

CIRCULAR ADMINISTRATIVA N° 22858

Buenos Aires, 9 de febrero de 2024.

Señor Gerente:

JURISPRUDENCIA - DESPIDO DISCRIMINATORIO.
LICENCIA POR ENFERMEDAD. DAÑO MORAL.

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. a fin de hacerle conocer la síntesis doctrinaria de un fallo recaído en la materia del rubro.

1- Delimitados los temas traídos a consideración de este Tribunal, he de tratar en primer lugar la queja de la parte actora destinada a cuestionar la decisión de grado en cuanto no hizo lugar a la indemnización pretendida con sustento en el daño moral ocasionado por el despido discriminatorio del que fue víctima. Manifiesta que el fallo prescinde de la aplicación de la teoría de las cargas probatorias dinámicas atinentes a todo litigio en el que se cuestione la legitimidad de un acto jurídico como consecuencia de un acto discriminatorio. Arguye que la demandada no invocó cuál fue el motivo del distracto notificado el mismo día en que retomaba tareas luego de la licencia por enfermedad de la que gozara. Sostiene que la a quo soslayó el reconocimiento de la accionada respecto de la documental acompañada con el escrito de demanda así como también las results de la prueba informativa obrante en la causa que evidencian la numerosa cantidad de tratamientos médicos que venía realizando y que le impidieron prestar tareas. Manifiesta que nada dijo la a quo respecto de la coincidencia temporal entre el reincorporación de la trabajadora luego de su licencia y el distracto dispuesto ese mismo día (1/8/2018).

2- Liminarmente, creo oportuno memorar que el empleador cuenta con la posibilidad de despedir sin causa al trabajador (o de incumplir con sus obligaciones para que éste se coloque en situación de despido indirecto) y no parece discutible que el sistema general de inestabilidad que rige en nuestro ordenamiento asigna eficacia al acto extintivo dispuesto por el empleador sin invocación de justa causa, a pesar de constituir un ilícito contractual. También es cierto que la reparación de los daños y perjuicios que ocasiona el acto ilícito –que supone la ruptura inmotivada de la relación-se encuentra contemplada en el sistema tarifado mediante el cual se resarcen las consecuencias que normalmente derivan del distracto y que, sólo en aquellos casos en la que la actitud patronal que provoca el distracto –directa o indirectamente-, más allá de su eficacia para extinguir la relación, esté acompañada de actos dirigidos a afectar la dignidad y voluntad de la otra parte, el daño provocado por tales actos constituye un ilícito extracontractual que no se encuentra contemplado en los límites de la tarifa legal y, por lo tanto, merece ser reparado.

3- Ahora bien, en autos la trabajadora denunció en el escrito inicial que la real motivación del distracto resultó su condición de salud afectada por severos problemas psicofísicos como “ataques de pánico”, “trastornos de ansiedad”, “stress laboral” y “cervicalgia”, todos los cuales eran de conocimiento de la demandada. Agregó que ante cada nuevo certificado que presentaba personal de RRHH le manifestaba que “tuviera cuidado con tantas ausencias” y que “las licencias no eran bien vistas por la gerencia de personal”. Preciso que además era objeto de maltratos por parte del responsable de la administración del Sanatorio. Finalmente, adujo que en numerosas oportunidades la demandada le hizo saber que su estado de salud podría complicar su futuro en la empresa y que, cobra relevancia en el caso, la accionada jamás invocó una causa o motivación para proceder al distracto.

4- A mi juicio, existen en el caso serios indicios que evidencian que el despido de la actora estuvo motivado en sus problemas de salud y, en especial, en las ausencias motivadas por las licencias que gozó. Hago esa afirmación porque de los certificados acompañados por la actora –los que cabe juzgar reconocidos según lo dispuesto por el art. 82 inc a de la LO- se desprende que durante los meses previos al despido la Sra. Alarcón Vergara debió ausentarse de su labor como consecuencia de diversas licencias que se le debieron otorgar por razones de salud. Si bien la coincidencia temporal que resalta la apelante (despido el mismo día en que intentó reintegrarse luego de una

licencia por enfermedad) no estaría efectivamente acreditada con los certificados acompañados, por cuanto el que tiene fecha más próxima al despido (producido el 1-8-2018) con indicación y/o sugerencia de reposo "por 48 hs" data del 19/7/2018 –pues el del 24/7/2018 sólo evidencia una constancia de haber realizado una sesión de FKT, no menos cierto es que la accionante en su ofrecimiento de prueba solicitó "que se intime a la accionada a acompañar, entre otros elementos, la totalidad de los certificados médicos presentados por la actora al personal de RRHH...." -entre los cuales pudo encontrarse otro de fecha más próxima al despido petición ésta que fue receptada por el tribunal en el auto a prueba dictado el 28/6/2021 al disponer: "Intímese a la parte demandada para que, dentro del décimo día, digitalice en la causa e incorpore al sistema LEX100 la documental que le solicita la parte actora en el punto 9.2) de su escrito de inicio, bajo apercibimiento de lo normado por el art. 388 del C.P.C.C.N. ...", y este requerimiento en modo alguno fue cumplido por la accionada, lo que constituye sin lugar a dudas en una presunción en su contra.

5- En el marco expuesto, valorados los testimonios reseñados (conf. art. 90 LO) conjuntamente con los elementos antes apuntados cabe concluir que existen serios indicios de que el real motivo del distracto fue, reitero, el estado de salud de la actora ya que la proximidad entre las licencias que gozó y el momento en que se produjo la ruptura y en especial, la ausencia de toda invocación de causa al comunicar su desvinculación me llevan a colocar al despido directo del que fue objeto en una situación sospechosa de discriminación respecto a la real motivación de su decisión rupturista.

6- Todo lo hasta aquí expuesto me lleva a la convicción de que la accionante aportó indicios fuertes serios y razonables y presunciones que permiten afirmar que, en el caso de autos, el despido de la accionante, tal como indicó en su relato inicial, se produjo como consecuencia de su estado de salud, el que motivó que se ausentara de su labor a raíz de las enfermedades que padecía, alguna de las cuales, en el marco descripto, podrían estar estrechamente relacionadas con el ambiente hostil y amenazante en el que llevó a cabo sus tareas. Ello impone un análisis que resulta favorable al planteo revisor pues a mi modo de ver se configuró una situación de desmedro o desconsideración hacia su persona, una trasgresión manifiesta de los estándares jurídicos vigentes en la materia (conf. art. 75, inc. 22 de la Constitución Nacional y Convenio 190 OIT) que merece ser reparado.

7- Considero que en el sub lite se configura ostensiblemente un supuesto excepcional que justifica la reparación del daño moral más allá del sistema tarifario previsto para la reparación de las consecuencias que normalmente derivan de un despido, por lo que de acuerdo con lo normado por el art. 1738 CCyC, corresponde acoger el segmento recursivo del actor y admitir la viabilidad del resarcimiento reclamado con fundamento en dicho daño y condenar a la demandada al pago de la reparación extra tarifaria adicional.

FALLO: CNTrab., Sala II, 05/10/2023

AUTOS: A. V. G. C. C/ Administración Salud S.A.

PUBLICADO: El Dial, 5/2/24

Saludos cordiales,



Dra. Silvia Roxana Romano
Asesoría Letrada