

Acto humanitario de una empresa la condena al pago de indemnizaciones

Escribe el Dr. Rodolfo Aníbal González (*)

En un –por lo menos- insólito fallo, la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo condenó a una empresa a pagar indemnizaciones por haber abonado sueldos a un trabajador enfermo durante el período no remunerado de conservación del empleo.

El caso

El trabajador gozó en forma completa de la licencia remunerada por enfermedad inculpable. Al finalizar la misma, continuaba imposibilitado de trabajar, por lo que la empresa le notificó que comenzaba el período de reserva del puesto por un año, en virtud de lo dispuesto en el artículo 211 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Sin perjuicio de no estar obligado legalmente, el empleador continuó abonándole salarios por motivos de mera humanidad, durante todo ese año.

Transcurrió el año de reserva, el dependiente no se reincorporó a sus tareas. En consecuencia, la empresa procedió a notificarle, conforme lo establecido por la norma antes citada, la extinción del contrato de trabajo sin pago de indemnizaciones.

El trabajador, entonces, reclamó judicialmente los pagos indemnizatorios que hubieran correspondido a un despido sin causa justificada.

La sentencia

El fallo comienza por recordar que el plazo de reserva del puesto por enfermedad inculpable no implica la interrupción del vínculo laboral, sino sólo la suspensión de algunos efectos de éste, en especial la obligación de prestar servicios y la correlativa de pagar salario. Cabe acotar que ello nunca fue controvertido en el caso.

En este marco, el tribunal considera que si bien la empresa le notificó al trabajador en tiempo oportuno que comenzaba el período de reserva del puesto, continuó abonando salarios hasta la finalización del mismo. “...Ello –según los jueces- “desvirtúa la notificación en cuestión, ya que la conducta adoptada con posterioridad a la misma, resulta contradictoria...”

Por ello, concluye el tribunal, “...teniendo en cuenta el acto propio de la demandada de continuar abonando salarios aún dos años más de lo que le hubiera correspondido, generaba en el actor la expectativa de continuidad del contrato de trabajo...”

En consecuencia, **se condena a la empresa al pago de las indemnizaciones por despido arbitrario, sus intereses y costas.**

La sentencia fue suscripta por los jueces Luis A. Raffaghelli y Juan Carlos Fernández Madrid.

Fallo comentado: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VI, 25 de febrero de 2013, autos *“Almada, Domingo c. Iluminación Buenos Aires S.A. s/despido”*.

Nota publicada el 24 de Enero de 2017

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