

Expte. 13-05405969-2-1

MARINI MARIA DENISE EN J. 161382
MARINI MARIA DENISE
C/STARBUCKS COFFEE ARGENTI-
NA SRL P/DESPIDO P/REC EXT.
PROV.

SALA SEGUNDA

EXCMA. SUPREMA CORTE:

Se ha corrido vista a esta Procuración General del recurso extraordinario interpuesto por la actora en contra de la sentencia dictada por la Séptima Cámara del Trabajo.

En autos la actora interpuso demanda reclamando indemnización por despido indirecto fundado en el incumplimiento del deber de ocupación por parte del empleador.

La Cámara rechazó el reclamo mediante la sentencia objeto de recurso extraordinario.

II. Se agravia al sostener que la sentencia resulta arbitraria por razonamiento ilógico y fundamentación insuficiente, y que se ha afecta su derecho de defensa y debido proceso. Alega que se ha ignorado el certificado del médico tratante, que se dejaron de aplicar los arts. 62, 63, y se y se interpretaron erróneamente los arts. 210, 78 y 242 de la L.C.T..

Manifiesta que no se ha tenido en cuenta que la trabajadora es hiposuficiente, que el empleador era quien se encontraba en mejores condiciones de producir pruebas y que atendiendo a su condición de mujer y madre que tenía debilitada su salud debió resolverse con perspectiva de género. Que existían discrepancias entre su médico particular y el asignado por la empresa, que su parte asistió a los controles y que acató las indicaciones de su médico tratante. Que era carga de la empleadora pedir una tercera opinión Que su parte cumplió con informar sus dolencias. Que la emplea-

dora no cumplió sus deberes conforme al art 78 de la LCT y que debió darse preeminencia al informe del médico tratante.

III. Este Ministerio Público estima que el recurso extraordinario provincial interpuesto debe ser rechazado.

A efecto de dictaminar: Cabe recordar que la apreciación del material probatorio, la valoración de la conducta asumida por las partes en la fase previa a la rescisión del vínculo contractual, como lo atinente acerca de la existencia o la entidad de la injuria en las causales invocadas que justifiquen la extinción de dicho vínculo, constituyen materias reservadas a los jueces de grado. Las conclusiones que en ejercicio de dichas atribuciones éstos formulen no son revisables en la instancia extraordinaria, salvo que se acredite la existencia de una absurda apreciación de los hechos y las pruebas de la causa, o que se demuestre que la valoración de la injuria invocada fue efectuada por el juzgador sin la prudencia que la ley exige (art. 242, LCT) (LS 303-488, 242-291; 101-20; 410-36, 417-190, 422-7, 424-117, 428-169, 430-1, 430-196, 434-242), lo que no se verifica en el caso traído a dictamen.

Si bien el art. 210 de la L.C.T. dispone que el trabajador está obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador, no prevé la solución cuando existe discrepancia entre los informes médicos del trabajador y el empleador. Y en este caso sería facultativa la solicitud de Junta Médica ante la Subsecretaría de Trabajo y en caso de falta de acuerdo con el dictamen oficial, la cuestión debe dirimirse judicialmente. (Livellara Carlos y ots. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social pag. 463). Ha sostenido V.E. 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. (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). Lo aconsejable es la instancia administrativa de una junta médica frente al desconocimiento de la información de salud aportada por el actor (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).

No obstante que la Cámara no tiene por acreditada la efectiva entrega del certificado médico del trabajador, ante la discrepancia de los facultativos no podía darse preeminencia a ninguna de los informes. Lo aconsejable era una junta médica previo a dirimir el caso judicialmente, pero en lugar de ello, la actora optó por darse por despedida actuando prematuramente, cuando no se ha demostrado que no se pagara el salario durante la licencia. Se advirtió que conforme los antecedentes de salud de la trabajadora había riesgo de que se reintegrara sin certeza médica. Conforme a ello no se ha logrado acreditar la gravedad de la causa del despido consistente en la negación de otorgar tareas, toda vez que al momento del distracto todavía se encontraba controvertida el alta del trabajador que no había sido dirimida en sede administrativa ni judicial.

En el caso no se advierte arbitrariedad y la configuración de injuria laboral y sus condiciones de gravedad es materia reservada por la ley a la valoración prudencial de los jueces - artículo 242 L.C.T. - y en tal virtud adquiere carácter de discrecionalidad que la exime de su posible censura en la instancia extraordinaria LS640-250.

Por todo lo dicho, en conclusión y de conformidad a los artículos 3, 27, 28 inciso 1 y 29 de la Ley 8.911, esta Procuración General entiende que corresponde rechazar el recurso extraordinario.

DESPACHO, 16 de junio de 2022.-



Dr. NÉSTOR FRÁGAPANE
Fiscal Adjunto Civil
Procuración General