

EXPTE. 13-04951982-0-1  
SEGAR SAMYC EN J. 15964 MO-  
RALES PAULINO ROGELIO  
C/SEGAR S.A. SAMUC S/ORD. S/  
REC. EXT. PROV.

SALA SEGUNDA

EXCMA. SUPREMA CORTE:

Se ha corrido vista a esta Procuración General del recurso extraordinario interpuesto por la accionada, en contra de la sentencia dictada por la Segunda Cámara del Trabajo de la Segunda Circunscripción Judicial.

El señor MORALES PAULINO ROGELIO, interpuso demanda en contra de SEGAR SAMIYC., por la cual reclamó la suma de \$3.129.442,34. Indicó que se desempeñaba en la categoría profesional de “Chofer de 1°” según CCT N°40/89. Que las tareas las efectuaba en zona de pozos petrolíferos en Mendoza, La Pampa, Río Negro o Neuquén.

Manifiesta que ante los diversos padecimientos discriminatorios que venía sufriendo dentro de la empresa, se le diagnosticó Trastorno por Estrés Laboral y prescribieron licencias. La accionada le informó que según el médico de la patronal, no se encontraba con enfermedad alguna, intimándolo a volver a trabajar en el término de 48 horas. Que el actor se puso a disposición de la empresa, comunicándole que su licencia de conducir se encontraba vencida, y que poseía turno para su renovación para los días 18/03/2019 y 25/03/2019. Solicitando que las tareas a asignarse no fueran consistentes en la conducción de vehículos. Que encontrándose bajo tratamiento médico psiquiátrico y con licencia laboral, en fecha 11/03/2019 se presenta a la empresa a trabajar tal como había sido intimado y le niegan asignarle tareas, no se reconoció la licencia otorgada por el médico de cabecera del actor y no le abonó los salarios conforme a ley.

La accionada consideró que el despido en el que se consideró el actor, fue prematuro e infundado. Niega trato discriminatorio. En cuanto a la falta de pago de remuneraciones, reconoce no haber pagado las remuneraciones del actor, toda vez que conforme el médico de la patronal, el actor se encontraba en condiciones de trabajar y pudo solicitar una junta médica, o recurrir a la vía administrativa, o emplazar a la accionada para que gestionara una Junta Médica. Alega que la falta de asignación de tareas, se justificó en que el actor, luego de ser intimado a presentarse a trabajar, lo hizo pero sin tener vigente su licencia profesional de conducir, lo cual impedía que se le asignaran las tareas para las que fue contratado.

La Cámara resolvió hacer lugar parcialmente a la demanda y condenó a la accionada a pagar, en concepto de Indemnización por despido (art.245 LCT), Indemnización Sustitutiva de Preaviso (art. 232 LCT), Saldo Adeudado de Remuneración Mes de febrero de 2019, Remuneraciones Adeudadas meses de Marzo y Abril de 2019, Remuneraciones Adeudadas meses de Mayo y Junio de 2019 (art.213 LCT), e Indemnización art. 2° Ley N°25.323; la suma de \$4.215.968,00 incluidos los intereses legales calculados a la fecha del dictado de la sentencia.

II. Contra la sentencia la accionada interpone recurso extraordinario fundado en que se rechazaron causas invocadas para el despido indirecto, pero se hace lugar a la demanda fundada en la falta de pago de un mes y medio de sueldo. Explica que retuvo los salarios porque si bien el actor presentó certificados denunciando ansiedad y estrés laboral, el médico de la empresa informó en forma opuesta, por lo que emplazó al actor a que se presentara a trabajar y consideró las faltas injustificadas.

Expone que la ley no prevé el caso de discrepancia de los informes médicos, que alguna doctrina sostiene que debe convocarse una junta médica y mientras tanto el trabajador no percibe salario mientras falta por lo que estaba justificada la retención de los salarios de una porción de febrero y el de marzo. de 2019. Se agravia porque la Cámara pone en cabeza de la empleadora la carga de activar una Junta Médica cuando jurisprudencialmente se ha sostenido que esa obligación recae igualmente sobre el trabajador. Que después de 20 años de trabajo el actor debió agotar las diligencias a fin de mantener vigente la relación laboral, en vez de optar por la ruptura del contrato. También critica el fallo por entender

que se desconoció el espíritu del art. 2 de la ley 25323, al no tener en cuenta que su parte no despidió al actor sino que aquel de manera prematura forzó su despido.

III. Entiende este Ministerio que el recurso incoado no debe prosperar.

V.E. ha sostenido que la tacha de arbitrariedad requiere que se invoque y demuestre la existencia de vicios graves en el pronunciamiento judicial consistentes en razonamientos groseramente ilógicos o contradictorios, apartamiento palmario de las circunstancias del proceso, omisión de considerar hechos y pruebas decisivas o carencia absoluta de fundamentación (L.S. 188-311; 188-446; 192-206; 209-348; entre numerosísimos fallos), y que el recurso de inconstitucionalidad es un remedio excepcional ante hechos que la muestren manifiesta, contundente, no siendo procedente cuando sólo media una crítica o ante la mera discrepancia con el fallo impugnado, pues de lo contrario se haría de aquel una instancia ordinaria contraviniendo todo el sistema constitucional recursivo (L.S. 157-398; L.A. 84-257; 89-357; 91-143; 94-343).

Si bien la parte quejosa ha invocado diversas causales o subespecies de arbitrariedad, no ha evidenciado fehaciente ni suficientemente (Cfr: Sagüés, Néstor Pedro, Derecho Procesal Constitucional, Recurso Extraordinario, t. 2, p. 195; vid. tb. C.S.J.N., 9/12/86, E.D. 121-276) la configuración concreta, acabada y certera de ninguna. En realidad, discrepa, o disiente, con las conclusiones a las que arribó la Cámara en su resolución en crisis, donde aquella afirmó, razonablemente y fundada en las pruebas rendidas, que:

a) la relación laboral se extinguió por despido indirecto de fecha 25/04/2019, fundado en trato discriminatorio, falta de restitución del precio del pasaje de ómnibus que el actor utilizó para concurrir a la sede de la empresa luego de ser emplazado para presentarse a trabajar; negativa por parte de la patronal de reconocer la licencia por enfermedad inculpable y la falta de pago de las remuneraciones durante el periodo de licencia;

b) que no se ha acreditado en autos que el actor haya sido objeto de “sanciones arbitrarias” o que haya recibido un trato

desigual respecto a otros compañeros de trabajo, ni un trato discriminatorio vinculado a la “alimentación de trabajo”, y menos aún que fuera tratado en forma desigual respecto de sus compañeros de trabajo respecto a pago de traslados;

c) el actor, quien revestía la categoría profesional de “Chofer de 1°” CCT 40/89 (hecho expresamente reconocido por las partes), se presentó a prestar tareas en fecha 11/03/2019 en sede de la empresa en la ciudad de Neuquén, sin contar con su licencia de conducir habilitante en vigencia y era deber del señor Morales tener su licencia de conducir en vigencia;

d) ante la discrepancia de los certificados médicos, la accionada además de dar preeminencia a la opinión del médico por ella designado, y de no iniciar un procedimiento administrativo ante SSTySS, o un proceso judicial para dirimir la discrepancia que se había establecido entre los médicos de ambas partes, adoptó la postura de emplazar al trabajador para que se presentara a trabajar, comunicándole también que no le pagaría los días no trabajados por enfermedad inculpable por no reconocer la misma;

e) en fecha 11/04/2019, el actor comunicó a la empleadora que solo le había pagado una parte de la remuneración del mes de febrero por \$26.000 cuando percibía 98.000 y había vencido el plazo de pago de la remuneración de marzo de 2019 por lo que emplazo en 48 hs. procedan a su íntegro pago a lo que la accionada respondió que el pago de haberes se efectuó conforme los días efectivamente trabajados, ya que no considera justificadas las inasistencias. La patronal no debía descontar ni retener las remuneraciones correspondientes a los días no laborados por el trabajador, cuando éste había justificado sus inasistencias, presentando debidamente certificados médicos expedidos por su médico de cabecera, Que mientras se resuelve la discrepancia entre los certificados debió continuar pagando al trabajador sus remuneraciones de conformidad al art. 208 LCT, ello en razón de constituir las mismas el sustento de vida principal del trabajador y de su grupo familiar, lo que justifica que el hoy accionante se colocara en situación de despido indirecto, bastando con acreditar al menos una de las causales o injurias invocadas por el actor, para que resulte procedente.

La postura exigida por la Cámara a la accionada de solicitar Junta médica ante la S.S.T.S.S., en cumplimiento de la norma genérica del art. 62 de la L.C.T., como solución prudente frente a la postura de las partes relativas a la capacidad del trabajador, se ha ponderado válida (Cfr. Gasquet, Pablo Alberto, “La problemática de los certificados médicos en el ámbito de las relaciones laborales”, en D.J. del 07/08/2013, p. 1; y Elías, Jorge, “Aviso y control de enfermedad”, en Revista de Derecho Laboral, 2003-1, Las suspensiones en el contrato de trabajo, p. 395). La posibilidad de acudir a la Junta Médica en caso de discrepancia registra antecedente en fallos de V.E. al decir que “Cuando existe discrepancia entre el diagnóstico del médico del trabajador y el profesional que efectúa el control en representación del empleador no cabe otorgar preeminencia a una opinión o certificado médico sobre otro. La actitud del trabajador deviene contraria a los deberes genéricos de colaboración, solidaridad y buena fe que deben presidir las relaciones laborales al pretender desconocer el resultado de la junta médica e insistir en la licencia otorgada por su médico tratante, cuando precisamente la discrepancia entre este último y el médico de la empresa, fue lo que motivó la intervención del organismo oficial, sin que la empleadora dejase en ningún momento de abonar los salarios correspondientes”.( Expte.: 13-03864518-2/1 - TARJETAS CUYANAS SA EN J YARZON DANIELA MARINA C/ TARJETAS CUYANAS SA S/ P/REC. EXT PROVINCIAL Fecha: 15/03/2019; en el mismo sentido 0.225948 || D. E. L. vs. Megamayorista ZF S.A. s. Despido - Recurso extraordinario provincial /// SCJ, Mendoza; 16/10/2018; Rubinzal Online; 13-03709976-1/1; RC J 10398/18).

En el caso de autos, al momento del distracto se encontraba controvertida el alta del trabajador y la empleadora unilateralmente decidió dar preeminencia a la opinión de su médico y pasaron casi dos meses desde que se notificó la discrepancia de la patronal con la enfermedad denunciada por el actor hasta la fecha del distracto, sin que se adoptaran las medidas para clarificar la situación con la intervención de un organismo oficial. En este sentido se ha sostenido que: “El obrar prudente del empleador le impone cuando menos la realización de una tercera consulta por otro especialista en la materia y si continúa la discrepancia, zanjarla administrativamente o judicialmente. Es necesario que la situación se resuelva en forma rápida para dar seguridad a ambas partes sobre los derechos que les asisten durante ese periodo” (ver Ley de contrato de Trabajo, com. por Vázquez Vialard

Ojeda, T. III; pag.105 CUIJ N°13-04837544-2/1, caratulada: "ROMERO JORGE OMAR EN J° 27.929 ROMERO JORGE OMAR C/ AUTOTRANSPORTES ISELIN SA P/ ORDINARIO S/REP").

Por todo lo expuesto y atendiendo al carácter excepcional y de interpretación restrictivo del recurso extraordinario (art. 145 III del C.P.C.C.T) y de conformidad a los artículos 3, 27, 28 inciso 1 y 29 de la Ley 8.911, esta Procuración General entiende que corresponde el rechazo del recurso extraordinario.

Despacho, 13 de noviembre de 2020.-



H. HECTOR PRADOLAPANE  
Fiscal Adjuvante Civil  
Procuración General