



MODELO DE CASO – DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO

ENFERMEDAD INCULPABLE: LA SITUACIÓN DEL TRABAJADOR Y SU ARDUA TAREA DE PROBAR

Tribunal superior de justicia de la provincia de Córdoba en autos: “Lonatti Nadia Anabella c/ S.I.V S.R. L – Ordinario – Despido” Recurso de casación – 3223195, con fecha Córdoba, 18/05/2021

ALTAMIRANO, Gabriela Evangelina

DNI: 35.108.067 Legajo: ABG08888

TUTOR: BOSCH LOZANO, Mirna

AÑO: 2022

SUMARIO: I. Introducción II. Descripción de la premisa fáctica, historia procesal y resolución del tribunal. III. Análisis de la ratio decidendi en la sentencia. IV. Antecedentes doctrinarios, legislativos y jurisprudenciales. V. Postura de la autora. VI. Conclusión. VII. Referencias

I. Introducción

El derecho del trabajo siempre ha tenido una preponderancia social y con el correr de los años se ha intentado otorgarle un marco jurídico a través de leyes y tratados que ayudarán a regular las desigualdades planteadas entre trabajador y empleador, sobre todo cuando se trata de zanjar situaciones tales como el derecho a percibir un salario digno, indemnizaciones por despido o licencia por enfermedad.

Ejemplo de ello es la incorporación a nuestra carta magna del Art. 14 el cual garantiza para todos los habitantes de la nación el derecho a trabajar y posteriormente con la reforma del '57 el Art. 14 bis el cual establece en su primer párrafo, “Condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea, protección contra el despido arbitrario”

El fallo seleccionado hace mención a la incongruencia en la interpretación de la prueba que tuvo la sala 9 de la cámara del trabajo al fallar contra la actora. El TSJ establece que no se tuvo a consideración la expedición de los certificados médicos, ni se valoró la declaración de uno de los testigos manifestando el mecanismo implementado por la empresa para este tipo de situaciones, no arbitrando la demandada los medios necesarios para una junta médica imparcial.

Tampoco del pago de los rubros que corresponden (Salarios, SAC y vacaciones proporcionales) dado que nunca se consignó el pago de las mismas y que corresponden cualquiera sea la causa de desvinculación.

Es por ello que la relevancia jurídica radica en la importancia de preservar el derecho del trabajador a la licencia por enfermedad, sin que este a causa de la dolencia que padece vea menoscabada su situación laboral, pero más precisamente su situación económica teniendo a derecho toda la documentación que acredita dicho estado para ser presentada frente a la patronal, evitándole así una situación de stress extra que pone de manifiesto la vulnerabilidad a la que se expone enfrentando una enfermedad inculpable que puede dejarlo expuesto a ser despedido sin justa causa.

En el fallo antes mencionado se identifica un problema de prueba entendiendo que el mismo se produce menciona Moreso & Vilajosana, (2004) por falta de presentación de pruebas o porque las mismas no han sido producidas de la forma que corresponde o por que el juzgador ha llevado a cabo una interpretación errónea de la misma.

Debemos tener en cuenta las dificultades del trabajador a la hora de acceder a la justicia para hacer valer sus derechos, ya que la desigualdad entre trabajador y empleador no solo se hace notar durante la relación laboral, si no aún más cuando se ven vulnerados sus derechos, de aquí se desprende uno de los principios de mayor relevancia del derecho laboral, y es el principio protectorio que tiene como directriz fundamental “proteger al trabajador, que es la parte más débil en la relación de trabajo. Es decir que mientras los empleadores tienen recursos suficientes para imponer determinadas condiciones, los trabajadores solo cuentan con su fuerza (capacidad) de trabajo” (Grisolia, 2019, p. 16).

En tal cuestión la doctrina llama a reflexionar acerca de cómo los jueces pueden conocer la verdad de los hechos sin haber estado presente en ellos, poniendo de manifiesto la relevancia de las pruebas aportadas por las partes en el proceso.

En suma, la labor del TSJ aquí será ponderar las pruebas que el a quo no consideró al momento de dictar su sentencia.

II. Descripción de la premisa fáctica, historia procesal y resolución del tribunal.

La actora comparece e interpone demanda contra S.I.V. S.R.L persiguiendo rubros que detalla en la demanda. Ingres a trabajar en relación de dependencia de la demandada cumpliendo tareas propias de vigilador de jornada completa en diciembre del año 2011 haciéndolo de forma ininterrumpida hasta junio del año 2013, mes en la que se consideró despedida indirectamente.

Durante la relación laboral mantenida con la demandada percibía una remuneración mensual, denuncia asimismo que la extinción del vínculo laboral se produce en Junio de 2013, informó que habiendo mantenido una relación laboral estable, por razones personales acude al Dr. Muscará M. – Psiquiatra- quien luego de varias evaluaciones el día 18/03/2013, prescribe 7 días de reposo laboral, los cuales fueron notificados oportunamente a la demandada, a partir de dicha notificación la demandada cambia el trato de manera abrupta para con la actora.

El día 25 de marzo el Dr. Muscará prescribe nuevamente una licencia, pero esta vez por el plazo de 30 días, a causa de ello la demandada le envía a la actora carta documento intimándola a retomar sus tareas bajo la aplicación de sanciones por una supuesta ausencia injustificada situación que no era real ya que se encontraba cubierta por su licencia de enfermedad inculpable y la comunicación que de ello había realizado frente a la patronal.

El día 9 de mayo la actora recibe en su domicilio una nueva carta documento donde se la emplazaba nuevamente a retomar sus tareas, lo cual fue rechazado mediante un TLC atento a lo mismo mencionado supra, a la fecha de remitido el TLC la demandada no había abonado los haberes de la actora correspondientes al mes de abril y una diferencia del mes de marzo, todo lo cual se intimó en la misiva al domicilio legal.

El día 14 de mayo mediante una nueva carta documento la demandada contesta el TLC en los términos contenidos en la misma, el día 16 de mayo la actora nuevamente expresa su disconformidad con la demandada, alegando que se sentía “intimidada, acorralada y discriminada” por atravesar una enfermedad inculpable la cual le producía no solo un perjuicio en una psiquis sino también en su economía atento a la falta de pagos de haberes.

Ante la angustia de no poder retomar sus tareas y procediendo con total buena fe decide consultar una segunda opinión con el Dr. Bilbao Juan Carlos quien también prescribe 30 días de reposo laboral los cuales la actora comunica nuevamente mediante TLC el 26/06/2013, pese a la nueva comunicación, a la falta de respuesta de la misma, la demandada decide continuar con su postura de no abonar los haberes mensuales razón por la cual el día 25/6/2013 la actora se da por despedida.

Admitida la demanda, no hubo avenimiento en la audiencia de conciliación, el apoderado de la parte demandada rechaza y niega todos y cada uno de los extremos de la demanda, se abre el plazo a prueba y se incorporan la totalidad de las pruebas a rendirse, en la audiencia de vista de causa se recibe, la confesional de la demandada y la testimonial del Sr. Ortiz quien esgrime haber gozado de una licencia por accidente con la demandada, en donde se presentó el certificado médico a la empresa, se presentaba el original y la licencia le fue concedida.

En suma el tribunal decide rechazar la demanda interpuesta por la actora en todas sus partes en contra de S.I.V. S.R.L, por tal motivo la accionante interpone recurso de casación ante el TSJ, considerando que se incurrió en la incongruencia lógica de la prueba, que es errónea la conclusión referida que no se demostró la recepción de la

comunicación de la licencia, la expedición de los certificados médicos y la omisión de la valoración de lo dicho por el testigo Ortiz quien dio habida cuenta del mecanismo implementado por la demandada, afirmando que “los originales quedaban en la empresa”.

Cuestiona también el rechazo de la demanda por salarios, SAC y vacaciones, rubros que deben abonarse cualquiera sea la causa de desvinculación, resaltando que nunca se consignaron las sumas adeudadas, insistiendo que la sola noticia al empleador es suficiente para que le se otorgue la licencia.

Finalmente, el TSJ resuelve:

I. Admitir el recurso de casación interpuesto por la parte actora y en consecuencia anular el pronunciamiento conforme se expresa.

II. Condenar a la accionada al pago de las indemnizaciones por antigüedad, sustitutiva de preaviso, mes de despido y liquidación final. A los montos obtenidos deberán calcularse intereses según la tasa pasiva que publica el BCRA con más el 2% hasta su efectivo pago

III. Análisis de la ratio decidendi en la sentencia

Cabe destacar que el tribunal aquí tenía 2 cuestiones a resolver, la primera si era procedente el recurso presentado por la actora y la segunda, en caso de ser admitido que resolución se correspondía dictar, en tal sentido las razones en las cuales se fundó la sentencia fueron:

Si la actora dio aviso y respaldó que su ausencia se debía a motivos de salud sometiéndose a los controles médicos se entiende que obró de acuerdo a la ley, a pesar de ello la demandada optó por no pagarle los haberes que se correspondían aún con los fundamentos que su médico exponía y que tampoco fueron tenidos en cuenta en el proceso, razón por la cual queda claro que es inoportuno lo invocado por el a quo en razón a la falta de prueba de la comunicación que es en cuestión lo que origina el conflicto.

La falta de pago, la reticencia de la demandada a no deponer su actitud son razones suficientes que impiden y tornan imposible que la relación laboral perdure a través del tiempo considerando entonces como procedente la reparación para con la actora.

Indemnización por antigüedad, sustitutiva de preaviso, no así el rubro SAC que se deviene de la prestación laboral efectiva.

También menciona el tribunal, se le abone a la actora la liquidación final que corresponde a toda extinción de vínculo laboral y que hasta el momento no se tenía constancia de que así hubiera sucedido.

Por todo lo expuesto es que el tribunal de manera unánime decide a la primera cuestión planteada, admitir el recurso presentado por la actora y ordenar la anulación del pronunciamiento de la sala 9 de la cámara del trabajo sec-18

A la segunda cuestión condenar a la demandada al pago de los rubros mencionados ut supra.

IV. Antecedentes doctrinarios, legislativos y jurisprudenciales

Doctrina y legislación

Para comenzar a hablar de antecedentes primeramente y tal como lo mencionamos en la introducción de este trabajo, nuestra carta magna establece en su artículo 14 bis “Condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea, protección contra el despido arbitrario”

En relación al derecho laboral decimos que es el “ordenamiento normativo e institucional que regula las relaciones individuales y colectivas, prestado por un trabajador en favor de otro, empleador, estando a cargo de éstos la satisfacción de la remuneración” (Gatti, 2015, p. 25)

Tiene como principales caracteres dice Grisolia ser:

1. Dinámico porque está en constante evolución y crecimiento
2. Profesional por que se ocupa del hombre como trabajador
3. Tuitivo, protectorio del eslabón más débil de la relación laboral, el trabajador (Grisolia, 2019).

Nace del carácter tuitivo, el principio protectorio del derecho, de este principio se desprenden algunas reglas de aplicación que nos permiten plasmarlas en casos concretos tales como la “irrenunciabilidad de derechos” y el “Indubio pro operario”

En razón de la primera lo que se trata es de impedir que sus derechos se vean afectados o que el trabajador en razón de su desconocimiento de la ley abandone aquellos consagrados por el ordenamiento jurídico y que se consideran imprescindibles para su carácter protectorio, podemos citar aquí el art. 12 de LCT cuando establece que “Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley”

En razón de la segunda la encontramos consagrada en nuestra LCT en el art. 9 toda vez que establece “En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador” también en el artículo 14 bis de nuestra carta magna cuando comienza diciendo “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes”

Siguiendo con el análisis conceptual pondremos de manifiesto algunos conceptos que el tribunal ha tenido en cuenta en el desarrollo de la sentencia y que están íntimamente relacionados con la problemática analizada, en tal sentido comenzaremos definiendo enfermedad inculpable:

Se relacionan con el riesgo genérico de la vida. Y se lo define como toda alteración de la salud que impide la prestación del servicio, aquí la enfermedad que padece el trabajador debe imposibilitarlo de trabajar y además no debe tener relación alguna con el trabajo. (Grisolia, 2019 p. 564)

Para Romualdi (2011) las enfermedades inculpables son “aquella dolencia o hecho que ajeno en su origen a la relación laboral entre trabajador y empleador no le permite a éste cumplir con sus obligaciones contractuales”

La ley de contrato de trabajo pone de manifiesto y como obligación del empleador en su artículo 208 primer párrafo el pago de la remuneración “Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración.” y la conservación del empleo, artículo 211 en su primer párrafo “Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de accidente o enfermedad inculpable, si el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservarlo durante el plazo de un (1) año contado desde el vencimiento de aquéllos.”

En este caso y a pesar del intenso intercambio epistolar entre las partes la demandada prescindió de pagar la remuneración correspondiente, sobre este supuesto la doctrina, define a la remuneración como “El pago que el trabajador dependiente recibe a cambio del trabajo efectivamente prestado o de su disponibilidad de hacerlo en orden a la actividad de su empleador” (Gatti, 2015 p. 280).

De ello se desprende diversos caracteres que se encuadran dentro de este concepto, pero el más relevante aquí es el carácter alimentario sobre el cual Gatti (2015)

nos dice que la retribución es el único ingreso que reciben los trabajadores y en consecuencia de ello depende la subsistencia.

Frente a la falta de pago de los rubros correspondientes la actora se da por despedida, aquí estamos frente a un caso de despido indirecto regulado en el art. 246 de la LCT “Cuando el trabajador hiciese denuncia del contrato de trabajo fundado en justa causa”

Esto es, menciona Romualdi (2011), por entender que existe una violación a los deberes del empleador que no permitan continuar con la relación laboral.

Jurisprudencia

Un antecedente análogo que podemos citar es el fallo "Empresa Ceferino s/ queja en: LINARES, CARLOS ANDRES C/ EMPRESA CEFERINO S.A. S/ ORDINARIO (L)", donde el Superior tribunal de Justicia de Rio Negro falla a favor de un hombre que fue embestido por un ternero que por causa de las lesiones ocasionadas se ve imposibilitado de asistir a su lugar de trabajo y habiendo presentado los certificados correspondientes, la empresa en cuestión deja de abonarle los salarios poniendo al actor en una situación de despido indirecto tal como sucede con la actora del fallo bajo análisis en el presente trabajo.

A esto el STJ:

Entendió que la conducta asumida por la demandada no se ajustó a los deberes de colaboración, solidaridad y buena fe; también que el actor cumplió con la carga que la ley le impone de anunciar a su empleador del evento traumático y justificar sus inasistencias mediante la entrega de los certificados médicos que daban cuenta de su lesión y consiguiente reposo laboral.

“La negativa de la empresa a su pago -no justificar sus inasistencias-, constituyó una grave falta al cumplimiento de las obligaciones a su cargo que justificó la decisión del actor de considerarse en situación de despido indirecto”

Se pone de manifiesto aquí que de ninguna manera se trataba de culpa grave atribuible al actor y que por el contrario estaba dentro de las consideradas enfermedades inculpables, razón por la cual correspondía por parte del empleador la obligación de continuar abonando los rubros que por ley corresponden.

Siguiendo en esta línea en el fallo "GIACOPUZZI ERICA PAOLA C/ INC S.A. S/ CUADERNILLO APELACION ART. 247 C.P.C.C." (Expte. N. ° 1005/SL). Aquí el tribunal ratifica la decisión de la medida cautelar en beneficio de la actora, quien se encontraba con un cuadro de depresión que la imposibilitaba de acudir a su lugar de trabajo, razón por la cual solicita una licencia avalada por su médico tratante quien le expide el certificado correspondiente, en tanto la demandada haciendo uso de su derecho solicita sea evaluada por otro profesional quien indica que la actora estaba en condiciones, opinión que iba en disidencia con lo dicho por el médico tratante.

Razón por la cual se ve vulnerado lo expresado en el art. 208 de la LCT dado que la demandada decide dejar de abonar la remuneración que correspondía por entender que sus inasistencias eran injustificadas. En esta situación la demanda debió arbitrar los medios necesarios para una tercera opinión imparcial dado que de acuerdo a lo dicho por el tribunal "el certificado del profesional tratante de la actora importaba el suficiente "humo de buen derecho" para justificar la medida" desestimando así la prevalencia entre uno u otro.

El juez afincó claramente el peligro en la demora en la naturaleza alimentaria de los salarios no abonados, el carácter alimentario, que es urgente y vital, impide elucubraciones sobre el poco o mucho tiempo del proceso, para el que tiene que comer y no cuenta con los medios de su subsistencia un día es un siglo.

V. Postura de la autora

En relación a la decisión expresada por el tribunal me encuentro de acuerdo con todo lo antes expuesto; por cuanto se pone de manifiesto la desigualdad que existe en la relación trabajador- empleador y la importancia del principio protectorio que tiene como eje rector equilibrar la natural desventaja.

Frente a la problemática de la prueba analizada es dable decir que la actora arbitro los medios necesarios para probar la veracidad de su situación; va de suyo entonces que la misma obró de buena fe, recurriendo a un especialista, presentando los certificados médicos y comunicando la licencia frente al empleador.

Vemos entonces lo dificultoso que se vuelve para el trabajador que aun habiendo actuado conforme a derecho se sienta con el temor de perder su empleo.

Todo ello porque la patronal en una clara violación al art. 208 de la LCT prescinde de pagar los haberes correspondientes causándole al trabajador no solo un perjuicio económico, si tenemos en cuenta el carácter alimentario de la misma, sino que además deviene imposible la continuidad del vínculo laboral.

Para concluir con mi postura diré que lo que el trabajador recibe a cambio de sus tareas no es más ni menos que aquello que le permite cubrir sus necesidades básicas, no sólo las propias sino las de su grupo familiar y en definitiva es lo que permite vivir dignamente.

VI. Conclusión

A modo de cierre y como ya lo hemos expuesto desde un principio nuestro fallo se encuentra bajo una problemática de prueba ante la incongruencia que tuvo la sala 9 de la cámara del trabajo al dictar una sentencia desfavorable para la actora por no haberse tomado en consideración, subraya, el TSJ, la documentación expedida que daba habida cuenta del estado en que se encontraba la actora, ni la declaración de uno de los testigos quien aportó el mecanismo que la empresa utilizaba en casos similares.

El TSJ se enfrenta aquí con la tarea de subsanar aquella interpretación errónea de la prueba por parte del a quo, haciendo lugar al recurso presentado por la actora y condenando a la demandada al pago de los rubros no abonados, basando sus razones en que si la actora obró de buena fe y de acuerdo a la ley tal como se ha visto en el intenso intercambio epistolar que mantuvieron las partes resulta extemporáneo lo dicho por la cámara, respecto a la falta de prueba que da origen a la contienda judicial.

Volvemos a traer a colación aquí la importancia de impedir que los derechos de los trabajadores se vean afectados ponderando una vez más el carácter protectorio que como ya hemos dicho tiene como finalidad equilibrar la desigualdad entre trabajador y empleador.

Podemos concluir entonces que el carácter alimentario del salario es fundamental e indispensable; para aquel trabajador que no cuenta con los medios suficientes para desenvolverse en su vida cotidiana y ve menoscabada su situación económica, un día es un siglo.

VII. Referencias

- ❖ Ley N° 20.744, Honorable Congreso de la Nación Argentina, Ley de Contrato de Trabajo. B.O. 21/05/1976, Arts. 152, 208, 209 y 210.
- ❖ Ley N° 20.744, Honorable Congreso de la Nación Argentina, Ley de Contrato de Trabajo. B.O. 21/05/1976, Arts. 232,245.
- ❖ Ley N° 20.744, Honorable Congreso de la Nación Argentina, Ley de Contrato de Trabajo. B.O. 21/05/1976, Arts. 9, 12, 211, 246.
- ❖ Ley N° 24.430, Constitución Nacional Argentina, Constituyente 1994.B.O. 03/01/1995. Ar. 14 bis
- ❖ Gatti, A. E. (2015). Manual Derecho del Trabajo. Euros Editores SRL.
- ❖ Grisolia, J. A. (2019). Manual de Derecho Laboral. ABELEDOPERROT.
- ❖ Moreso, J., & Villajosana, J.M. (s.f.). Introducción a la teoría del derecho. Madrid: Marcial Pons.
- ❖ Romualdi, E. E. (2011). *SAIJ*. Obtenido de <http://www.saij.gob.ar/emilio-elias-romualdi-despido-directo-indirecto-jurisprudencia-provincia-buenos-aires-dacf110006-2011/123456789-0abc-defg6000-11fcanirtcod>
- ❖ Empresa Ceferino s/ queja en: Linares, Carlos Andrés C/ Empresa Ceferino SAS s/ ordinario (L) – Sentencia 62 definitiva 04/05/2022.
- ❖ Giacopuzzi Erica Paola C/ INC SAS / Cuadernillo apelación Art. 247 C.C.C.C (Expte. N. ° 1005/SL). 22/ 05/ 2019
- ❖ Lonatti, Nadia Anabella C/ S.I.V. S.R.L – Ordinario – Despido, Sala 9 Cámara del trabajo – SEC. 18 (21/04/2017) – Protocolo de sentencias, resolución N° 115

