

Barale, Helvio Darío vs. Cetrogar S.A. s. Indemnización laboral (Laboral)

STJ, Corrientes; 29/04/2024; Rubinzal Online; RC J 4152/24

Sumarios de la sentencia

Despido discriminatorio - Discriminación por razones de salud - Determinación de la indemnización - Situación de vulnerabilidad

Las facultades del empleador concedidas por la ley deben ser discrecionalmente ejercidas con el infranqueable límite que impone el respeto de la dignidad del trabajador. La dignidad humana es el centro sobre el que gira la organización de los derechos fundamentales de nuestro orden constitucional y del orden internacional. Frente a una situación de extrema vulnerabilidad del trabajador, como es el caso de una enfermedad, la licitud de la conducta del empleador debe analizarse con suma prudencia. Se debe priorizar el bienestar de la persona humana que trabaja, correspondiendo consolidar firmemente la protección del empleado en situación de vulnerabilidad, quien no debe estar sujeto a ninguna consecuencia perjudicial derivada de su enfermedad. En el caso, el actor cumplió con la carga de acercar indicios suficientes que demostraron que el motivo de su despido fue la enfermedad que lo aquejó e impidió temporalmente la prestación de servicios y lo hizo a través de pruebas suficientes (la cercanía del despido con la fecha de alta médica y la postura de la demandada reconociendo que la disolución se debió a su padecimiento) sin probarse absurdidad en su valoración y, como contrapartida, no obraron en la causa elementos probatorios conducentes capaces de acreditar que la ruptura se debió a otra causa. Por último, resuelto el accionar discriminatorio de la firma empleadora, la determinación del daño moral recurriendo a la analogía de lo establecido en el art. 182, LCT resultó coherente con el diseño normativo que protege al trabajador contra actos de discriminación. Se rechaza la impugnación extraordinaria local y se confirma la sentencia de Cámara recurrida.

Texto completo de la sentencia.-

En la ciudad de Corrientes, a los veintinueve días del mes de abril de dos mil veinticuatro, estando reunidos los señores Ministros del Superior Tribunal de Justicia, Doctores Fernando Augusto Niz, Guillermo Horacio Semhan, Alejandro Alberto Chaín, Eduardo Gilberto Panseri, con la Presidencia del Dr. Luis Eduardo Rey Vázquez, asistidos de la Secretaria Jurisdiccional Dra. Marisa Esther Spagnolo, tomaron en consideración el Expediente N° RXP - 11989/21, caratulado: "BARALE HELVIO DARIO C/ CETROGAR SA S/ INDEMNIZACION LABORAL (LABORAL)".

Habiéndose establecido el siguiente orden de votación: Doctores Fernando Augusto Niz, Eduardo Gilberto Panseri, Luis Eduardo Rey Vázquez, Alejandro Alberto Chaín y Guillermo Horacio Semhan.

EL SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTICIA SE PLANTEA LA SIGUIENTE:
CUESTIÓN

¿QUÉ PRONUNCIAMIENTO CORRESPONDE DICTAR EN AUTOS?

A LA CUESTIÓN PLANTEADA EL SEÑOR MINISTRO DOCTOR FERNANDO AUGUSTO NIZ, dice:

I.- Contra la sentencia N°85/2023 pronunciada por la Excma. Cámara de Apelaciones Laboral de Curuzú Cuatiá (obrante en formato digital) que al receptar la apelación impetrada por el actor, revocó la decisión de primera instancia que rechazó la demanda promovida, la parte demandada -por apoderado- dedujo el recurso de inaplicabilidad de ley en tratamiento (presentado de manera digital).

II.- Los recaudos formales previstos en los arts. 102 y 104 de la ley procesal laboral vigente aplicable fueron satisfechos. Corresponde considerar los agravios allí expresados.

III.- La Cámara se encargó de rebatir los argumentos que expuso el primer juez para rechazar la demanda. Reseñó los fundamentos que dio este último, principalmente, la supuesta imprecisión del accionante que reclamó el resarcimiento por daño moral ante un despido discriminatorio por cuestiones de salud, sin dar explicación acabada -precisa y circunstanciada- de los hechos constitutivos, tampoco del daño (extrapatrimonial) derivado de la resolución contractual, ni la repercusión que dicho acto generó en su persona (por ej. Sufrimientos, amarguras, dolores espirituales, trastornos psíquicos, etc.). La admisión de la acción en tales circunstancias -señaló el judicante primigenio- hubiera significado la violación del derecho de defensa y del principio de congruencia.

Luego el Tribunal, previo a resolver lo medular de la cuestión, estableció como

premisa la circunstancia de que acreditado el "despido discriminatorio" el daño debe "presumirse" por la cosa misma (in re ipsa), no siendo necesario a los fines de su resarcimiento, ni su alegación concreta o específica como tampoco su prueba. Citó abundante jurisprudencia en pro de lo fundamental del derecho a la "no discriminación" (grave ilicitud), como parte integrante del "jus cogens" (situaciones en las cuales se encuentra en juego la responsabilidad internacional del Estado Argentino). Coligió que, de verificarse que el distracto encubrió discriminación (por motivos de salud), el daño debe considerarse como existente, que aún en ausencia de parámetros de su cuantificación esta tarea recae en el cuerpo colegiado (citó el art. 330 del CPCC, aplicable supletoriamente por remisión del art. 109 de la Ley 3540).

Hizo un relato de las constancias de autos. Conforme a la traba de la litis, fijó la pretensión del accionante en el reclamo de indemnización por daño moral derivado del despido directo y sin causa que, según aquél afirmó, estuvo realmente motivado en cuestiones de salud, ya que fue su condición física lo que determinó la resolución sin que la demandada buscara opciones en pos de tutelar su condición de trabajador, de ahí el pedido de reparación (que tasó en la suma de \$ 500.000).

Desgranó la respuesta de la firma, negando el daño y desconociendo la mentada discriminación. También el rechazo de relación de causalidad derivada de una pretendida correlación temporo espacial entre la verificación del estado de salud del trabajador y la decisión rupturista. Lo referido en relación a las tareas de maestranza desempeñadas por el actor, la imposibilidad de reubicarlo ni de sustituir puesto de trabajo con otros empleados de la sucursal Mercedes. El aludido beneficio de la decisión adoptada al abonar la indemnización íntegra del 245, evitando invocar lo previsto en el segundo párrafo del art. 212 de la LCT para pagar un monto menor (art. 247 LCT).

Seguidamente el "a quo" estableció los puntos que arribaron firmes a la instancia de apelación: la alteración en la salud del trabajador; el alta otorgada (28/10/2019); el despido sin causa comunicado el 29/10/2019; el carácter de enfermedad inculpable de la patología y la incapacidad del 15 % (parcial y permanente).

Cerrando filas en cuanto a su convicción, hizo pie en los argumentos que brindó CETROGAR y no los halló suficientes como para determinar la exclusión de Barale del ámbito laboral, ni aún bajo el marco de la normativa laboral que prevé la posibilidad de tal manera de resolver el vínculo (sin causa). A contrario sensu, advirtió confesión del real motivo para adoptar aquella solución, cuando en el responde se dejó entrever que se procedió así en razón de que el reclamante -confirmada la dolencia inculpable- no podría realizar a futuro las tareas objeto

del contrato.

Reflexionó sobre los postulados del art. 212 de la LCT, la previsión para el supuesto de enfermedades inculpables, las tareas pasivas que la empleadora pudo haber asignado y que ni siquiera invocó, menos aún probó. Tuvo como banal la excusa respecto de la bondad del pago en los términos del art. 245 LCT (por lo que evitó hacerlo conforme al art. 247 LCT, en desmedro del trabajador). Con los elementos señalados, consideró "evidente" e "indisimulado" que el cese (en un todo ilegítimo) obedeció al estado de salud del dependiente, ergo, netamente discriminatorio, determinando ello la insuficiencia de la indemnización abonada sin contemplar la situación planteada (padecimiento físico por un lado y la decisión rupturista que no estuvo fundada en pautas objetivas de la actividad de la empresa sino teniendo en vista la patología corroborada).

Citó abundante jurisprudencia emanada de la CSJN como también de la CNAT (entre ellos, Pellicori, "Camino c/Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto"). Concluyó en la existencia de "indicios" suficientes confirmatorios del proceder segregatorio, en tanto la solución finiquitoria (en la sucursal Mercedes) recayó -únicamente- sobre Barale (de dos "maestranzas" se procedió en relación al incapacitado), poniendo de relieve (siguiendo el análisis del art. 212 LCT) que no hubo esfuerzo probatorio de la accionada tendiente a demostrar la inexistencia de tareas adecuadas a su capacidad física. Llegó al convencimiento de que la resolución así configurada pretendió encubrir un despido discriminatorio, merecedor de una condena resarcitoria del daño extrapatrimonial ocasionado al otrora dependiente, perjuicio que rememoró- se produjo por esa sola circunstancia, sin necesitar probar uno específico.

Finalmente, no obstante reconocer que el actor no explicó cuál habría sido el destino que daría al resarcimiento para el caso de obtenerlo siendo obstáculo para saber si fue ajustado el monto reclamado (ello en relación a la teoría de las satisfacciones sustitutivas o compensatorias previstas en el art. 1741 del CC y Ccial.), suplió -sin embargo- dicha omisión con la aplicación analógica del art. 182 de la LCT (normas que prevén una indemnización para casos en los que la ley presume la existencia de un obrar discriminatorio por matrimonio o nacimiento). Así justipreció el monto indemnizatorio (equivalente a 13 salarios) el que resultó similar al pretendido en la demanda y en esos términos estableció la condena, imponiendo las costas a cargo de la accionada.

IV.- La recurrente se agravió por absurda valoración probatoria y abuso de la normativa laboral vigente, en un claro apartamiento de la verdad objetiva. A su juicio la Cámara, para decidir como lo hizo, cambió el foco de la cuestión pues en lugar de analizar si existió o no el daño invocado se abocó a determinar si existió o no un despido discriminatorio que le permitiera presumir el daño. Negó

la existencia de cualquier señal que condujera a admitir tal situación. Adujo que el actor debió verificar indicios previos al distracto, cuestión que no cumplimentó por lo que la resolución contractual resultó enmarcada en los límites estipulados por la legislación laboral.

Reforzando su posición, desmenuzó y analizó el desenlace de los hechos, desde el comienzo del padecer del actor, el trato que se le dispensó, llegando al momento de tomar decisión sobre la continuidad laboral en que se estimó conveniente finiquitar el vínculo, solución que también se adoptó en otras sucursales. Señaló que el tribunal desoyó los datos aportados por los testigos que afirmaron no haber apreciado trato desleal alguno. Refirió a jurisprudencia avalatoria de su postura.

Endilgó yerros en el razonamiento del primer votante vinculados a la supuesta incapacidad que denunció el actor y la pericia que la desacreditó. Recalcó la falta de acreditación del daño extrapatrimonial, cuestión que entendió dejada de lado por el sentenciante. Remarcó que la desvinculación halló sustento en el marco laboral (art. 212 en concordancia con el 254 de la LCT, hipótesis de extinción del contrato de trabajo por imposibilidad física del trabajador sin que implique supresión de derechos fundamentales), en pleno cumplimiento de la ley e invitó a no confundir entre arbitrariedad y discriminación, términos que no resultan sinónimos. Denunció ausencia de nexo causal para determinar la responsabilidad patronal por alguna conducta ilícita, más allá de lo incausado o arbitrario del despido.

Disintió con la Cámara sobre la existencia de indicio alguno de trato discriminatorio conforme a las previsiones de la Ley 23592, menos aún de daños resarcibles originados en hechos extracontractuales por motivo de la ruptura contractual, tampoco de alguna indicación sobre nexo de causalidad, lo cual conduce inexorablemente- al rechazo de la acción como se decidió en primera instancia, máxime que la solución encuadró en el 3er párrafo del art. 212 de la LCT.

Finalmente discrepó con la determinación -a su entender arbitraria e ilegítima- de la suma indemnizatoria, mediando una resolución "ultra petita" excediendo lo peticionado en el objeto de demanda, violando el principio de congruencia.

V.- Los reparos esgrimidos por la parte demandada no fueron idóneos para desvirtuar los fundamentos dados por el Tribunal para invalidar lo resuelto por el juez de primera instancia.

No fueron demostrados los supuestos de violación de la ley ni tampoco de arbitrariedad por lo cual corresponde confirmar el fallo de Cámara.

En este punto hago hincapié en el punto que bien dejó sentado la Cámara, concretamente, en el expreso reconocimiento que efectuó la demandada

respecto de que desalojó al trabajador de su puesto laboral, lo descartó, a posteriori de ratificarse la patología inculpable por la que recibió tratamiento previo (se le dio el alta, a renglón seguido y sin solución de continuidad, devino la disolución vincular). Lo hizo -según afirmó- en el entendimiento de que no podría realizar en adelante las tareas objeto del contrato y sin siquiera analizar la posibilidad de que desempeñara otras. La conducta patronal, sin hesitación, constituyó indicio suficiente a los fines de considerarla como "discriminatoria", como bien dejó sentado la Cámara.

Precisamente en el caso "Pellicori" (Pellicori, Liliana S. c. Colegio Público de Abogados de la Capital Federal) sostuvo la Corte Suprema de Justicia de la Nación a modo de conclusión, que en casos como el que se resuelve, resulta suficiente para la parte que afirma ser víctima de un acto discriminatorio, con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, se presenten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación.

En este punto no puedo soslayar al trabajador como sujeto de preferente tutela constitucional (CSJN, VIZZOTI, CARLOS A. C/AMSA S.A.), que vive en un entorno social con su familia a la cual debe prodigar manutención, no mereciendo desprecio sino respeto en el trato, máxime en la situación de hiposuficiencia que ocupa en la relación respecto de la patronal. Por ello cuenta con todo un marco normativo de carácter tuitivo que lo ampara ante situaciones como la del presente caso. Es que, en definitiva, no obstante la percepción de la indemnización tarifada, la pérdida del empleo no pudo resultarle indiferente o sin incidencia alguna sobre su persona.

En dicho contexto, el trabajo debe ser una forma de realización y una oportunidad para que el trabajador desarrolle sus aptitudes, habilidades, potencialidades y logre sus aspiraciones, en aras de alcanzar su desarrollo integral como ser humano; solo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico. De allí que las facultades del empleador concedidas por la ley deben ser discrecionalmente ejercidas, a la luz de aquél cuerpo jurídico protectorio y con el infranqueable límite que impone el respeto de la dignidad del trabajador.

La dignidad humana es el centro sobre el que gira la organización de los derechos fundamentales de nuestro orden constitucional y del orden internacional. Frente a una situación de extrema vulnerabilidad del trabajador, como es el caso de una enfermedad, la licitud de la conducta del empleador debe analizarse con suma prudencia. Se debe priorizar el bienestar de la persona humana que trabaja, correspondiendo consolidar firmemente la

protección del empleado en situación de vulnerabilidad, quien no debe estar sujeto a ninguna consecuencia perjudicial derivada de su enfermedad como acaeció en autos.

VI.- De allí que el razonamiento volcado en el decisorio recurrido resultó inmune a los vicios que le fueron atribuidos.

En definitiva, el actor cumplió con la carga de acercar indicios suficientes que demostraron que el motivo de su despido fue la enfermedad que lo aquejó e impidió temporalmente la prestación de servicios y lo hizo a través de pruebas suficientes (la cercanía del despido con la fecha de alta médica y la postura de la demandada reconociendo que la disolución se debió a la enfermedad de Barale) sin probarse absurdidad en su valoración y, como contrapartida, no obraron en la causa elementos probatorios conducentes capaces de acreditar que la ruptura se debió a otra causa.

VII.- El caso en modo alguno implicó, según entendió el recurrente fallar "ultra petita" o una violación del principio de congruencia por cuanto los juzgadores no se apartaron de la concreta pretensión plasmada en la demanda, con sustento en el despido que se tildó de "discriminatorio" y el reclamo del "daño moral" derivado del actuar de la firma "Cetrogar".

Por último, tampoco evidenció apartamiento alguno cuando recurrió a la analogía para justipreciar el "daño". De ahí que, otorgar -por analogía- la indemnización agravada prevista en el art.182 de la LCT resultó irreprochable (arribando a un monto prácticamente similar al pretendido), solución coherente con el diseño normativo que protege al trabajador contra actos de discriminación.

Lo expuesto resulta suficiente para declarar improcedentes los agravios, rechazar la impugnación extraordinaria local y confirmar la sentencia de Cámara recurrida, con costas.

De compartir mis pares este voto, corresponderá rechazar el recurso de inaplicabilidad interpuesto por la demandada, en su mérito, confirmar la sentencia recurrida, con costas y pérdida del depósito de ley. Regular los honorarios del Dr. Armando Daniel Recalde Portillo, por la demandada, como Responsable Inscripto frente al IVA; los del Dr. Julio Jorge Esteban Caram, por el actor, como Monotributista, a cada uno en el 30% de la cantidad que quede establecida en primera instancia (art. 14, ley N° 5822), debiendo adicionarse a los correspondientes al primer profesional citado el porcentaje que deba tributar ante la AFIP.

A LA CUESTIÓN PLANTEADA EL SEÑOR MINISTRO DOCTOR EDUARDO GILBERTO PANSERI, dice:

Que adhiere al voto del Sr. Ministro Dr. Fernando Augusto Niz, por compartir sus fundamentos.

A LA CUESTIÓN PLANTEADA EL SEÑOR PRESIDENTE DOCTOR LUIS EDUARDO REY VAZQUEZ, dice:

Que adhiere al voto del Sr. Ministro Dr. Fernando Augusto Niz, por compartir sus fundamentos.

A LA CUESTIÓN PLANTEADA EL SEÑOR MINISTRO DOCTOR ALEJANDRO ALBERTO CHAÍN, dice:

Que adhiere al voto del Sr. Ministro Dr. Fernando Augusto Niz, por compartir sus fundamentos.

A LA CUESTIÓN PLANTEADA EL SEÑOR MINISTRO DOCTOR GUILLERMO HORACIO SEMHAN, dice:

Que adhiere al voto del Sr. Ministro Dr. Fernando Augusto Niz, por compartir sus fundamentos.

En mérito del precedente Acuerdo el Superior Tribunal de Justicia dicta la siguiente:

SENTENCIA N° 37

1°) Rechazar el recurso de inaplicabilidad interpuesto por la demandada, en su mérito, confirmar la sentencia recurrida, con costas y pérdida del depósito de ley.

2°) Regular los honorarios del Dr. Armando Daniel Recalde Portillo, por la demandada, como Responsable Inscripto frente al IVA; los del Dr. Julio Jorge Esteban Caram, por el actor, como Monotributista, a cada uno en el 30 % de la cantidad que quede establecida en primera instancia (art. 14, ley N° 5822), debiendo adicionarse a los correspondientes al primer profesional citado el porcentaje que deba tributar ante la AFIP. 3°) Insértese y notifíquese.

Dr. LUIS EDUARDO REY VAZQUEZ - Dr. FERNANDO AUGUSTO NIZ - Dr. EDUARDO GILBERTO PANSERI - Dr. ALEJANDRO ALBERTO CHAIN - Dr. GUILLERMO HORACIO SEMHAN.