TOMO: C1 **SENTENCIAS**

REGISTRO: 3075

FOLIO: 034/040

PROT. ELEC. A201 035 **S.241**

En la ciudad de Caleta Olivia, Provincia de Santa Cruz, a los 25 de septiembre de 2024 se reúnen los señores miembros de la Excma. Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería de la Segunda Circunscripción Judicial para dictar sentencia en los autos: "**FUENTES OSCAR ENRIQUE C/ GARCIA MARCELO DIEGO S/ DEMANDA LABORAL**" Expte. N° 6151/22 que tramita en el Juzgado de Primera Instancia en lo Cvil, Comercial, Laboral, Minería y de Familia de la ciudad de Las Heras, que ingresara en esta instancia, bajo el N° 8569/24. A estos fines se estableció el siguiente orden de estudio: Dr. Horacio Fernandez; Dr. Humberto Monelos y Dra. Griselda Bard para responder a las siguientes cuestiones: **PRIMERA**: ¿Es justa la sentencia recurrida? **SEGUNDA**: ¿Qué pronunciamiento se debe dictar?.

A LA PRIMERA CUESTIÓN el Dr. Fernandez dijo:

I.- En PE 676604/2022 la Dra. Sabrina Raquel ARANDA en carácter de apoderado del Sr. FUENTES, Oscar Enrique, promueve demanda laboral en contra de MINIMERCADO DON ANTONIO Y/O GARCIA, MARCELO DIEGO Y/O QUIEN RESULTE RESPONSABLE DEL MISMO, CUIT: 20-20119376-2, reclamando diferencias salariales mas intereses compensatorios desde que cada rubro debió ser cancelado, con más las costas.-

Afirma que Fuentes, ingreso a laborar para la demandada, con fecha 2 de enero de 2019, desempeñandose como carnicero, pescadero y afines. Refiere que el nombrado, se encontraba de

carpeta médica debido a una enfermedad diagnosticada en marzo de 2021 llamada Artritis Reumatoide Seronegativa y que el día 30 de abril presento el certificado médico correspondiente que fue rechazado por la parte demandada, la que procedió a intimarlo para presentarse a su lugar de trabajo, exigencia que le resulto imposible dado que se encontraba en la ciudad de Río Gallegos realizándose estudios complementarios por su patología.-

Agrega que debido al rechazo del anterior certificado le envió otro con los requerimientos del demandado, el cual también es rechazado descontándole los 15 días que el actor se encontró haciéndose estudios médicos. Alega que luego del rechazo del anterior certificado, lo despide mediante CD Nro. 003077542.-

Aduce en ese sentido que el despido acaecido fue claramente un despido discriminatorio, puesto que lo que motivo la desvinculación dispuesta por el empleador, fue su estado de salud, al dejar de ser un trabajador productivo. Bajo ese entendimiento asevera el actor, que la demandada lo despidió porque estaba enfermo, ya que el último año que precedió a la desvinculación había presentado demasiados certificados médicos que daban cuenta del deterioro de su salud.-

Reclama por daño moral, y practica liquidación por los rubros que pretende. Hace reserva del caso fèderal. Ofrece prueba.

II.- En PE 920846/2023 se celebra la audiencia de conciliación prevista por el art. 47 de la ley 1444 y al no existir acuerdo la parte demandada contesta la acción con la pieza de PE 892396/2023 por medio del Dr. Gustavo Manuel GRANILLO FERNANDEZ. En el responde, el nombrado niega en general y particular las afirmaciones de la demanda y da su versión de los hechos.-

Al respecto señala que la parte actora, fue contratado en carácter de vendedor con fecha 2 de enero de 2019. Relata luego diferentes episodios de salud que aquel atravesó y por los cuales debió solicitar licencia, destacando que el último certificado médico que llegó a la esfera de conocimiento de su parte, fue el de fecha 18 de abril de 2022 que indicaba que el actor debia realizar reposo y ausentarse de sus labores diarias hasta el día 30 de abril de 2022.-

Afirma que ese día, el Sr. Fuentes remitió una constancia médica en la que no se indicaba reposo y se le indicaba permanecer en la localidad, por lo que su parte dedujo que éste sería el de su lugar de residencia adonde laboraba (Los Antiguos) ya que no constaba donde se suscribía dicho instrumento. Agrega que conforme surge de la demanda el Sr. Fuentes se encontraba en la ciudad de Río Gallegos, por lo que siendo así las cosas, dicha situacion le cercenaba el derecho prescritpo en el art. 210 de la LCT al imposibilitar que el trabajador se someta al control médico por el facultativo que su parte designe.-

Le llama la atención que el actor, haya incorporado un certificado médico con supuesta fecha de suscripción el día 30 de abril de 2022 en el que se le otorga reposo, labrado con membrete de la Obra Social del Personal de la Construcción, el cual niega e impugna. Agrega que el actor a partir de Mayo de 2022 comenzó a ausentarse de manera intempestiva y sin causa justificada de su lugar de trabajo, siendo así que en fecha 16 de mayo de 2022 ante las reiteradas ausencias injustificadas procedió a intimarlo constituyendolo en mora, para finalmente despedirlo por su exclusiva culpa por la causal de abandono de trabajo conforme lo ordena el art. 243 de la LCT mediante CD Nro. 003077542 de fecha 15 de mayo de 2022.-

Aduce que el actor incumplió con lo prescripto por el

art. 209 de la LCT al no dar aviso de la supuesta enfermedad y del lugar en el que se encontraba como así también cercenó el derecho consagrado en el art. 210 del LCT.-

Desconoce que el despido justificado encuadre en la ley 23.592, negando que haya existido daño moral y la procedencia de la liquidación practicada por el actor por los rubros que entiende procedente.-

Por último entiende que la demanda constituye una pluspetición inexcusable, impugna la prueba y hace reserva del caso federal.-

III.- En PE 1420849/2024 el Juez de Primera Instancia admite parcialmente la demanda condenando a la demandada a pagar al actor la suma de la liquidación prevista en el art. 99 de la ley 1444 por lo rubros mencionados en el considerando bajo el título "rubros que se hacen lugar" puntos 1 al 5, rechazando los rubros reclamados indicados en el considerando bajo el título "rubros que se rechazan".-

IV.- La sentencia no satisface las aspiraciones de la parte actora e interpone recurso de apelación, el que es concedido libremente y con efecto suspensivo. La parte actora expresa agravios en PE 1424959/2024 los que son constestados en PE 1443357/2024.-

Los autos se elevan a esta instancia con la certificación de estilo. Se dicta el llamado de autos a sentencia y se dispone el pase a estudio de los mismos estableciendo el orden para ello.-

V.- El demandado en su memorial de expresión de agravios, pone de manifesto, que el fallo lo agravia en primer lugar, porque el A quo, manifestó que su parte, desconoció el estado de enfermedad sin funda
r su decisión con el pertinente control médico. Señala en ese sentido que no toda enfermedad demanda reposo, agregando que no siendo indicado que existía una imposibilidad de laborar,

las ausencias resultan injustificadas y fue por ello que su parte no ejerció el derecho previsto en el art. 210 de la LCT ya que si bien se le remitió un certificado médico, no se indicó reposo.-

Dice que lo agravia también que el juez de primera instancia no haya siquiera analizado su respuesta, ya que pretender justificar las inasistencias del actor con un certificado médico que no indica reposo es completamente ilógico. Afirma que le llama la atención que el tribunal no meritúo que el accionante incorporó un certificado médico que nunco acompaño a su parte y que tiene exactamente la misma fecha pero es suscripto por otro profesional y en otro centro de salud, en el que si le indicaron reposo, debiendo tenerse presente la mala fé. Razona que el actor, se ausentó injustificadamente de su trabajo, se lo constituyó en mora, se volvió a ausentar de modo injustificado, cobro su liquidación de conformidad e interpuso la demanda que dió lugar a éstos autos persiguiendo un enrequecimiento sin causa.-

Agrega que también lo agravia que el Juez A quo, haya manifestado que su parte, no habiendo ejercido en forma oportuna el control médico previsto en el art. 210 de la LCT considero el despido injustificado, siendo que el distracto se perfeccionó por la inasistencia injustificada del actor. Asimismo aduce que se agravia porque el sentenciante da por sentado algo que no se acreditó. Concluye diciendo que la contraria no ofreció prueba alguna tendiente a acreditar su veracidad.-

Mediante la presentacion en PE 1443357/2024 el actor contesta los agravios de la contraparte. En tal sentido manifiesta que su parte presento al empleador un certificado médico que rechazo en el cual se especificaba que tenía que hacer estudios complementarios, agregando que es de público

conocimiento que para hacerse algunos estudios médicos se debe viajar a otras localidades, fue por eso que el Sr. Fuentes, en varias oportunidades tuvo que viajar a Río Gallegos o Caleta Olivia, situacion que el empleador tuvo conocimiento y estaba informado tanto de su enfermedad como de la calidad del servicio médico de su localidad. Sostiene que si el empleador dudaba y hubiera querido saber si el se encontraba realizándose dichos estudios en otra localidad y el estado de su enfermedad debería haber realizado el control médico haciendo uso de su derecho.-

VI.- Establecidas así las cosas e ingresando con el tratamiento de los agravios esgrimidos por la parte demandada en contra de la decisión tomada por el Sr. Juez de grado, debo señalar en forma preliminar, que arriba firme e incontrovertido a ésta instancia revisora que el actor, mantuvo una relación de trabajo con el demandado y que durante el desarrollo de la misma, padeció de una enfermedad inculpable que, en más de una oportunidad, motivó la necesidad de atravesar periodos de reposo laboral ante el impedimento de prestar sus tareas habituales.-

Es entonces el distracto acaecido el que generó la controversia, la que fue resuelta por el A quo de manera favorable al accionante ya que tuvo por incausada la decisión de extinguir el vínculo laboral que existió entre las partes.-

Sentado ello, y analizadas las causas invocadas por el demandado para despedir al actor, asi como también las pruebas rendidas en autos y la forma en la que se desencadenó la extinción del vínculo, debo compartir la decisión adoptada en la instancia anterior por entender que en el particular, no se ha configurado una justa causa de despido.-

Para opinar en tal sentido, parto de la base que la recurrente, centraliza su postura crítica hacia lo decido, en

el hecho de que en el certificado médico sobre el cual luego apoyó su decisión extintiva, no se le indico reposo a quien ostenta en éste proceso la calidad de actor. Fue por esa razón que, según arguye, califico de injustificadas las ausencias en las que incurrió el trabajador con posterioridad al certificado médico de fecha 30 de abril del año 2022.-

Según la literalidad del certificado en cuestión, agregado a autos por la propia reclamante al momento de promover su acción, el Sr. Oscar Fuentes, tenía pendiente al momento de ser atendido por el facultativo médico del caso, estudios que debía realizar y por tanto se le prescribía permanecer en la localidad por 15 días más. Cierto es, que en él no se detalla cual era la ciudad en la que aquel se encontraba, pero cierto también lo es, que si se especifica claramente cual era lam patología que cursaba.-

Destaco ello, en razón de que las dolencias físicas que el actor venía padeciendo desde hacía un tiempo atrás como así también los tratamientos que atravesaba, eran de pleno conocimiento del demandado, al punto que previo al certificado médico detallado, aquel venía cursando un periodo de licencias por enfermedad, en cuyos pedidos, ya se daba cuenta de la necesidad de estudios complementarios.-

De ahí es que aferrarse al argumento como lo hace la recurrente, de que la falta de indicación expresa de reposo colocó al trabajador en una situación de incumplimiento de gravedad tal que a la postre justificó su despido, importa claramente un ejercicio desmedido y abusivo de su facultad de despedir con justa causa, puesto que no se condujo con apego a los principios que rigen las relaciones de trabajo.-

Y digo ello porque en el supuesto bajo análisis, no aprecio que haya existido por parte del reclamante una conducta omisiva que lesione el contrato de trabajo, es decir y en otras palabras, no hubo una situación concreta de

gravedad que demuestre un incumplimiento que ponga de manifiesto un desprecio hacia las actividades de su empleador.-

Pues de la prueba rendida en autos, surge que el recurrente, no valoro ni tuvo nunca en cuenta, el estado de situación previo, y en ese sentido deberá tenerse presente que el empleador, no podía desconocer el estado de enfermedad alegado por el actor que le impedía en ocaciones la prestación de servicios, como tampoco los tratamientos y la necesidad de estudios complementarios, pues esa situación, ya había sido anoticiada con anterioridad al episodio que dio origen al distracto conforme surge, tanto de la prueba arrimada al proceso como de los relatos expuestos en los memoriales de demanda y contestación.-

Y mas allá de ello, tampoco se puede dejar de apreciar, que en virtud a las características del emprendimiento comercial del demandado, el que se trata de un mercado que funciona bajo la razón social "Minimercado Don Antonio", el vínculo entre las partes, tuvo que ser cercano por el trato personal y cotidiano que se desarrolla en éste tipo de actividades, lejos de la impersonalidad que caracteriza a las relaciones de trabajo dadas en el marco de las grandes organizaciones empresariales.-

De ahí es que el demandado, no pudo desconocer la situación de enfermedad que su empleado atravesaba y que le venía impidiendo la prestación de servicios en su favor.-

Uno de los principios que rigen las relaciones laborales, es el de buena fe, en virtud del cual, las partes están obligadas a ajustar su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador y debe regir desde el inicio hasta la finalización de la relación laboral. Este principio, impone a las partes del contrato de trabajo el deber de obrar con diligencia, honestidad, prudencia, sin

engaños o trampas o abusos.-

Prescribe el art. 63 de la LCT que: *"Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo"*.-

En el caso, como bien lo dice el magistrado de la instancia anterior, el empleador, desconoció el estado de enfermedad sin fundar su decisión con el pertinente control médico, dejando de ejercer la facultad que detenta conforme a las prescripciones del art. 210 de la LCT. Y no lo hizo, pese a que el certificado en cuestión, daba cuenta de un estado de enfermedad del trabajador que prescribía la necesidad de estudios médicos.-

No obstante, el recurrente decidió intimar al trabajador a retomar sus tareas laborales para posteriormente despedirlo con justa causa invocando la causal de abandono de trabajo, y todo bajo el argumento de que no estaba prescripto reposo laboral.-

Sin duda alguna, la prudencia, la diligencia y la honestidad, aconsejaba un comportamiento distinto, ajustado a pautas que marquen una conducta propia de un buen empleador, máxime que como se dijo antes, el estado de enfermedad que venía atravesando el trabajador que le venía impidiendo prestar sus servicios laborales, era de pleno conocimiento de aquel.-

Se tiene entendido que *"...la buena fe no es uma norma jurídica sino un principio que se debe admitir y contemplar como supuesto de todo el ordenamiento jurídico, es decir, cada parte debe actuar, con fidelidad a lo pactado Y no abusar de la confianza entre las partes toda vez que ella obliga a respetar no solo lo que surge del contrato de ajuste sino tambien de los comportamientos que dimanan de él,*

teniendo presente no abusar del derecho y actuar con claridad" Cámara Federal de Apelaciones de Mar del Plata, "Leiva, Gabriel de la Cruz c/ Pesquera Comercial S.A. s/ LABORAL s/ laboral - 11 de abril de 2013 - MJ-JU-M-79739-AR||MJJ79739.-

Asi las cosas, es que entiendo que el empleador lo despidió de manera arbitraria, puesto que excedió los límites impuestos por los principios que imperan en la materia. En ese sentido, es necesario destacar, que la facultad de despedir que tiene el empleador, surge del poder disciplinario que le otorga la ley laboral, pero este poder no es absoluto, sino que encuentra sus límites en los arts. 4 segundo párrafo, 63, 65, 67, 68 y 69 de la LCT y en la Constitución Nacional.-

En el supuesto, la situación previa y el contexto imperante al tiempo en el que se produjo la ruptura de la relacion de trabajo, daba cuenta que el comportamiento esperable del empleador, era hacer uso, como ya anteriormente se dijo, de la facultad que le confiere el art. 210 de la LCT, que dice: *"El trabajador está obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador"*. El no hacerlo, fue lo que le permitió luego, sustentar la ruptura del vinculo achacando al trabajador haber incurrido en un abandono de trabajo y lo hizo sin tomar ningún recaudo tendiente a acreditar el supuesto de hecho en el que motivo su decisión, pues ni tan siquiera se detuvo a constatar si el profesional médico que suscribió el certificado que dió origen al distracto, tenía asiento laboral en la localidad de Los Antiguos.-

Bajo ese entendimiento, es dable destacar, que a la hora de analizar un despido disciplinario, deberán valorarse situaciones concretas que configuren la injuria laboral en el aquel se funda. La valoración de la importancia y de la

aptitud de la injuria para disolver el vínculo debe ser hecha prudencialmente, pues la naturaleza de las relaciones y la situación previa, han de dar la exacta medida de la gravedad del hecho.-

En el caso, no se acreditó un hecho de gravedad tal que torne imposible la prosecuión de la relacion laboral, no debiendo perderse de vista que a la parte que le incumbia acreditar el suceso, era la dadora de trabajo, pues como se dijo, rigen en la materia principios que limitan y determinan el comportamiento de las partes y en concreto, le imponen al empleador la carga de acreditar las faltas que le imputa a sus dependientes, tanto en lo que se refiere al incumplimiento como su gravedad, pues, no cualquier incumplimiento justifica el despido ya que campea en la especie el principio de continuidad del contrato de trabajo previsto en el art. 10 de la LCT.-

En ese sentido se tiene dicho que *"El despido con justa causa, se da en aquellos casos en que el empleador dispone el despido del trabajador en virtud de que éste ha incurrido en la inobservancia de las obligaciones, y por ello se configura una injuria de tal importancia que impide la continuidad del contrato de trabajo, conforme el art. 242 de la LCT. Para ello, debe existir una relación de causalidad inmediata entre la injuria y la rescisión del contrato, incumbiendo al empleador la prueba del hecho que diera lugar al despido, ya que no todo incumplimiento constituye una justa causa de denuncia del contrato, sino sólo aquel que puede configurar injuria de magnitud suficiente como para desplazar del primer plano, el principio de conservación del contrato de trabajo."* Cámara Nacional de Apelaciones en lo Comercia "Medrano Daniel Alberto c/ Albe S.A. s/ despido" - 27 de marzo de 2007 - MJ-JU-M-11312-AR||MJJ11312

Conforme con lo expuesto y teniendo presente el contexto

en el que operó el distracto, detallado en los párrafos precedentes, se advierte que el demandado no ha probado que su decisión extintiva se encuentre justificada, pues la normativa tuitiva imperante, le imponía a esa parte acreditar la gravedad que exige el art. 242 de la LCT, cuestión que en el caso no ocurrió.-

Debo por último remarcar, que a los fines de resolver el agravio del apelante, se valoraron solo las cuestiones relevantes teniendo en cuenta que la crítica esbozada se centraliza en torno a la causal invocada para la extinción del vínculo, de ahi es que entiendo intrascente apreciar la documental que invoca esa parte, también de fecha 30 de abril de 2022 en la que sí se prescribe reposo, puesto que por un lado se encuentra desconocida por el demandado y por el otro, no conmueve la forma en la que se propone resolver el presente.-

Por todo lo expuesto propongo rechazar el agravio formulado por la parte recurrente.-

A LA PRIMERA CUESTIÓN el Dr. Humberto Monelos dijo:

XI. Que por haber sido debatidos suficientemente los temas traídos al acuerdo y entender que los agravios no demuestran el error del sentenciante, adhiero a la propuesta que antecede.-

A LA SEGUNDA CUESTIÓN EL Dr. Horacio Fernandez dijo:

XII..- En mérito a lo expuesto en las cuestiones anteriores propongo al Acuerdo dictar el siguiente pronunciamiento 1°) Desestimar los agrevios de la parte demandada confirmándo la sentencia recurrida en todas sus partes 2°) Imponer las costas en ambas instancias a la parte demandada (art. 68 y 278 CPCC). 3°) Diferir la regulación de honorarios hasta tanto obre regulación en la instancia de grado. 4°) Tener presente la reserva del caso federal. 5°)Regístrese, notifíquese y oportunamente vuelvan los autos

al Juzgado de origen.

A LA SEGUNDA CUESTIÓN el Dr. Humberto Monelos dijo:

XIII.- Que coincido con el Dr. Fernandez por considerar justa la propuesta que formula. Adhiero pues a su voto.

Por ello se dicta la siguiente sentencia:

Caleta Olivia, 25 de septiembre de dos mil veinticuatro.

Y CONSIDERANDO:

Lo deliberado y conclusiones establecidas en el Acuerdo trascripto precedentemente, resultado de la votación, citas legales y lo dispuesto por el art. 44 de la ley 1 Orgánica del poder Judicial, la Excma. Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería de la Segunda Circunscripción Judicial.

F A L L A:

1°) Rechazar los agravios de la parte demandada confirmándo la sentencia recurrida en todas sus partes.-

2°) Imponer las costas en ambas instancias a la parte demandada (art. 68 y 278 CPCC).-

3°) Diferir la regulación de honorarios hasta tanto obre regulación en la instancia de grado.-

4°) Tener presente la reserva del caso federal.-

5°)Regístrese, notifíquese y oportunamente vuelvan los autos al Juzgado de origen. La Dra. Griselda Bard no suscribe la presente por no estar en la localidad y no existir disidencia.-

Humberto Eduardo Monelos
Juez de Cámara

Horacio Fernandez
Jueza de Cámara

ANTE Mí:
Carolina M. Lima
Secretaria de Cámara