

Discrepancia entre certificados médicos: improcedencia de la ruptura del contrato por abandono de trabajo

Escribe el Dr. Rodolfo Aníbal González (*)

En un nuevo antecedente dictado por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (Sala II) frente a un caso de discrepancias entre certificados médicos, se rechazó el abandono de trabajo decidido por la empresa.

La trabajadora había comunicado su enfermedad a la empleadora, sometiéndose a los controles médicos ejercidos por aquélla, los cuales arrojaron que se encontraba en condiciones de prestar tareas.

La dependiente negó dicha circunstancia sosteniendo que aún continuaba enferma con certificado de su médica tratante, según el cual se encontraba con un cuadro de agorafobia con angustia, que se le estaba suministrando medicación y que se reincorporaría cuando le diera el alta dicha profesional.

La empresa insistió en que se encontraba en condiciones de laborar y, por ende, la intimó a retomar tareas bajo apercibimiento de considerarla incurso en abandono de trabajo. La trabajadora sostuvo que continuaba enferma y con tratamiento psiquiátrico.

Finalmente la patronal hizo efectivo el apercibimiento y extinguió el contrato de trabajo, considerándola incurso en abandono de tareas, ante lo cual la empleada promovió demanda laboral en procura de las indemnizaciones derivadas del despido sin causa. Su reclamo fue admitido por la justicia.

En los fundamentos del fallo se señaló, que del juego armónico de los artículos 209 y 210 de la Ley de Contrato de Trabajo, la empleadora tenía la facultad de convocar una tercera opinión médica en caso de duda, de conformidad con los lineamientos que prevén los artículos 10, 62 y 63 de la referida norma (principios de continuidad del contrato, colaboración y buena fe).

Lejos de ello, la empresa consideró a la trabajadora incurso en la causal que contempla el artículo 244 de la Ley de Contrato de Trabajo (abandono de tareas), sin perjuicio de que las reiteradas comunicaciones de la dependiente resultaron claramente demostrativas de su intención de no abandonar la relación laboral habida.

Los jueces recordaron, que la jurisprudencia en general considera que no se verifica la hipótesis del abandono de trabajo cuando el dependiente no se presenta pero invoca una situación de enfermedad impeditiva, aún cuando el empleador

controvierta la misma ya que, en estos supuestos, más allá del debate, no se advierte el ánimo de abandono del dependiente.

Desde este enfoque, se dictaminó que la decisión de la empresa de finalizar el vínculo laboral por abandono de trabajo fue precipitada e injustificada, condenándose al pago de las indemnizaciones derivadas del despido incausado.

Este fallo judicial resulta importante, ya que erradica la posibilidad de interpretar - durante la controversia sobre la existencia y/o carácter de una enfermedad inculpable- que la ausencia configure un abandono de tareas, sin perjuicio de que, si las inasistencias no son debidamente justificadas, podría analizarse la eventual posibilidad de la aplicación de correctivos disciplinarios.

Fallo: “Ramírez Paula Romina c/ INC S.A. s/ despido”, Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala II, 10 de noviembre de 2014.

Publicado en el Actio Reporte del 28 de Noviembre de 2017

(*) Abogado (UBA). Presidente de Actio Consultores Jurídicos S.A.