

TSJ Córdoba, Sala Laboral, Sent. n.º 71, 12/05/2023, “G. S. A. c/ Clínica Romagosa S.A. – Ordinario – Despido” Recurso de Casación, Trib. de origen: Cám. Trabajo Córdoba, Sala VIII

Primera cuestión: ¿Es procedente el recurso interpuesto por la parte actora? Segunda cuestión: ¿Qué resolución corresponde dictar? A la primera cuestión planteada El señor vocal doctor Luis Eugenio Angulo, dijo: 1. La presentante se agravia por el rechazo del daño moral reclamado como consecuencia del despido injustificado dispuesto por la patronal. Considera que el a quo no tuvo en cuenta que su parte fue clara y específica al fundar la pretensión, mientras que la accionada se limitó a efectuar una negativa genérica e insuficiente, sin brindar una versión propia de la conducta que se le atribuyó. Tacha de arbitraria a la conclusión del Juzgador porque la empleadora nunca controvertió los graves hechos y la discriminación que se le imputaron: solo intentó justificar el distracto pero dejó en pie el daño moral. En ese marco, estima que el Sentenciante obvió las consecuencias previstas en el art. 316 del CPCC por lo que cuestiona que le atribuyera la carga de demostrar el perjuicio extrapatrimonial reclamado. Insiste en que la prueba instrumental e informativa avalaron el padecimiento, pues fue despedida tras cumplir diecisiete años de trabajo intachables y encontrándose gravemente enferma. Así lo entendió el a quo al concluir que la conducta de la empleadora estuvo reñida con los principios de buena fe, colaboración y solidaridad. Cita Jurisprudencia en aval de su postura. 2. El Juzgador luego de un minucioso análisis de la causal de desvinculación invocada por la empleadora -abandono de trabajo- entendió que la medida extintiva dispuesta por la patronal, resultó ilegítima. En primer término señaló que no se configuró debidamente la constitución en mora de la trabajadora porque en la intimación a los fines del reintegro no se invocó un plazo para el cumplimiento de la obligación (tal como lo impone la norma). Además, destacó que la demandada soslayó valorar las “modalidades que resultan del caso”: que se trataba de una dependiente de diecisiete (17) años de antigüedad, titular de un legajo impecable y que, fundamentalmente, se encontraba en instancias de recuperación, luego de sufrir un grave ataque a su intimidad, por lo cual, a la fecha de decidir el desahucio estaba recibiendo prestaciones por parte de la ART, las que inclusive, se extendieron cinco meses más allá de operada la extinción. También reprochó a la Clínica que la constancia del “alta médica” en la que fincó la solicitud de reintegro lucía confusa en su redacción y no fue refrendada. Finalmente señaló que tampoco se probó ninguna conducta “reveladora” de que la Sra. G. quisiera dar por terminado el contrato de

trabajo. Por el contrario, tal como era de pleno conocimiento del empleador, la trabajadora comenzó a ausentarse de su puesto laboral a partir del acaecimiento del traumático accidente in itinere que sufriera y es por ello que, contando con todas las facultades de control conferidas por el art. 210 de la LCT y tratándose de un centro de salud con medios técnicos para efectuarlo, debió -antes de adoptar la medida rescisoria- cerciorarse del estado de las dolencias (físicas y psíquicas) de la trabajadora, en vez de limitarse a controlar el cumplimiento de la intimación al reintegro. Entonces, consideró la conducta patronal reñida con los principios de colaboración, solidaridad, buena fe y, esencialmente, de conservación del contrato (arts. 62, 63 y 10 ib.). A lo que añadió que “...probablemente, para sus intereses, le convenía desprenderse de esta trabajadora, que contaba con mucha antigüedad y con un futuro laboral -quizás- incierto por efecto de las secuelas derivadas del hecho traumático vivido...” (fs 180). Desestimó la reparación por daño moral citando Jurisprudencia de esta Sala en orden a que “...como regla en el ámbito de las relaciones individuales de trabajo, todos los perjuicios generados por la rescisión sin justa causa, son resarcibles por la tarifa del art. 245, LCT. Dicho monto repara los daños material y moral emergentes de la ruptura, dentro del estándar “ordinario” que de ello deriva (la necesidad de obtener otro empleo que procure la satisfacción de las necesidades básicas, la frustración del principio de continuidad del contrato de trabajo, la interrupción de la carrera laboral, entre otros” (S 66/2017). Luego, destacó que si bien no quedaban dudas de la ilegitimidad de la causal invocada para despedir, no se advertían circunstancias agravantes (ni se produjo prueba alguna en tal dirección) que permitieran definir que la actora sufrió otro daño -fuera del standard que contempla la norma del art. 245, LCT- a raíz del distracto. 3. La sola lectura del relato anterior evidencia que le asiste razón a la recurrente. Ello es así porque las premisas que conformaron el razonamiento del Tribunal de Mérito dan cuenta de que el perjuicio efectivo que se le ocasionó a la trabajadora fue superior del que prevé la tarifa que regula la LCT. En efecto, el a quo al valorar las circunstancias en que se decidió la desvinculación de la Sra. G., calificó como ilegítima la conducta patronal, con base en los mismos acontecimientos descriptos por la trabajadora para fundar el reclamo por daño moral, reveladores del padecimiento y zozobra espiritual como consecuencia de dicho obrar (fs. 2 vta./3). En ese marco, la exigencia impuesta a la accionante en orden a demostrar “circunstancias agravantes” y un menoscabo que excediera el contemplado en el art. 245 de la LCT, luce desprovista de la debida

fundamentación pues el propio a quo sindicó el proceder de la empleadora como abusivo y violatorio de los principios de buena fe, colaboración y solidaridad (fs. 180). Es necesario remarcar que la Sra. G. se desempeñaba en el nosocomio demandado desde el año mil novecientos noventa y ocho (diecisiete años de antigüedad), sin haber recibidosanciones en esa extensa vinculación. El motivo por cual no estaba concurriendo a laborar era conocido por la patronal -que casualmente es un establecimiento que presta servicios de saludya que se originó en un hecho delictivo del que fue víctima a pocos metros del lugar de trabajo, cuando se dirigía a prestar tareas. Las consecuencias de dicho suceso fueron informadas a la ART por la propia empleadora (fs. 14) y, precisamente, al momento de ser intimada a retornar, la actora estaba recibiendo prestaciones de la aseguradora (fs. 179). En tales condiciones, la desvinculación se volvió doblemente lesiva, derivando en un menoscabo que se entiende intrínseco al acto de que se trata (art. 1078, CC). Ello es así porque las facultades de dirección y organización reconocidas al empleador deben ser discrecionalmente ejercidas a la luz del corpus iuris de los derechos humanos, con el límite infranqueable que impone el respeto de la dignidad de los trabajadores y las trabajadoras. Esta dignidad es el centro sobre el que gira la organización de los derechos fundamentales en nuestro orden constitucional e internacional. El efecto del empleo, además de dignificante implica la inclusión de la persona en el sistema social. Luego, colocar a la accionante al margen de dicho sistema, en el particular estado de vulnerabilidad en que se encontraba e invocando una causa que no solo no se acreditó sino que el propio Sentenciante calificó como abusiva, importa un menoscabo que excede el previsto por el art. 245 citado y debe ser reparado. Finalmente y desde otra perspectiva, no resulta un dato menor a considerar, la situación que atravesaba la Sra. G. luego del hecho del que fue víctima. La normativa nacional de protección integral de las mujeres -ley 26.485- ostenta como uno de sus valores significativos, el refuerzo del método de valoración en materia de erradicación de la violencia contra la mujer. En esa dirección en su art. 3 consagra como derechos protegidos, además de los reconocidos en la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, la Convención sobre los Derechos de los Niños y la ley 26.061 “el trato respetuoso a las mujeres que padecen de violencia, evitando toda conducta, acto u omisión que produzca revictimización...” (inc. k). En el subexamen, se constató que el empleador no solo omitió

resguardar y proteger la integridad de su dependienta sino que la instó a retornar al trabajo sin cerciorarse de su recuperación y aun sabiendo que continuaba enferma, generando entonces un perjuicio adicional al padecido. (Ver S 75224 Sala VI CNAT in re “CRA c/ Galeno ART S.A. y otro s/ Despido”, CSJN. R. 26/08/2021). 4. Por lo expuesto corresponde anular el pronunciamiento en el aspecto señalado (art. 105, CPT). En consecuencia, se estima procedente el resarcimiento solicitado por la Sra. G. (fs. 3) porque el despido injustificado dispuesto por la empleadora en las circunstancias descriptas le ocasionó una lesión en sus valores y dignidad personal que no está mensurada en el art. 245 de la LCT. A dicha suma deberán adicionarse los intereses establecidos por el a quo en el pronunciamiento para los rubros declarados procedentes, desde el distracto (11/02/2015) y hasta su efectivo pago. Voto pues por la afirmativa. El señor vocal doctor Luis Enrique Rubio, dijo: Coincido con la opinión expuesta por el señor vocal cuyo voto me precede. Por tanto, haciendo míos los fundamentos emitidos, me expido en la misma forma. La señora vocal doctora M. Mercedes Blanc de Arabel, dijo: A mi juicio es adecuada la respuesta que da el señor vocal doctor Angulo a la primera cuestión. Por ello, de acuerdo a sus consideraciones, me pronuncio en igual sentido. A la segunda cuestión planteada El señor vocal doctor Luis Eugenio Angulo, dijo: A mérito de la votación que antecede corresponde admitir el recurso deducido por la actora y, consecuencia, hacer lugar al daño moral reclamado de conformidad a lo dispuesto en la cuestión anterior. Con costas. Los honorarios de las Dras. ... serán regulados por la a quo en un treinta y dos y treinta por ciento, respectivamente, de la suma que resulte de aplicar la escala media del art. 36 de la ley 9459 sobre lo que constituyó materia de impugnación (arts. 40, 41 y 109 ib.), debiendo considerarse el art. 27 CA. El señor vocal doctor Luis Enrique Rubio, dijo: Adhiero a la solución a la que se arriba en el voto que antecede. Por tanto, me expido de igual modo. La señora vocal doctora M. Mercedes Blanc de Arabel, dijo: Comparto la decisión que propone el señor vocal doctor Angulo a la presente. Por ello, me pronuncio de la misma manera. Por el resultado de la votación que antecede, previo Acuerdo, el Tribunal Superior de Justicia, por intermedio de la Sala Laboral, RESUELVE: I. Admitir el recurso de casación deducido por la actora y, en consecuencia, anular el pronunciamiento atacado conforme se expresa. II. Hacer lugar al daño moral reclamado de conformidad a lo dispuesto en la primera cuestión tratada. III. Con costas. IV. Determinar que los honorarios de las Dras. ... sean regulados por la a quo en un treinta y dos y treinta por ciento,

respectivamente, de la suma que resulte de aplicar la escala media del art. 36 de la ley 9459 sobre lo que constituyó materia de impugnación, debiendo considerarse el art. 27 ib. V. Protocolícese, hágase saber y bajen. FDO.: ANGULO MARTÍN – RUBIO – BLANC GERZICICH.