



## **Convalidan el despido de un empleado que presentaba certificados médicos falsos.**

**La Justicia tuvo en cuenta un antecedente negativo del trabajador por un tema similar, y dijo que la empresa actuó correctamente basada en la pérdida de confianza que le ocasionaba la situación. Lea el fallo completo y la opinión de los especialistas**

La valoración de las causales de despido es, desde siempre, un tema de análisis y discusión para los especialistas del derecho laboral. La propia Ley de Contrato de Trabajo señala que si una de las partes, trabajadora o empleadora, no cumple sus obligaciones y no adecua su conducta a la norma vigente, la otra puede solicitar que se interrumpa el vínculo contractual.

Esto obliga a analizar los hechos en cada caso, por lo que no siempre se justifica la ruptura. Es más, los tribunales indican que no es necesaria una escalada en las sanciones aplicables, sino que basta con un incumplimiento grave para poner fin al contrato de trabajo de manera justificada.

En un fallo reciente al que tuvo acceso iProfesional.com, la Justicia convalidó el despido de un empleado, que invocó una enfermedad y presentó certificados médicos falsos para justificar sus inasistencias. La pérdida de confianza por parte de la firma, a causa de la actitud del dependiente, resultó justificación suficiente para los jueces intervinientes en la causa. Además, la Cámara tuvo en cuenta los antecedentes sancionatorios negativos del trabajador en esa relación, por lo que indicó que la empresa no debía abonarle indemnización alguna por el fin de la relación de dependencia.

### **Inasistencias injustificadas.**

En este caso, la empresa despidió al empleado porque éste invocó falsamente una enfermedad y presentó certificados apócrifos para justificar sus ausencias en la oficina. El trabajador ya contaba con una sanción anterior por una causa similar. Por ese motivo, la firma decidió romper el vínculo laboral con justa causa basado en la pérdida de confianza.

El dependiente decidió demandar a su empleador, ya que consideraba que la finalización del contrato de trabajo era una medida excesiva. La jueza de primera instancia le dio la razón al trabajador porque, a su entender, no era de una gravedad tal para que se justifique la ruptura -es decir que, el comportamiento cuestionado merecía una sanción más leve- y obligó a la compañía a indemnizarlo.

El reclamo llegó luego a la Cámara de Apelaciones bajo el argumento de que no se habían evaluado de manera correcta los antecedentes del empleado despedido. Los jueces resaltaron que se encontraba probada la causa y cuáles fueron los hechos que generaron la cesantía, pero advirtieron que debían analizar si se justificaba la ruptura del contrato o no.



En primer término, señalaron que la compañía, mediante una carta documento, suspendió al trabajador por cinco días y que dicha sanción no fue impugnada por el dependiente, por lo que se entendió que fue consentida.

Los magistrados indicaron que si al antecedente -que no fue discutido por el empleado- se le suma el posterior incumplimiento que motivó el despido, estaba justificada la ruptura del contrato de trabajo impuesta por el empleador. Esto se debe a que los antecedentes desfavorables de un operario pueden servir de apoyo a un despido.

También explicaron que “adquieren relevancia para la valoración de la injuria, motivo directo de la ruptura, cuando el hecho resulta probado e injurioso y la decisión de la empresa se justifica si se le agregan los antecedentes del empleado”.

Por otra parte, hicieron hincapié en que la relación laboral duro sólo dos años y cinco meses y que, en ese lapso, el dependiente ya había sido sancionado con una suspensión de cinco días. Por ello indicaron que “no puede sostenerse que el último incumplimiento justificaba sólo una sanción y no el despido”.

La razón la encontraron en que “la confianza es un elemento esencial para la armonía de las relaciones de trabajo y su pérdida puede ser motivo válido para la ruptura justificada del vínculo”. En ese sentido, dijeron que “el hecho debe ser objetivo y concretamente imputable -y de por sí injurioso- al trabajador que sirva para que el empleador asuma la decisión de despedir porque hizo intolerable la continuidad del contrato”. En base a estos argumentos, revocaron el fallo de primera instancia y avalaron el accionar de la compañía. Para ver el fallo completo provisto por el Dial.com

### **Certificados de trabajo.**

En primera instancia, la empresa fue condenada a abonar la multa de tres sueldos estipulada en el artículo 80 de la Ley de Contrato (LCT) porque no entregó los certificados de trabajo de manera correcta. En la Cámara, la compañía afirmó que los puso a disposición del trabajador, pero que éste no se presentó a retirarlos.

Los camaristas relataron que la empresa, en la carta documento del despido, le informó al dependiente que podía pasar a retirar las constancias de aportes previsionales y de obra social. Como no lo hizo, la firma le envió otra misiva, bajo apercibimiento de consignarlo judicialmente si aquél no los receptaba.

Los jueces indicaron que, de las pruebas aportadas, surgía que “en la época en que la firma puso a disposición del empleado el certificado, todavía no se encontraba confeccionado en condiciones de ser entregado”.

Además, señalaron que el documento era de fecha muy posterior a la intimación realizada por el trabajador. Es decir, consideraron que no existió voluntad verdadera del empleador



de entregarlo en su correcta oportunidad. Por ese motivo, confirmaron la sentencia en cuanto hizo lugar al resarcimiento con fundamento en el artículo 80 de la LCT.

El especialista Adrián Faks, del estudio homónimo, destacó que el mencionado artículo establece la obligación de entregar tres documentos distintos:

- El Certificado de trabajo.
- La Certificación de servicios y remuneraciones.
- La Constancia documentada de pagos previsionales.

“Si el empleado omite la entrega de alguno de los tres documentos mencionados o los entrega en forma deficiente (aunque sea uno de ellos), deberá pagar al empleado una indemnización equivalente al valor de 3 sueldos mensuales”, señaló Faks. La fecha máxima para poner a disposición esta documentación es 2 días desde la intimación fehaciente que efectúa el trabajador reclamando los documentos.

El titular del estudio Faks Abogados resaltó que “dicha intimación debe efectuarse no antes de transcurridos 30 días desde la desvinculación laboral”.

### **Recaudos para las empresas.**

María Paula Núñez, del estudio Grispo & Asociados, indicó que “no existe norma alguna que imponga cuál es la sanción que corresponde para determinada falta o incumplimiento del dependiente”.

La especialista señaló que “la LCT no creó un régimen sancionatorio escalonado sino que sugiere distintas sanciones llamado de atención, apercibimiento, despido que puede impartir el empleador conforme la gravedad del hecho ocurrido”, y que además, “le otorga la facultad de imponer la máxima sanción si la falta es de tal gravedad que sea imposible proseguir con el vínculo laboral”.

Por eso recomendó que, ante la posibilidad de un cuestionamiento judicial de la causa invocada, es necesario “tomar en cuenta los antecedentes, hechos cometidos con antelación debidamente sancionados y no impugnados por el trabajador, que sirven de sustento para el despido justificado”.