decir, a sabiendas y con la intención de dañar. Fuera de estos supuestos, ¿En el resarcimiento de los daños e intereses sólo se comprenderán los que fueren consecuencia inmediata y necesaria de la falta de cumplimiento de la obligación? (artículo 520 del Código Civil). Por ello, lo que resulta inadmisibles es reclamar juntamente daños y perjuicios que son consecuencia inmediata del despido y la cláusula penal del artículo 245 RCT por duplicarse las consecuencias indemnizatorias. En el caso, los hechos que generaron la acción por daño moral son los derivados del despido injustificado en tanto el actor sostuvo que la empleadora al momento de disponer el mismo no tuvo en cuenta su afección psiquiátrica originada en el accidente sufrido por su hijo y las consecuencias psicofísicas por él sufridas. Fundó su reclamo en que se vio privado de empleo y sustento económico agravando la situación familiar. Esta situación descripta no resulta ser consecuencia mediata que debiera ser resarcida por fuera de la tarifa ya que dentro de las consecuencias inmediatas abstractamente previsibles (elementos que permiten analizar el cumplimiento de la manda constitucional), se debe tener en cuenta la pérdida de antigüedad o conjunto de derechos que emergen de la antigüedad en el empleo, la situación de desempleo en que se coloca al trabajador y que varía de acuerdo al tipo de especialización alcanzada y a la tasa general de desempleo que influye sobre el tiempo promedio de reinserción laboral. En esta enunciación, no puede dejar de valorarse la pérdida del colectivo de pertenencia como daño psicológico (y por tanto material) y moral. El daño por la ruptura contractual se manifiesta en su equivalente: la suma por la que el trabajador consentiría desprenderse de su contrato de trabajo. En este sentido, no puede sostenerse que esta situación implica una inejecución maliciosa en términos del artículo 521 del Código Civil referido. Por estos motivos la sentencia de origen debe ser modificada en este aspecto. El agravio expresado por la transmitente de la relación laboral respecto a la condena a entregar certificados de trabajo por el período anterior a la transferencia o sucesión se centra en que dicha obligación fue cumplida al momento de contestar la demanda. Sin embargo, el análisis de la cuestión debe circunscribirse a la actuación del último empleador como sucesor del anterior, actuación que implica la adquisición de todas las obligaciones emergentes no sólo del contrato de trabajo vigente al tiempo de la transferencia sino también los que se originen con motivo de la misma, sobre todo si se tiene en cuenta la redacción del artículo 225 citado: Art. 225 RCT: En caso de transferencia por cualquier título del establecimiento, pasarán al sucesor o adquirente todas las obligaciones emergentes del contrato de trabajo que el transmitente tuviera con el trabajador al tiempo de la transferencia, aun aquéllas que se originen con motivo de la misma. El contrato de trabajo, en tales casos, continuará con el sucesor o adquirente, y el trabajador conservará la antigüedad adquirida con el transmitente y los derechos que de ella se deriven. Obvio es señalar que el cambio de empleador no puede afectar las condiciones del contrato cedido en perjuicio de éste que, respecto del contrato de cesión es tercero, máxime si se comprende que el contrato de trabajo es único (por eso es contrato cedido) conforme lo normado por el citado artículo 225 RCT. En este sentido si bien el transmitente resulta solidariamente responsable respecto de las obligaciones emergentes del contrato de trabajo existentes a la época de la transmisión y que afectaren a aquél, lo cierto es que conforme el artículo 80 RCT la obligación de hacer está en cabeza del empleador: ¿Cuando el contrato de trabajo se extingue por cualquier causa, el empleador estará obligado a entregar al trabajador un certificado de trabajo, conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de éstos, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social?. Es decir que la certificación de haber prestado servicios para el empleador no puede ser prestada por el responsable solidario, pues carece de autoridad para representar a un tercero. La distinción radica en que frente al incumplimiento contractual la ley llama a un sujeto para que responda solidariamente por las consecuencias del incumplimiento, sea en el marco de una acción resarcitoria o de una multa. Por ello se puede reclamar indistintamente al empleador o al obligado solidario por las consecuencias del incumplimiento. Utilizando la distinción que hace la doctrina alemana respecto de las obligaciones emergentes de los actos jurídicos el empleador es quien tiene el deber jurídico de cumplirla (schuld) pero la responsabilidad por la inejecución (haftung) pesa sobre el empleador como sobre el sujeto establecido por la ley para responder solidariamente junto con el incumpliente. Esta es la causa por la cual el responsable solidario no puede válidamente otorgar certificados de trabajo ni inscribir la relación laboral sin perjuicio de que las multas, sanciones conminatorias o acciones resarcitorias pesan solidariamente frente a ambos sujetos. En consecuencia este aspecto de la sentencia debe ser modificado. Respecto al agravio formulado por la transmitente en relación con la imposición de costas, las razones no cuestionadas por las cuales fue eximida de responsabilidad son fundamento suficiente para la confirmación de la imposición de las costas por el orden causado y para la aplicación de la misma tesitura a las costas de alzada (artículo 71 CPCCN). Los honorarios regulados en la anterior instancia a los profesionales intervinientes no resultan altos con relación a las tareas realizadas, su complejidad y la relevancia para la resolución de la causa, teniendo en cuenta las pautas del artículo 38 LO y las

escalas arancelarias de la actividad pericial, por lo que propicio su confirmación. Teniendo en cuenta la entidad de los agravios y los progresos respectivos, las costas de alzada deben ser impuestas a MODO S.A.T.A. codemandada vencida. Los honorarios de alzada establecen en el ... % de lo que les fuera regulado en origen (artículo 14 de la ley de aranceles). LA DORACTORA GRACIELA ELENA MARINO manifestó: Que por análogos fundamentos adhiere al voto del Sr. Juez de Cámara preopinante. En virtud de lo que surge del acuerdo que antecede, el TRIBUNAL RESUELVE: 1. Modificar la sentencia de grado y excluir del monto de condena el rubro por daño moral disminuyendo el capital de condena a la suma de \$270.058,24, con más intereses dispuestos en origen. 2. Modificar el punto III de la parte resolutive de la sentencia de grado condenando exclusivamente a la empleadora adquirente la obligación de hacer consistente en la entrega de los certificados de trabajo dispuestos por el artículo 80 RCT conforme pautas indicadas en origen teniendo en cuenta los reales parámetros de la relación laboral cedida. Costas de Alzada a MODO S.A.T.A. codemandada vencida y por el orden causado a Expreso San Isidro S.A. conforme considerandos del primer voto. 3. Confirmar la sentencia de origen en lo demás que fue motivo de agravios. 4. Regular los honorarios de los letrados interviniente por su intervención en la alzada en el ...% de lo que les fuera regulado por su actuación en la instancia anterior. Regístrese, notifíquese, cúmplase con el art. 1 de la ley 26.856 Acordadas C.S.J.N. 15/13 punto 4) y 24/13 y devuélvase. Con lo que terminó el acto, firmando los señores jueces por ante mí, que doy fe. Se deja constancia que la vocalía 2 se encuentra vacante (art. 109, RJN).

Enrique Nestor Arias Gibert Juez de Cámara Graciela Elena Marino Juez de Cámara
020336E