



Poder Judicial de la Nación
CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL
TRABAJO - SALA X

SENT.DEF. 2 - 3

EXPTE. N°: 3.109/2017/CA1 (58.666)

JUZGADO N°: 63

SALA X

**AUTOS: “CACERES, ROSANA CARINA c/ BANCO HIPOTECARIO
S.A. s/ DESPIDO”**

Buenos Aires,

El Dr. LEONARDO J. AMBESI, dijo:

I.- Llegan los autos a conocimiento de esta alzada a propósito del recurso de apelación que, contra la sentencia Nro. 6977, interpuso la actora mereciendo la respectiva réplica. Asimismo, el letrado de la accionante recurre los honorarios regulados a su favor por entenderlos reducidos.

II.- La accionante se agravia por entender que, en su pronunciamiento, la juzgadora realiza una errónea interpretación del art. 210 de la LCT. También por la omisión de la valoración de la prueba documental aportada que demuestra los actos de violencia laboral y acoso laboral que sufría la actora. Apela el rechazo de la pretensión dirigida a considerar al despido como discriminatorio. Asimismo, discute que no se haya valorado el incumplimiento de la demandada de contar con los libros de seguridad e higiene en el trabajo y para ello argumenta que en el caso de autos lo que se busca es demostrar que la actora sufría constante violencia laboral.

III.- En forma preliminar resulta pertinente señalar que en el caso “sub examine” no ha sido controvertido que las partes estuvieron vinculadas por una relación laboral de carácter subordinada. Tampoco se encuentra discutido





Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO - SALA X

que el despido directo dispuesto por carta documento del 21/08/2015, fundado en la causal de abandono de trabajo, resultó improcedente e injustificado a la luz de lo normado por los arts. 242 y 244 de la LCT (ver fallo).

IV.- Ahora bien, la accionante cuestiona la interpretación del art. 210 de la LCT y argumenta que, la letra del artículo es clara y establece concretamente que le confiere la potestad al empleador de hacer revisar al trabajador por médico de confianza para constatar la situación, pero no para que sea su médico el que decida cuál es el tratamiento a seguir por el trabajador, ni para que de creerlo conveniente prive de efecto lo decidido por el médico del trabajador y de ninguna manera establece que el empleador tiene facultad de someterla a la trabajadora a una junta médica y menos de la forma pretendida, más aún cuando al respecto se ha omitido valorar la mala fe de la demandada donde la citación a junta médica fueron notificada de forma tardía (lo cual individualiza en el memorial).

En este contexto, se adelanta que el planteo recursivo resulta insuficiente para modificar lo resuelto en primera instancia.

Sobre el particular, cabe resaltar lo manifestado por la Sra. Jueza a quo, en cuanto a que *“...En efecto, la letra de la ley es clara en cuanto impone la obligación de la trabajadora de aceptar el control que su empleadora designe necesario, a fin de verificar su estado de salud, máxime luego de un intercambio telegráfico en el que el empleador manifiesta disconformidad con los certificados médicos extendidos por el médico tratante de CACERES, situación que –a la luz de lo establecido en el art. 63 LCT y especialmente lo previsto en el art. 210 LCT ya mencionado- ameritaba su presentación ante la junta médica coordinada por la firma, para dirimir el conflicto de opiniones médicas en torno a la continuidad o no de la licencia por enfermedad de la que gozaba la actora en ese momento. Desde tal óptica, se observa -frente a este conflicto- un comportamiento patronal que en principio resulto ajustado a derecho, desde que propuso una tercera opinión médica para dirimir el diferente entre partes; si bien más tarde precipito el despido directo por abandono, tal como fuera expuesto en el considerando anterior...”*





Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO - SALA X

De este modo cabe memorar que el art. 210 de la LCT establece que *“el trabajador está obligado a someterse al control que se efectuó por el facultativo designado por el empleador”* y en el caso concreto, la circunstancia apuntada por la quejosa respecto de que el empleador carece de facultad para someter a la trabajadora a una junta médica, no enerva lo expuesto toda vez que, tal como lo señalara la sentenciante de grado, *“la junta médica coordinada por la firma, para dirimir el conflicto de opiniones médicas fue en torno a la continuidad o no de la licencia por enfermedad de la que gozaba la actora en ese momento”*. En este punto, la doctrina especializada es coincidente en concluir que *“La facultad que se acuerda al empleador a través de sus médicos implicar que el profesional debe poder revisar al enfermo para poder formar su propio juicio acerca de la existencia de la enfermedad”* (cfr. Justo López – Norberto Centeno – J.C. Fernández Madrid, *Ley de Contrato de Trabajo comentada*, 2da. ed. actualizada, tomo II, pág. 963; Carlos A. Etala, *Contrato de trabajo*, 7ma. ed actualizada y ampliada, tomo 2, pág. 163).

En tales condiciones, corresponde ratificar el decisorio en lo que aquí ha sido materia de análisis consolidándose el criterio allí expuesto.

V.- Sentado lo anterior, en lo que hace a los cuestionamientos que giran en torno al rechazo formulado ante la invocación de actos de violencia y acoso laboral y despido discriminatorio, se estima pertinente mantener el decisorio de origen.

Así, independientemente de la causal de despido invocada por la demandada así de los demás hechos denunciados por la accionante, del análisis que emerge de la testimonial producida en el litigio, aun cuando se alude de forma genérica que la actora se encontraba al momento de gozar de licencia por enfermedad bajo presión laboral, lo cierto es que no se avizoran elementos suficientes que permitan determinar el stress por hostigamiento laboral que era lo que le impedía concretar la maternidad invocada. Más aún cuando no se rebate la ponderación efectuada sobre el accionar de la testigo Mullero, a quien la actora acusó de recibir un hostigamiento jerárquico, entendiendo la Jueza previa que: *“...nada aportó a la causa, toda vez que subrayó el buen desempeño*





Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO - SALA X

de la actora para con la empresa, pero no dio cuenta de ningún hecho relevante a la litis ni en torno a las cuestiones apuntadas en el inicio...". A esto se suma la contestación efectuada por parte del Dr. Zaiat (medico tratante de la actora) respecto de los certificados médicos acompañados, lo que no resulta suficiente para concluir que la patología psíquica que informa (cuadro de crisis de angustia) tenga vinculación con que la etapa final de la vinculación y, en ese marco, con la existencia de un accionar discriminatorio en los términos de la ley 23.592, art. 1º (ver fs. 257).

Por otra parte, debe destacarse que nuestro Alto Tribunal, precisó en época reciente, el alcance de la doctrina judicial reivindicada por la quejosa, entendiéndolo que "...tal como surge del estándar de "Pellicori", quien alega la existencia de un motivo discriminatorio debe mostrar prima facie o verosímilmente que estaba llevando a cabo una actividad protegida por las normas que invoca...", para luego concluir, en relación a la parte empleadora, que a los fines de su exoneración del cargo. "Bastará que demuestre que el distracto se dispuso por cualquier otro motivo, de la naturaleza que fuere. La única limitación es que la rescisión no responda a los móviles discriminatorios proscriptos. Por su parte, si la desvinculación se ha producido con invocación de causa, es suficiente para el empleador acreditar que dicha causa razonablemente se ha configurado (cfr. CJSN, 04/09/2018, "Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical", Fallos 341:1106, consid. 9).

En este plano de apreciación es que debe entenderse el distracto articulado por la principal, el que podrá carecer de fundamento en virtud de la causal vertida en su misiva y lo sucedido en la realidad, pero ello no implica por sí una conducta patronal reprochable en los términos del art. 1 de la ley 23.592. Incluso, según lo ha sostenido este Tribunal, la sola circunstancia que un empleador despida a un trabajador durante una licencia por enfermedad, supuesto contemplado por el art. 213 LCT, no importa ello un comportamiento ineludiblemente discriminatorio (cfr. en igual sentido SD del 14/12/2012, "Iglesias Claudio Roberto c/ Lemadotax S.R.L. y otro s/ despido).





Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL
TRABAJO - SALA X

De acuerdo con lo expuesto, corresponde ratificar lo decidido en la etapa anterior.

Lo expuesto lleva a mantener la sentencia en su totalidad, deviniendo abstracto el tratamiento de los restantes agravios.

IV.- En lo que hace a los honorarios profesionales que llegan apelados a esta alzada, teniendo en cuenta el mérito, extensión y calidad de los trabajos desarrollados, se estima que los emolumentos lucen adecuados, por lo que se propicia su confirmación (art. 38 LO y ccds. normas arancelarias).

V.- Las costas de alzada se imponen por su orden atento la naturaleza de las cuestiones planteadas (art. 68, segundo párrafo, CPCCN), regulándose los honorarios profesionales de la representación y patrocinio letrado de las partes, por su intervención en esta instancia, en el 30% respectivamente, de lo que les corresponda percibir por su desempeño en la etapa anterior (art. 38 LO y ccds. ley arancelaria).

Por todo lo expuesto, de prosperar el presente voto, correspondería: 1) Confirmar la sentencia apelada en todo lo que ha sido materia de recursos y agravios; 2) Imponer las costas de alzada por su orden (art. 68, segundo párrafo, CPCCN); 3) Regular los honorarios profesionales de la representación y patrocinio letrado de las partes, por su intervención en esta instancia, en el 30% respectivamente, de lo que les corresponda percibir por su desempeño en la etapa anterior (art. 38 LO y ccds. ley arancelaria).

El Dr. DANIEL E. STORTINI, dijo:

Por compartir los fundamentos del voto precedente, adhiero al mismo.

El Dr. GREGORIO CORACH, no vota (art. 125 LO).

Por lo que resulta del acuerdo que antecede, el Tribunal RESUELVE: 1) Confirmar la sentencia apelada en todo lo que ha sido materia de recursos y agravios; 2) Imponer las costas de alzada por su orden (art. 68, segundo párrafo, CPCCN); 3) Regular los honorarios profesionales de la





Poder Judicial de la Nación

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL
TRABAJO - SALA X

representación y patrocinio letrado de las partes, por su intervención en esta instancia, en el 30% respectivamente, de lo que les corresponda percibir por su desempeño en la etapa anterior (art. 38 LO y ccds. ley arancelaria).

Cópiese, regístrese, notifíquese, oportunamente, cúmplase con lo dispuesto en el art. 1 de la ley 26.856 y con la Acordada de la CSJN N° 15/2013 y devuélvase.

ANTE MI:

Pm

