

Contrato De Trabajo Despido Con Causa Indemnizacion Dano Moral Procedencia Certificado Medico Contenido Apócrifo

JURISPRUDENCIA

Contrato de trabajo. Despido con causa. Indemnización. Daño moral.

Procedencia. Certificado médico. Contenido apócrifo

Se hace lugar a la demanda por despido arbitrario iniciada por el

trabajador, dado que no se encontró cabalmente demostrado el hecho endilgado para despedirlo ?presentación de certificados médicos apócrifos para justificar inasistencias?, por lo que el despido dispuesto por la demandada fue injustificado. Asimismo, se reconoció al trabajo la indemnización por el daño moral sufrido, dado el hostigamiento padecido por la denuncia penal iniciada por la supuesta comisión de un acto ilícito que no fue probado.

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los

26 días del mes de SEPTIEMBRE de 2018, se reúnen en acuerdo los jueces de la Sala VIII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo para dictar sentencia en la causa del epígrafe, y, de acuerdo con el resultado del sorteo realizado, proceden a votar en el siguiente orden: LA DOCTORA MARÍA DORA GONZALEZ DIJO:

I.- La sentencia de grado rechazó, en lo principal, la demanda que procuró el cobro de diversos créditos de naturaleza laboral. Contra dicha decisión se alza en apelación el actor conforme al recurso de fs. 268/269.- II.- El apelante cuestiona la valoración fáctica jurídica efectuada por el Sr. Juez ?a quo? que consideró justificado el despido dispuesto por la demandada. Insiste en el pago de las indemnizaciones por despido y daño moral reclamados en la demanda. Asimismo, solicita que se condene a la entrega de los certificados previstos en el artículo 80 de la LCT.

III.- El recurso es procedente y en esa inteligencia me explicaré. En efecto, arribó firme a esta instancia que la demandada despidió al actor el día 21/09/2012 por haber presentado certificados médicos apócrifos para justificar inasistencias. En su misiva rescisoria la empleadora señaló que tuvo un perjuicio económico por la paga indebida de esos salarios y que, como consecuencia de la conducta del actor, efectuó denuncia penal contra aquél por adulteración de un instrumento privado (ver misiva de fs. 42). Con fecha 28/09/2012 el accionante impugnó dicha comunicación y negó haber presentado los certificados médicos en cuestión. Negó la falsedad de los certificados aludidos y que haya causado el perjuicio económico denunciado por la demandada. El accionante señaló que el despido fue una burda maniobra discriminatoria y en represalia a la conducta desarrollada como delegado gremial, ya que el distracto fue dispuesto a los pocos meses de haber concluido el período de protección sindical. Aduce que el despido es improcedente (también que es desproporcionado en razón de su antigüedad), solicita su reinstalación al cargo o el pago de las indemnizaciones por despido, salarios caídos y reparación por daño moral por discriminación gremial y acoso laboral (ver fs. 41). Delineados sucintamente los contornos de la cuestión, discrepo con el análisis efectuado en grado y, a mi ver, resulta procedente el planteo del accionante. En efecto, desconocida por el actor la presentación de los certificados médicos aludidos, era carga de la demandada acreditar dichos extremos, esto es, que el accionante presentó los certificados médicos apócrifos para justificar sus inasistencias (artículo 377 del CPCCN). Luego de analizadas y evaluadas las pruebas producidas en la causa, concluyo que dichos extremos no se encuentran demostrados. En efecto, los testigos traídos por la demandada no acreditan fehacientemente dichas circunstancias. En lo que aquí interesa, Luis Armando Saavedra (fs. 86/87) si bien dijo que al actor lo despidieron por entregar certificados adulterados lo cierto es que no describió tiempo, lugar y demás circunstancias acerca de la supuesta entrega de los certificados médicos, que es lo que se debate en las presentes actuaciones. Este desconocimiento resulta más relevante si se tiene en cuenta que el testigo dijo que la oficina de personal ?...estaba a su cargo...? y cuando se le preguntó si las ausencia del actor fueron en días corridos tampoco supo explicarlo más afirmó que ?...no lo recuerda...?. Miriam Inés Díaz (fs. 88 y vta.) -cuyo testimonio es relevante porque es quién llevó a cabo la investigación interna en la empresa por los certificados apócrifos- si bien señala que el actor entregó los certificados médicos al Sr. Héctor Scarfore lo cierto es que tampoco describió bajo qué circunstancias se efectuó la entrega (modo, tiempo y lugar). Preguntada como sabe de la entrega, afirmó ?...que lo sabe porque es la metodología interna...?; lo cual -es obvio- no significa que el actor haya seguido ese procedimiento. Luego afirma ?...que no sabe si al actor le entregaron constancia por la entrega del certificado...? y, por último, ?...que desconoce cómo es el procedimiento de la persona que receptiona el certificado médico...?. A ello se suma un dato relevante -que denota la arbitrariedad con qué se manejó la investigación por los certificados adulterados- la propia testigo reconoce que nunca le dio traslado al actor de la investigación interna; lo que denota que tampoco le dejó ejercer su derecho de defensa y contralor; máxime si se tiene en cuenta -como señalé- que la testigo tampoco supo explicar en qué condiciones fue la entrega de los certificados. Omar Natrone (fs. 90 y vta.) también reitera que el actor presentó certificados apócrifos pero interrogado a quién se lo presentó y bajo qué circunstancias respondió ?...no puede precisar a quién se los entregó el actor puede que los haya llevado a personal o al intendente de quién él dependía...?; lo cual revela que también desconoce específicamente si el actor entregó los certificados y, en su caso, bajo qué circunstancias. Cabe destacar que

los testimonios aludidos, más allá de la ausencia de precisión acerca de la entrega de los certificados apócrifos, fueron impugnados por la parte actora (ver fs.91/92) y sus dichos deben ser tomados con suma precaución no sólo porque provienen de personas que desarrollan funciones jerárquicas en la demandada sino porque, además, tuvieron un rol activo en la pérdida del empleo del actor, lo que -conforme a las reglas de la sana crítica- su análisis debe ser efectuado con suma estrictez (artículo 386 del CPCCN). A mayor abundamiento, y contrariamente a lo sostenido por la demandada, la testigo Catalina Bogado (fs. 232/233) -propuesta por el actor- en ningún momento prueba dichos extremos. En principio, porque sus dichos no se sustentan en vivencias personales o circunstancias que pudo verificar con sus sentidos, sino en lo conversado con el actor o sus compañeros de trabajo. En lo que se refiere concretamente a la entrega de los certificados médicos adulterados la testigo señala que el actor le contó que fue despedido por presentar certificados apócrifos, lo que no significa que haya reconocido el hecho en sí sino las razones invocadas por la demandada para despedirlo. Por demás, tampoco surge del contexto de la declaración la entrega de esa documentación por parte del actor y bajo qué circunstancias (artículos 377 y 386 del CPCCN). Desde tal perspectiva, no se encuentra cabalmente demostrado el hecho endilgado al actor para despedirlo -presentación de certificados médicos apócrifos para justificar inasistencias- por lo que el despido dispuesto por la demandada luce injustificado y, por ello, corresponde revocar lo decidido en grado sobre el punto. Ello conduce a admitir las indemnizaciones reclamadas con sustento en el despido incausado (artículos 232, 233, 245 y concordantes de la LCT y 2º de la ley 25.323).

IV.- Asimismo, resulta procedente la indemnización reclamada con sustento en el Acoso laboral y padecimientos sufridos por el actor al momento de ser despedido. En efecto, si bien el sistema indemnizatorio establecido por la L.C.T. cubre, mediante una tarifa, todos los daños causados al trabajador con motivo de la pérdida del empleo. La jurisprudencia ha reconocido, sin embargo, que corresponde indemnizar el agravio moral, cuando el empleador causa un daño al trabajador, ajeno al hecho mismo del despido y que podría haber existido aun en ausencia de un contrato de trabajo (o sea de carácter extracontractual). Generalmente se ha vinculado el reconocimiento de una indemnización de estas características a los casos en que al trabajador se lo denuncia por la comisión de un acto ilícito o un delito penal. Si así no fuese se daría la curiosa consecuencia de que el derecho del trabajo, concebido para proteger al trabajador como parte más débil del contrato de empleo, privaría a sus protegidos de ciertos derechos y garantías que les competen como simples ciudadanos y no ya como trabajadores. En el caso, la propia demandada reconoce que, en virtud de la sospecha que le generaron los certificados médicos en cuestión, es que inició contra el actor una causa penal por el delito de adulteración de instrumento privado (referidos a los certificados médicos que dijo que aquél presentó y -como se dijo-no se demostró en la causa). El accionante en su demanda no sólo reconoció la existencia de dicha causa penal sino describió los padecimientos que sufrió con el procedimiento penal y siempre señaló -y acreditó en el sublite- que dichos certificados no fueron presentados por su parte (ver fs. 13 vta. y ss.). Si bien señaló que ese procedimiento judicial culminó con una suspensión del juicio a prueba -probation- lo que no implica -según el artículo 76 bis del Código Penal- confesión ni reconocimiento de la responsabilidad civil correspondiente. Asimismo, cabe considerar que uno de los requisitos que debe cumplir el despido es respetar el principio de proporcionalidad? y esa situación no se encuentra claramente verificada en el caso, toda vez que el actor tenía 17 años de antigüedad en la demandada y las supuestas inasistencias que se le endilgaron eran de 7 a 10 días (ver testimonio de Saavedra a fs. 86 vta.); aspecto que tampoco se pudo comprobar fehacientemente en el sublite, ya que no surge demostrado cuáles fueron las fechas concretas en que supuestamente aquél faltó de manera injustificada a su empleo. Nuestro ordenamiento legal otorga al empleador facultades de contralor e, incluso, disciplinarias (artículo 67 y concordantes de la LCT) pero dichas facultades no son ilimitadas y deben respetar la dignidad del trabajador y el principio de buena fé (artículo 63 de la LCT). En el caso se revela un claro encono y suspicacia de la empleadora contra el actor ya que no es usual desconfiar de los certificados médicos que presenta el trabajador para justificar inasistencias; máxime cuando, en el caso, no se comprobaron elementos objetivos que justificaran esa desconfianza, por cuanto tanto los testigos como la demandada si bien señalaron que la letra y el sello de esos documentos no coincidían con los de los profesionales médicos que supuestamente los habían extendido, lo cierto es que tampoco explicaron porque desconfiaron de esa situación en cuanto no explicaron si conocían a dichos profesionales, si era habitual llamar a los profesionales para cotejar esa cuestión, etc.; lo cual sugiere fuertemente que ya preexistía una desconfianza contra el accionante. Por otro lado, más allá que el actor demostró no haber presentado los certificados apócrifos que se le endilgan, lo cierto es que los certificados médicos son documentos que tienen como finalidad acreditar el estado de salud del trabajador. Por lo tanto, cuando el empleador desconfía de la documentación traída por aquél tiene las facultades de ejercer el contralor previsto en el artículo 210 de la LCT (control médico del empleador) situación que -obviamente- le da un mayor marco de seguridad para conocer el estado de salud del trabajador y tomar las medidas pertinentes (Vg Otorgar Licencias, pagar salarios, denunciar a la ART, etc). Según decisión firme de la sentencia de grado, surge que del proceso penal tramitado en contra del actor el informe pericial caligráfico dió cuenta de inexistencia de identidad de las grafías existentes en los certificados médicos (ver fs. 265 vta.). La demandada no sólo no efectuó el contralor previsto en el artículo 210 de la LCT sino que, además, inició una investigación interna a espaldas del trabajador ya que no pudo ser controlada ni

defendida por aquél (ver declaraciones testimoniales de la demandada de Saavedra, Díaz y Natrone que reconocen dicha circunstancia) a lo que se sumó que después de varios meses -reitero sin que el accionante supiera de la investigación- finalmente fue despedido por un motivo no demostrado en el sublite. Resulta claro que esta investigación violó el principio de buena fé (artículo 63 LCT) ya que -como se dijo- no es propio de un buen empleador iniciar una investigación a espaldas del trabajador, sin su conocimiento, y luego de varios meses disponer de su despido sin darle el derecho de controlar las actuaciones y ejercer su derecho de defensa o descargo; todo lo cual también atenta contra el principio de conservación de trabajo que prevé el artículo 10 de la LCT.

A ello se suma un hecho de mayor gravedad, el actor fue sometido a un proceso judicial por un delito que no fue demostrado a lo largo del proceso, ya que -reitero- no se acreditó que hubiera presentado un certificado médico adulterado para justificar sus inasistencias. En ese sentido, cabe recordar que la violencia en el ámbito de las relaciones laborales se manifiesta en diferentes formas de maltrato, se relaciona con la utilización abusiva del poder para obtener un resultado concreto, mediante toda acción, conducta o inactividad ejercida o tolerada en el ámbito laboral por la parte empleadora, superiores jerárquicos o terceros que restringen la esfera de la libertad y constituyen un atentado a la dignidad, la integridad física, moral o sexual de la persona trabajadora. Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo ha definido a la violencia en el lugar del trabajo como toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma (cfr. punto I.3.I. del ?Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla?, elaborado en la Reunión de expertos en octubre de 2003, Ginebra. www.ilo.org/global/langen/index.htm-OIT). De allí es que el empleador debe preservar la dignidad de la persona trabajadora cuyo fundamento no es otro que el dispositivo constitucional que garantiza ?condiciones dignas y equitativas de labor? (art. 14 bis C.N.), por ello, no sólo se encuentra legitimado para tomar medidas en resguardo de la integridad psicofísica de sus dependientes sino que constituye una exigencia derivada del principio de indemnidad citado y de la buena fe exigible al buen empleador y lo esperable de éste (arts. 62, 63, 75 y concordantes de la LCT). Sobre tal base, considerando las circunstancias apuntadas, considero que resulta pertinente reconocer al actor la reparación por daño moral y acoso laboral reclamada en la demanda como consecuencia de la conducta desarrollada por la demandada, antes descripta. A tal fin, propongo fijar la suma de \$ 100.000.- (artículos 165 del CPCCN; 1107, 1708 y concordantes del Código Civil). Para la fijación de dicho monto, tengo en cuenta lo decidido por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en cuanto ?... para la fijación del daño moral debe tenerse en cuenta su carácter resarcitorio, la índole del hecho generador de la responsabilidad y la entidad del sufrimiento causado, lo que no necesariamente tiene que guardar relación con el daño material reconocido, pues no se trata de un daño accesorio a éste...? (conf. Fallos 321:1117; 323:3614 y 325:1156, entre otros). V.- El actor solicitó su reinstalación al puesto de trabajo, con fundamento en el artículo 1º de la ley 23.592, por considerar que el despido fue acto encubierto de discriminación por razones gremiales. El artículo 1º de la ley 23.592 señala 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?. Al respecto, esta Sala ha sostenido que, a fin de iniciar un análisis que permita corroborar la efectiva existencia de una situación de esta índole, es necesario reconocer una situación grupal objetiva discriminable; una razón del discriminar, y un acto injusto, por el que se niega a alguien lo que se reconoce a la generalidad, con fundamento único en la pertenencia del sujeto al grupo en cuestión (cfr. Sentencia Definitiva Nº 35403 del 12/09/08 del registro de esta Sala en autos ?TELECENRO S.A. s. MORENO, Federico Martín s. Consignación?). Sobre este tema, el máximo Tribunal de la Nación en la causa ?Pellicori Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo? (15/11/2011) delineó los parámetros a seguir en orden a la carga de la prueba cuando se invoca un acto discriminatorio en los términos de la ley 23.592. Allí se señaló, con pertinencia para el caso, que ?...en los procesos civiles relativos a la ley 23.592, en los que se controvierte la existencia de un motivo discriminatorio en el acto en juego, resultará suficiente, para la parte que afirma dicho motivo, con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación, y la evaluación de uno y otro extremo, es cometido propio de los jueces de la causa, a ser cumplido de conformidad con las reglas de la sana crítica. La doctrina del Tribunal respecto a las reglas o pautas que en materia probatoria han de regir en los procesos civiles relativos a la ley 23.592, en los que se controvierte la existencia de un motivo discriminatorio en el acto en juego, no supone la eximición de prueba a la parte que tilda de discriminatorio a un acto pues, de ser esto controvertido, pesa sobre aquélla la carga de acreditar los hechos de los que

verosímilmente se siga la configuración del motivo debatido, ni tampoco implica, de producirse esa convicción, una inversión de la carga probatoria ya que, ciertamente, en este supuesto, al demandado le corresponderá probar el hecho que justifique descartar el prima facie acreditado...?. Sentado lo expuesto, luego de evaluar la prueba producida en la causa, considero que no se acreditaron cabalmente los hechos denunciados en la demanda, esto es, que el despido del actor respondió a la actividad gremial desarrollada en el establecimiento demandado. Las declaraciones testimoniales producidas en la causa -a las que me remito en obsequio a la brevedad por haber sido analizadas en el decisorio de grado- si bien acreditan que el actor fue delegado gremial durante varios períodos en el establecimiento demandado y que su actuación sindical tuvo un buen reconocimiento de sus compañeros (ver declaraciones de Teresa Mabel Estevez -fs. 85-, Fabio Andres Saguin -fs. 89- y Catalina Bogado -fs. 232/233) no advierto la existencia de algún elemento indiciario que permita relacionar el despido del accionante con las funciones sindicales que desarrolló en representación de sus compañeros, máxime si se tiene en cuenta que desde la finalización de su mandato gremial hasta la fecha del despido transcurrieron 18 meses (ver fs. 5 vta.). Asimismo, porque considero que los testimonios citados sólo describen experiencias de quiénes desempeñan funciones gremiales, esto es, circunstancias propias de quienes actúan en representación de intereses opuestos en el ámbito de la empresa pero que, en el caso, no permiten conjeturar concretamente que el despido del accionante fue una represalia solapada como consecuencia de la función sindical que había ejercido con antelación en la demandada.

Cabe recordar que la prueba de indicios o presunciones hominis se efectúa a partir de la acreditación por vía directa de un hecho del cual se induce indirectamente otro desconocido, en virtud de una valoración hecha por el Juez en base a las reglas de la sana crítica (artículos 163 inciso 5° y 386 del CPCCN). En el caso, no advierto elementos indiciarios, ni demostrativos, que permitan calificar el despido del accionante como discriminatorio -por razones gremiales- en los términos del artículo 1° de la ley 23.592, por lo que corresponde rechazar la nulidad del despido y el pedido de reinstalación a su puesto de trabajo, con la reparación de ?daño moral? por discriminación gremial. VI.- Tomando los guarismos seguidos en grado que arribaron firmes a esta Alzada y la liquidación practicada en la demanda (ver fs. 14 vta. y fs. 266 vta.), corresponde adicionar al capital de condena las siguientes sumas y rubros: a) indemnización del artículo 245 de la LCT: \$ 94.038,24.-; b) preaviso + Sac Prop.: \$ 12.734,78.-; c) Integración mes de despido: \$ 1.762,66.-; d) Art. 2° de la ley 25.323: \$ 54.267,83.- y e) Daño Moral por acoso laboral: \$ 100.000.- VII.- Desde tal perspectiva, el capital nominal de condena debe fijarse en la suma de \$ 289.898,80.- A influjo de lo normado por el artículo 279 del CPCCN corresponde revisar lo resuelto en materia de costas y honorarios. VIII.- Es procedente el siguiente agravio, por lo que corresponde condenar a la demandada a entregar los certificados previstos en el artículo 80 de la LCT, bajo apercibimiento de aplicar astreintes por cada día de retardo en el cumplimiento de la obligación (artículo 804 del CC y CN). IX.- Por las razones expuestas propongo en este voto: 1) Confirmar la sentencia apelada en cuanto pronuncia condena y fijar el capital nominal en la suma \$ 289.898,80.- 2) Condenar a la demandada a entregar al actor, dentro de los 10 días de quedar firme la presente, los certificados previstos en el artículo 80 de la LCT; bajo apercibimiento de aplicar astreintes por cada día de retardo en el cumplimiento de la obligación (artículo 804 del CC y CN). 3) Dejar sin efecto lo resuelto en materia de costas y honorarios. 4) Imponer las costas de ambas instancias a la demandada vencida. 5) Regular los honorarios de la dirección y patrocinio letrado de la parte actora, demandada y perito contador en el %, % y % del capital de condena e intereses (artículos 68 y 279 del Código Procesal; 38 de la ley 18345 y concordantes de la ley 21839 y decreto ley 16638/57).- EL DOCTOR LUIS A. CATARDO DIJO:

Que, por compartir sus fundamentos, adhiere al voto que antecede. Por ello, el TRIBUNAL RESUELVE: 1) Confirmar la sentencia apelada en cuanto pronuncia condena y fijar el capital nominal en la suma \$ 289.898,80.- 2) Condenar a la demandada a entregar al actor, dentro de los 10 días de quedar firme la presente, los certificados previstos en el artículo 80 de la LCT; bajo apercibimiento de aplicar astreintes por cada día de retardo en el cumplimiento de la obligación. 3) Dejar sin efecto lo resuelto en materia de costas y honorarios. 4) Imponer las costas de ambas instancias a la demandada vencida. 5) Regular los honorarios de la dirección y patrocinio letrado de la parte actora, demandada y perito contador en el %, % y % del capital de condena e intereses. Regístrese, notifíquese, cúmplase con lo dispuesto en el artículo 4° Acordada CSJN 15/13 del 21/05/13 y, oportunamente, devuélvase.

MARÍA DORA GONZALEZ JUEZ DE CAMARA LUIS A. CATARDO JUEZ DE CAMARA
Ante mí: SANTIAGO DOCAMPO MIÑO SECRETARIO Correlaciones:
González, Julio Gastón c/Mercou SRL s/despido - Cám. Nac. Trab. - Sala I - 27/12/2012 - Cita digital IUSJU205684D
Peluffo, Gabriel Sebastián c/Carsa SA s/despido - Cám. Nac. Trab. - Sala III - 02/05/2018 - Cita digital IUSJU030444E

033634E