



EL DERECHO

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: Despido decidido en un momento difícil en el seno familiar del trabajador. Despido discriminatorio. **CONTRATO DE TRABAJO:** Entrega de certificados de servicios y remuneraciones.

1.- *Teniendo conocimiento la empresa de que la trabajadora estaba atravesando un momento difícil en el seno de su familia, haber apelado al despido "sin causa" en esas circunstancias difíciles, la expuso cuanto menos a situaciones de dudas, abuso y discriminación.*

2.- *El hecho de que la empleadora responda directamente con la expulsión del trabajo de la trabajadora no puede tolerarse, en la medida en que disponía de otras medidas legales para rectificar, a todo evento, los supuestos incumplimientos de su tarea defectuosa.*

3.- *La entrega de certificados de trabajo al dependiente, es una obligación del empleador que debe ser cumplida en forma inmediata a la desvinculación, esto es, en el plazo de ley, no basta que la empleadora argumente que los certificados estuvieron a disposición del actor, sino que es necesario que arbitre los medios para su entrega.*

CNTrab., sala VI, febrero 10-2017.- O.R.L. c. Pearson Education S.A. s. Despido

Buenos Aires, 10 de febrero de 2017

En la Ciudad de Buenos Aires reunidos los integrantes de la Sala VI a fin de considerar los recursos deducidos en autos y para dictar sentencia en estas actuaciones, practicando el sorteo pertinente, proceden a expedirse en el orden de votación y de acuerdo con los fundamentos que se exponen a continuación.

EL DOCTOR LUIS A. RAFFAGHELLI DIJO:

La sentencia de primera instancia (fs. 433/441) que hizo parcialmente lugar a la demanda entablada viene apelada por la parte actora y por la demandada según los memoriales obrantes a fs. 443/444 y fs. 451/454, respectivamente. A su vez, la parte actora contestó agravios a fs. 456/458.

Para un mejor orden lógico, trataré en primer término el recurso de la parte demandada que centralmente cuestiona que la Sra. Jueza a quo haya considerado que el despido decidido por la empresa Pearson Education SA fue discriminatorio, en razón del difícil estado de salud que atravesaba la actora.

Considero que la queja es claramente inadmisibile.

Sin perjuicio de señalar que, si bien las manifestaciones plasmadas en el escrito recursivo, en relación al despido discriminatorio no cumplen adecuadamente con las exigencias normadas por el ordenamiento adjetivo (conf. art. 116 de la Ley 18.345) y que ello conllevaría -sin más- a declarar desierto el recurso, creo conveniente efectuar algunas consideraciones debido al tenor de la presentación de la accionada.

En este caso concreto, la actora invocó haber sido despedida discriminatoriamente mientras se encontraba atravesando un momento muy delicado familiar. Describe que su hijo sufrió un grave accidente que desencadenó en un cuadro depresivo y bipolar que culminara en un cuadro esquizo-afectivo. Sostuvo que esa situación desequilibró su salud psíquica, y que dichas contingencias estaban en conocimiento de su empleadora. En este contexto, cuestiona que el despido directo sin invocación de causa dispuesto por la accionada el día 10/06/2011.

En el conteste la accionada se desentendió de la situación antes narrada y estructuró su defensa en que sólo decidió prescindir de los servicios de la actora sin tener conocimiento de dolencia que padecía, en tanto -sostuvo- no se encontraba de licencia y desarrollaba sus tareas normalmente (ver fs. 78 vta.).

Ahora bien, en la apelación, la recurrente traza otra argumentación que tiene que ver con que el desempeño de la actora al que tilda de "sumamente deficiente". Véase que allí, la propia empleadora afirma que se trató de una situación de "inveterado incumplimiento o cumplimiento defectuoso" e incompleto del débito laboral (fs. 453).

Esta evidente discordancia, constituye un indicio muy relevante para confirmar que la decisión rupturista estaba motivada en la situación especial que padecía la actora en su seno familiar; que a su vez, se corrobora con las declaraciones testimoniales que lucen a fs. 333/334, fs. 335/336 y fs. 337/338 que no fueron objetadas. Es más, pese a que los testigos De Cicco y Raggio -que declararon por la parte demandada- hacen referencia a que el despido obedeció a una "reestructuración", lo cierto es todos tenían conocimiento del problema familiar que estaba viviendo la trabajadora.



EL DERECHO

He sostenido en otros casos de arista similares al presente, que en mi opinión, no hay despido que no tenga causa, pues siempre subyace alguna. En este entendimiento, el hecho de que la empleadora responda directamente con la expulsión del trabajo de la trabajadora no puede tolerarse, en la medida en que disponía de otras medidas legales para rectificar, a todo evento, los supuestos incumplimientos.

En esta inteligencia, considero que la empresa tenía conocimiento de que la actora estaba atravesando un momento difícil en el seno de su familia, lo que permite dar viabilidad a su reclamo.

Haber apelado al despido "sin causa" esas circunstancias difíciles, la expuso cuanto menos a situaciones de dudas, abuso y discriminación como lo señala el informe sobre derechos humanos y trabajo de las Naciones Unidas que cito infra.

El principio de no discriminación en las relaciones laborales es uno de los temas más desarrollados en las consideraciones de diversos Tribunales Internacionales, que han trazado estándares de gran claridad.

Las Naciones Unidas, al celebrar su Asamblea General el 21 de diciembre de 2015 a través del Consejo de Derechos Humanos en su 31er período de sesiones, abordó temas trascendentales volcados en el Informe anual del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos e informes de la Oficina del Alto Comisionado y del Secretario General sobre la Promoción y protección de todos los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, incluido el derecho al desarrollo y la efectividad del derecho al trabajo.

En el punto Cap. 5 punto 55 de dicho informe dijo que "... *El derecho al trabajo implica el derecho a no ser privado de trabajo de forma injusta. El hecho de no proteger a los trabajadores frente al despido improcedente constituye un incumplimiento de la obligación de proteger el derecho al trabajo. El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales se ha referido al Convenio núm. 158 de la OIT, que establece el requisito de exponer motivos justificados del despido relacionados con la capacidad o la conducta del trabajador o con las necesidades de funcionamiento de la empresa, como los motivos económicos, tecnológicos, estructurales o afines. El objetivo del Convenio núm. 158 y su correspondiente Recomendación núm. 166 es velar por el derecho del empleador a despedir a un trabajador por un motivo justificado y el derecho del trabajador a no ser privado de trabajo de forma injusta. Así pues, el propósito de estos instrumentos es establecer un equilibrio entre los intereses del empleador y los del trabajador y promover el uso del diálogo social como medio para lograr ese equilibrio.*

Y en el punto 52 agregó que "...*La inexistencia de una obligación jurídica del empleador de alegar un motivo justificado de despido expone al trabajador a amenazas, discriminación y abuso. En unas salvaguardias adecuadas se debe considerar la posibilidad de dar un trato diferente a, por un lado, los despidos por motivos objetivos en que existe un sistema de indemnización por despido o un seguro de desempleo y, por el otro, los despidos sin ningún motivo o por motivos injustos, en que la violación de los derechos del trabajador es más grave. En este último caso, una protección adecuada supone la restitución en el puesto o el pago de una indemnización.*

Por todo lo expuesto, y argumentos propios del fallo apelado que no han sido controvertidos por la accionada, corresponde confirmarlo en lo que concierne al fondo de la cuestión.

Por otra parte, la accionada cuestiona el monto de la indemnización derivada a condena en concepto de daño moral, porque entiende que su fijación en el equivalente a trece salarios no tiene fundamento y luce desproporcionada frente a la indemnización por antigüedad que le correspondía a la trabajadora.

Sin perjuicio de señalar que una estimación superior, importaría una *reformatio in pejus* para la apelante, propongo - en este caso- que se confirme lo decidido en grado.

Ello en tanto así fue cuantificado por la propia parte actora en su demanda (ver liquidación fs. 15 vta.) y a su vez, aquella valoración ha sido una pauta de fijación ya utilizada por el Máximo Tribunal (Fallos 333:2306).

A continuación, analizaré la queja de la parte actora que está destinada a atacar la decisión de la magistrada de grado de "*incluir el reclamo por daño psicológico dentro del de "daño moral" ... en razón de ser la misma causa fuente de reparación, según los términos de la sentencia.*" (ver fs. 443).

Pretende, en definitiva, que se indemnice el grave daño provocado en su psiquis que la perito estimó en un 30% de la t.o.

En este aspecto, entiendo que la queja no puede prosperar porque los argumentos que esboza la recurrente no controvierten a aquellos en los que se sustenta la posición de la sentenciante de grado. Cabe señalar, que los señalamientos efectuados a fs. 438 vta. pto. VI, dieron lugar a que el daño psicológico fuera incluido dentro de la reparación determinada en grado los que no han sido adecuadamente desvirtuados por la recurrente.

En cambio, mejor suerte correrá el agravio referido a los certificados de trabajo.



EL DERECHO

Al respecto, advierto que la empleadora puso a disposición de la trabajadora "el certificado del art. 80 de la LCT" al momento en que dispuso el despido (ver fs. 53) y lo cierto es que recién al contestar demanda acompañó la Certificación de Servicios y Remuneraciones de fs. 71/72.

Es dable señalar que esta Sala ha sentado el criterio de que la entrega de certificados de trabajo al dependiente, es una obligación del empleador que debe ser cumplida en forma inmediata a la desvinculación, esto es, en el plazo de ley. No basta que la empleadora argumente que los certificados estuvieron a disposición del actor, sino que es necesario que arbitre los medios para su entrega, lo no encuentro que haya ocurrido en el caso (ver SD 65311 del 14/6/2013 "Juanes Cruz Héctor Bernardo c/ Fuegos S.R.L. y otros s/ Despido", del registro de esta Sala).

En esta inteligencia, asiste razón a la recurrente al expresar que la obligación no se halla cabalmente cumplida toda vez que la empleadora no ha extendido el Certificado de Trabajo en el que deberá hacer constar la calificación profesional obtenida por la trabajadora "...en el o los puestos de trabajo desempeñados, hubiere o no realizado acciones regulares de capacitación", de acuerdo con lo previsto en el Título, Capítulo VIII de la LCT "De la formación profesional", introducido por la ley 24.576.

De este modo, y mientras la accionada no haga entrega del mismo, en dichos términos, incumple con la norma y debe ser compelido a cumplirla.

Sentado lo anterior, corresponde hacer lugar a la multa, que se establece en la suma de \$15.183, por lo cual, el monto total de condena asciende a la suma de \$ 208.972,77 con más los intereses dispuestos en grado (Acta 2601/14 y Acta 2630/16).

En atención al mérito, extensión e importancia del trabajo realizado, valor económico del proceso y pautas arancelarias de aplicación, estimo que los honorarios regulados a favor del perito contador y de la perito psiquiatra, se ajustan a derecho, por lo que propicio que sean confirmados y calculados sobre el nuevo monto de condena (art. 38 de la L.O., 6º, 7º y concs. de la ley 21.839, ley 24.432 y decreto 16638/57).

Las costas de Alzada serán impuestas a la demandada sustancialmente vencida, por cuanto no encuentro motivo alguno para apartarme del principio general de derrota que rige en la materia (art. 68 del CPCCN). A ese efecto, estimo los honorarios de los representantes letrados intervinientes en esta instancia en el 25% de lo que, en definitiva, les corresponda por sus labores en la etapa previa (art. 14 de la ley 21.839).

LA DOCTORA GRACIELA L. CRAIG DIJO:

Que adhiero al voto que antecede.

Por lo que resulta del acuerdo que antecede (art. 125 de la ley 18345) **EL TRIBUNAL RESUELVE:** I) Modificar la sentencia de grado y en su mérito, elevar el monto total de condena a la suma de \$ 208.972,77 (Pesos doscientos ocho mil novecientos setenta y dos con 77/100) con más los intereses dispuestos en grado (Acta 2601/14 y Acta 2630/16); II) Confirmar la sentencia de grado en todo lo restante que decide; III) Imponer las costas de Alzada a cargo de la apelante vencida; IV) Regular los honorarios de los representantes letrados intervinientes en esta instancia en el 25% de lo que, en definitiva, les corresponda por sus labores en la etapa previa.

Oportunamente, cúmplase con lo dispuesto en el art. 1º de la ley 26856 y con la Acordada de la CSJN Nº 15/2013.

Conste que la Vocalía Uno se encuentra vacante (art. 109, RJN).

Regístrese, notifíquese y vuelvan. – Luis A. Raffagelli Juez De Camara – Graciela L. Craig Juez De Camara