

## Controles médicos al trabajador: Si el trabajador solicitó dación de tareas invocando un alta parcial, el empleador debía otorgar tareas o negarlas pero no podía despedirlo

Controles médicos al trabajador: Si el trabajador solicitó dación de tareas invocando un alta parcial, el empleador debía otorgar tareas o negarlas pero no podía despedirlo

Controles médicos al trabajador: Si el trabajador solicitó dación de tareas invocando un alta parcial, el empleador debía otorgar tareas o negarlas pero no podía despedirlo Fuente: doc\_08\_2025\_0036.html Partes: Puig Miguel Angel c/ Roca Argentina S.A. s/ despido Tribunal: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala / Juzgado / Circunscripción / Nominación: VI Fecha: 19 de junio de 2025 Cita digital: dj156341156341156341 Si el trabajador solicitó dación de tareas invocando un alta parcial, el empleador debía otorgar tareas o negarlas pero no podía despedirlo. Sumario: 1.- Si el actor solicitó la dación de tareas invocando un alta parcial y puso a disposición de la empresa certificaciones médicas, ésta estaba legitimada para efectuar control médico (art. 210, LCT) y, en su caso, otorgar tareas o negarlas pero no para romper la relación de trabajo invocando su cese automático por el transcurso de un año; lo expuesto por aplicación de los principios de conservación de la relación de trabajo, de colaboración, de solidaridad y buena fe (arts. 10, 62 y 63, LCT) siendo que, en el caso, no se discute que la relación de trabajo se extendió por más de cuarenta años a la fecha en que el trabajador recibió la comunicación rupturista de la empresa, lo que revela la gran antigüedad del accionante en el seno empresario lo que juega a su favor. 2.- Es improcedente considerar que la sanción de la denominada 'Ley Bases' conlleve, con efecto retroactivo, la derogación de las multas aplicadas en beneficio del trabajador: el principio de aplicación retroactiva de la ley más benigna rige en el campo del derecho penal y no puede proyectarse, sin cortapisas, cuando se sancionan ilicitudes de naturaleza previsional que afectan a toda la comunidad y que se proyectan sobre la calidad de vida de la clase pasiva y/o se sancionan lo que se estima conductas abusivas de la empresa: no nos encontramos en el campo del derecho penal sino en el campo del común y donde el Estado, ejerciendo sus potestades legislativas, resolvió sancionar patrimonialmente el trabajo clandestino y otras inconductas empresarias. 3.- El plazo de treinta días establecido por el dec. 146/01 -reglamentario del art. 45 de la Ley 25.345- ha sido otorgado a favor del empleador a fin de que éste cuente con tiempo suficiente para la confección de los certificados previstos por dicha norma, por lo que no resulta óbice para el progreso de la mentada indemnización el hecho de que el trabajador hubiera efectuado la intimación conminando su entrega sin esperar estrictamente el plazo de treinta días impuesto por el mencionado dec. 146/01 (cfr. art. 3°) (voto de la Dra. Craig). Fallo: Buenos Aires, 19 de junio de 2025.- En la Ciudad de Buenos Aires reunidos los integrantes de la Sala VI a fin de considerar los recursos deducidos en autos y para dictar sentencia en estas actuaciones, practicando el sorteo pertinente, proceden a expedirse en el orden de votación y de acuerdo con los fundamentos que se exponen a continuación. EL DOCTOR CARLOS POSE DIJO: La demandada cuestiona el fallo condenatorio por estimarlo arbitrario pero no advierte que los agravios vertidos, analizados a la luz de las reglas de la sana crítica, tengan entidad suficiente como para justificar una rectificación de lo decidido en la instancia de grado. Lo expuesto porque la recurrente parte de una premisa incorrecta, esto es que el art. 211 de la LCT establece una rescisión automática de la relación de trabajo finiquitado el plazo de un año ya que, según expreso mandato legislativo, vencido dicho plazo la relación de empleo subsistirá hasta tanto alguna de las partes decida y notifique a la otra su voluntad de rescindir la relación de trabajo. En el sub-lite, cuando el actor solicitó la dación de tareas invocando la existencia de un alta parcial y puso a disposición de la empresa certificaciones médicas, ésta estaba legitimada para efectuar control médico (art. 210 LCT) y, en su caso, otorgar tareas o negarlas pero no para romper la relación de trabajo invocando su cese automático por el transcurso de un año que es lo que hizo el 19 de noviembre de 2020. Lo expuesto por aplicación de los principios de conservación de la relación de trabajo, de colaboración, de solidaridad y buena fe (arts. 10, 62 y 63 de la LCT) siendo que, en el caso, no se discute que la relación de trabajo se extendió desde el 19/3/79 a la fecha en que Puig recibió la comunicación rupturista de la empresa, esto es el 4 de enero de 2021, lo que revela la gran antigüedad del accionante en el seno empresario lo que juega a su favor. Lo expuesto explica la condena al pago de indemnizaciones ordinarias y extraordinarias por despido y, también, a la punición del art. 2° de la ley 25.323 ya que no se discute que el actor cumplió con los requisitos formales para hacer operativa tal punición viéndose obligado a iniciar acción judicial para su cobro. Por otra parte, tampoco puedo compartir el argumento relativo a que la sanción de la denominada «Ley Bases» conlleve, con efecto retroactivo, la derogación de las multas aplicadas en beneficio del trabajador: el principio de aplicación retroactiva de la ley más benigna rige en el campo del derecho penal y no puede proyectarse, sin cortapisas, cuando se sancionan ilicitudes de naturaleza previsional que afectan a toda la comunidad y que se proyectan sobre la calidad de vida de la clase pasiva y/o se sancionan lo que se estima conductas abusivas de la empresa: no nos encontramos en el campo del derecho penal sino en el campo del común y donde el Estado, ejerciendo sus potestades legislativas, resolvió sancionar patrimonialmente el trabajo clandestino y otras inconductas empresarias. Si bien los principios de legalidad, tipicidad y razonabilidad deben ser aplicados en la materia, no por ello es operativa

una regla que emana del art. 2º del CP y que debe ser proyectada con prudencia dentro de su propio esquema institucional: el derecho, como afirma la doctrina, es refinamiento, afinación, estabilidad, ponderación y equilibrio entre los factores de la vida social y política (Boggiano, Antonio, «El juez ante la república», pub. La Nación, 29/7/21; íd Mouchet, Carlos y Zorraquín Becú, Ricardo, «Introducción al Derecho», p.59) y dejar sin efecto las puniciones reconocidas en autos por haberse sancionado un nuevo régimen que las deroga no se compatibiliza con los principios del derecho civil ya que las leyes sólo rigen para el futuro y no pueden, en principio, proyectarse retroactivamente (art. 7º, CCCN) y aun cuando el legislador haya tenido por objetivo dar un giro ideológico y consagrar un nuevo paradigma en materia de relaciones de trabajo, me parece tal conclusión irrazonable y contrario al principio de seguridad jurídica. La seguridad jurídica implica la confianza en la estabilidad y permanencia del derecho y, en su dimensión temporal, significa que los hechos pasados, presentes y futuros solo se pueden juzgar mediante el derecho que resulte válido en el momento de su realización (Rojas Amandi, Víctor, «Filosofía del derecho», p. 338, ed. Oxford) ya que la derogación legal sólo puede operar para el futuro y no puede afectar o modificar situaciones previamente existentes a la entrada en vigor de la norma derogatoria (Manili, «La economía en la Constitución Nacional», p.117). Lo expuesto no impide que deba dejarse sin efecto la punición del art. 80 de la LCT ya que la demandada, al comunicar el despido, puso a disposición de Puig, las certificaciones de aportes y servicios y las acompañó en autos al contestar demanda. Se ha señalado, en casos análogos, que corresponde rechazar la indemnización pedida en los términos del art. 80 de la LCT si no se advierte una conducta del empleador que evidencie su intención de vulnerar el bien jurídico protegido por la ley 25.345: combatir la evasión fiscal (Cianciardo, «El art. 80 de la LCT y el decreto 146/01», LL 2004-F-561; CNTr. Sala X, 9/9/02, «Trigo c/Pecom Energía SA», 2003-A-81) ya que se estaría consagrando un ejercicio abusivo del derecho, máxime si, frente a la intimación del dependiente con relación al certificado de trabajo, el principal lo puso a su disposición en el lugar de trabajo, sin que aquél haya manifestado en momento alguno que se le haya negado su entrega (CNTr. Sala I, 13/9/19, «Botta c/Telecom Argentina SA», LL 20/11/19; íd 28//6/19, «Martínez Samudio c/Inc SA», DT 2020-2-76; Sala II, 21/2/13, «Gómez Robles c/Transportes Olivos SA»; Sala IV, 29/6/17, «Benítez c/Jaram SA»; Sala VII, 21/8/19, «Quillay c/Austral SA», DT 2020-2-89; Sala VIII, 4/8/09, «Galeano c/Ave Caesar SRL», DT 2010-3-500; Sala IX, 29/12/09, «Suárez c/Fundación IAG», BCNTr 297; Sala X, 14/11/04, «Aquino c/Dinaluca SA», LL 5/4/05, n° 108.762; íd. 14/12/06, «Lenzo c/Disco SA», DT 2008-B-924): la obligación de entrega que impone el art. 80 de la LCT debe ser ponderada bajo la óptica de los principios de colaboración, solidaridad y buena fe (arts. 62 y 63 de la LCT), teniendo en cuenta su fin institucional -es decir que no exista evasión previsional (art. 1º, CCCN)- no siendo viable una utilización abusiva contraria al principio moral y las buenas costumbres (arts. 10 y 11 CCCN) lo que sucede cuando el único objetivo del trabajador al formular el reclamo no es otro que lograr un incremento de las indemnizaciones por despido o cuando se demanda la aplicación de la sanción por una cuestión meramente formal sin acreditarse la existencia de un perjuicio concreto (CNTr. Sala VI, 8/4/05, «Gutiérrez c/Transportes Vidal SA»; Sala X, 9/9/02, «Trigo c/Pecom SA», DT 2003-A-81). La impugnación de los accesorios del crédito debe, asimismo, ser rechazada porque, al presente, esta Sala adopta el mismo criterio seguido por la juzgada en la materia, esto es la aplicación de un criterio valorista mediante aplicación del índice IPC con más un interés puro del 3% anual. Lo expuesto por cuanto el nominalismo es un principio aceptable mientras la capacidad adquisitiva de la moneda se mantiene estable pero, cuando la inflación comienza a deteriorarla, el sistema se torna injusto y afecta el derecho de los acreedores puesto que el interés que pueden percibir como fruto del capital debido se reduce exponencialmente por efectos de esa misma inflación: el hombre, ha buscado desde las épocas más remotas, que, en sus transacciones, reine la seguridad pero siempre como un medio o camino para obtener justicia: el nominalismo es una expresión de seguridad en cuanto prefija la cantidad de monedas que deben entregarse que permanece invariable y, en consecuencia, se consigue la justicia pero cuando se emite moneda en forma incontrolada se provoca la inflación y se priva al dinero de su función de medida de valores, por lo cual mantener el nominalismo en tales circunstancias, conduce a vulnerar la justicia (Bidart Campos, «La indexación de las deudas dinerarias como principio constitucional», ED 72-697; Sagües, «Discusión constitucional sobre la prohibición de indexar», LL 1992-B-1174) siendo evidente que la inflación distorsiona la economía y genera desigualdades e injusticias en todas las manifestaciones de la actividad productiva (Manili, «La economía en la Constitución Nacional», p.292; conf. CNTr. Sala VI, 24/2/25, «Medicina c/Art Liderar SA», RC J 3210/25). El sentido de mi voto conlleva la reducción del monto de condena a \$ 7.076.092 y la necesidad de adecuar lo decidido en materia de costas y honorarios (art. 279 CPCC). En síntesis, entiendo corresponde: 1) Modificar el fallo de primer instancia fijado el monto de condena en \$7.076,092; 2) Dejar sin efecto lo decidido en materia de cosas y honorarios; 3) Imponer las costas del litigio a cargo de la empleadora vencida y 4) Fijar los honorarios de representación y patrocinio del actor, demandada y auxiliar contable en los porcentuales del (%), (%) y (%) del monto de condena -capital actualizado con más intereses- que resulte al practicarse liquidación aclarando que los emolumentos recompensan la totalidad de las tareas -judiciales y extrajudiciales- realizadas en beneficio de los litigantes y que se han fijado en mérito a las prescripciones de los arts. 38 de la LO y 12 55 del CCCN. LA DOCTORA GRACIELA L. CRAIG DIJO: I. En atención a las

particulares circunstancias de la causa, y constancias probatorias merituadas, adhiero a la soluciones propuestas por el Dr. Pose en su voto.II. También comparto su decisión de dejar sin efecto la procedencia dispuesta en grado de la multa reclamada con sustento en el art. 80 de la L.C.T., aunque por los siguientes motivos.En efecto, en lo que respecta a la referida indemnización, reiteradamente he sostenido, en casos de aris tas similares al presente, que el plazo de 30 días establecido por el decreto 146/01 -reglamentario del art. 45 de la Ley 25.345- ha sido otorgado a favor del empleador a fin de que éste cuente con tiempo suficiente para la confección de los certificados previstos por dicha norma, por lo que no resulta óbice para el progreso de la mentada indemnización el hecho de que el trabajador hubiera efectuado la intimación conminando su entrega sin esperar estrictamente el plazo de treinta días impuesto por el mencionado decreto 146/01 (cfr. art.3°).Sin embargo, dicho criterio no es compartido por mis colegas de Sala -en su actual integración-, quienes entienden que para que la indemnización en cuestión resulte admisible el trabajador debe respetar estrictamente las previsiones del decreto 146/01, efectuando la intimación por la entrega de los certificados vencido el plazo de treinta días de extinguido el vínculo (ver, entre otras, sentencia de fecha 07/08/2027, recaída en autos «Páez, Alejandro c/Arcos Dorados Argentina S.A. s/Despido», Expte. 42130/2014, del registro de esta Sala VI).En consecuencia, razones de economía procesal y eficacia jurisdiccional, me llevan a adoptar en este caso el criterio propuesto por mis colegas de Sala.III. Por lo demás, adhiero al voto que antecede en lo restante que decide.Por lo que resulta del acuerdo que antecede (art. 125 de la Ley 18.345), el TRIBUNAL RESUELVE: 1) Modificar el fallo de primer instancia fijado el monto de condena en \$7.076,092; 2) Dejar sin efecto lo decidido en materia de cosas y honorarios; 3) Imponer las costas del litigio a cargo de la empleadora vencida y 4) Regular los honorarios de representación y patrocinio del actor, demandada y auxiliar contable en los porcentuales del (%), (%) y (%) del monto de condena -capital actualizado con más intereses- que resulte al practicarse liquidación aclarando que los emolumentos recompensan la totalidad de la tareas -judiciales y extrajudicialesrealizadas en beneficio de los litigantes y que se han fijado en mérito a las prescripciones de los arts. 38 de la LO y 12 55 del CCCN.Oportunamente, cúmplase con lo dispuesto en el art. 1° de la ley 26856 y con la Acordada de la CSJN N° 15/2013.Regístrese, notifíquese y vuelvan.CARLOS POSEJUEZ DE CAMARAGRACIELA L. CRAIGJUEZA DE CAMARAAnte mi