
El problema de las presuntas afecciones mentales (psicológicas o psiquiátricas) de los dependientes y las improcedentes pretensiones de presentar certificados e intentar reingresar automáticamente o con incapacidad temporaria

Por Federico Carnicero([*](#)). Publicado el 12 de marzo de 2021 en Suplmento de Abogados Corporativos, La Ley, Cita Online: AR/DOC/467/2021

Sumario: I. Introducción.— II. Afecciones mentales y certificados exprés.— III. Enfermedad no es sinónimo de incapacidad.— IV. El altísimo costo para el empleador de la enfermedad inculpable del dependiente.— V. La "cura milagrosa" y la improcedente pretensión de reincorporación automática.— VI. La improcedente pretensión de reincorporación en condiciones diversas sin determinación de incapacidad definitiva.— VII. Palabras finales.

I. Introducción

Abordaré un tema de consulta diaria para el abogado corporativo. El tópico exhibe aristas complejas y el alto riesgo de contingencia para el empleador que representa el problema, impide a los profesionales, que asesoramos a las empresas, dar respuestas asertivas y mucho menos soluciones efectivas. Más aún, a veces nuestros consejos resultan inverosímiles para el empleador que advierte que algunos dependientes "le están tomando el pelo" y no podemos ofrecerles armas útiles para evitar que el abuso se consume.

No obstante, cuando el período de licencia paga por enfermedad inculpable llega a su fin (art. 208, LCT), suelen presentarse conflictos en orden a la eventual reinserción del trabajador y en ese punto sí existen herramientas jurídicas para evitar que la situación abusiva se prolongue y/o potencie.

De aquí en adelante describiré el problema que desde hace años sufren con cierto desamparo los empleadores y esbozaré algunas ideas en pos de que aquel principal que cumplió con su obligación durante los plazos previstos en el art. 208 de la L.C.T., no deba después soportar pretensiones improcedentes y/o asumir cargas económicas más gravosas aún.

II. Afecciones mentales y certificados exprés

Las afecciones mentales son un mal de nuestros tiempos. El Ministerio de Salud de la Nación, citando a la Organización Mundial de la Salud (OMS) y a la Organización Panamericana de la Salud (OPS), informa que los estudios dan cuenta de que los trastornos mentales están dentro de las cinco primeras causas de enfermedad en América y que en Argentina una (1) de cada tres (3) personas presenta un problema de salud mental a partir de los 20 años ([1](#)).

Ahora bien, salvo algunos casos de patologías graves y fácilmente diagnosticables, la naturaleza de las afecciones psicológicas o psiquiátricas puede resultar de difícil comprobación, su diagnóstico puede ser opinable, se prestan mucho para la simulación y exageración y aun de verificarse pueden no ser incapacitantes.

En ese orden de ideas, si bien el trabajador solo debe dar aviso al empleador (art. 209, LCT) para que este pueda controlarlo (art. 210, LCT), en la práctica los dependientes —sin excepción— presentan certificados de psicólogos o psiquiatras que indican "reposo laboral". De hecho, es también un mal de esta época "conseguir" certificados de ese tipo para evitar concurrir a trabajar cuando se está en condiciones de hacerlo. La jurisprudencia registra muchos casos de empleados que, encontrándose de licencia por motivo de presunta enfermedad, fueron hallados

trabajando para otro empleador (2) o aprovechando la licencia para realizar un viaje de vacaciones (3).

Con prudencia, Cubino habla de certificados médicos "obtenidos por medios oblicuos". Etala, sin medias tintas, afirma directamente que "nadie ignora la liviandad con que muchas veces se extienden esos certificados y ello también implica que, si se realizara posteriormente en el juicio una pericia médica, el tiempo transcurrido atentaría contra la posibilidad de verificar la certeza de lo acontecido" (4).

La verdad es que, en la práctica diaria, las áreas de recursos humanos se encuentran cotidianamente con certificados complacientes de esa índole, otorgados generosamente por diversos profesionales. Peor aún, muchas veces los certificados son confeccionados sistemáticamente y con firmas fraguadas por las secretarías de los consultorios médicos sin que estos últimos siquiera se enteren o hayan entrevistado al trabajador. De hecho, muchos psicólogos y psiquiatras (o sus secretarías) confeccionan ligeramente certificados que indican reposo laboral para dependientes, indicación que sería inimaginable (salvo casos excepcional gravedad) para aquellos cuyo sustento y el de su familia depende de su actividad independiente.

III. Enfermedad no es sinónimo de incapacidad

El dueño de una empresa con un centenar de empleados atraviesa una situación de angustia personal. Recurrió al psicólogo y comenzó un tratamiento de psicoterapia semanal. Desde el punto de vista clínico le recetaron ansiolíticos de los comunes. El psicólogo le aconsejó que madrugue, que se concentre en el trabajo y lo alienta a trabajar con esfuerzo y dedicación.

Paralelamente varios de sus dependientes pasan o dicen pasar por trastornos similares. Todos ellos entregaron certificados médicos que indican reposo laboral por treinta (30) días, que puntualmente son concatenados con la presentación de nuevos certificados que indica otro lapso igual de reposo. Como nota de color, muchos de los certificados fueron presuntamente otorgados por el mismo profesional, es decir, que los dependientes supuestamente concurren al mismo psicólogo o psiquiatra.

Ahora bien, los controles realizados a los empleados a pedido del empleador indican en algunos casos simulación y en otros casos la presencia de una patología no incapacitante. Obviamente, también hay casos graves en los que el reposo es la indicación adecuada. Para los casos en que la patología no conlleva incapacidad, sabemos que la resistencia del empleador a otorgar la licencia paga constituye una contingencia por el remanido criterio jurisprudencial de privilegiar la opinión del médico tratante sobre la del profesional que realizó el control, aun cuando se contraponga el simple certificado manuscrito entregado por el trabajador contra extensos informes de control médico con sobrados fundamentos de uno o incluso varios profesionales consultados por el empleador (5). Por lo demás, lograr una junta médica oficial en el ámbito administrativo es prácticamente imposible porque, aun cuando los organismos del trabajo la tengan prevista, lo cierto es que en general pocas delegaciones cuentan con psicólogos o psiquiatras.

Lo que interesa destacar en definitiva es que la enfermedad no es sinónimo de incapacidad y lo que autoriza al empleado a gozar de licencia es la incapacidad, es decir, aquella afección "que impida la prestación del servicio" (art. 208, LCT) y no la patología por sí misma. El no gozar de perfecta salud no es causa suficiente para que el trabajador falte a sus tareas, sino que lo determinante es la afección que lo imposibilita para realizar su trabajo o que trabajar empeoraría su patología (6).

Esa circunstancia depende de cada caso singular y constituye un punto que a veces se pierde de vista en el análisis. Por ejemplo, en un restaurant, una fractura de tibia incapacita a un mozo hasta que pueda volver a caminar

normalmente pero el empleado administrativo podrá regresar con la pierna inmovilizada, a sentarse a los pocos días en su escritorio. Es la misma patología, pero la incapacidad se determina en función de la actividad laboral y no de la afección en sí misma. En este orden de ideas, seguramente una afección mental leve puede resultar incapacitante para un controlador aéreo sometido a estrés constante pero no para un jardinero.

Por esa razón, cuando el empleador realice el control médico (art. 210, LCT), es fundamental explicar muy bien al experto designado cuál es la actividad laboral del dependiente, pues no sería extraño pensar en que quizás el profesional tratante tenga poca información sobre cuáles son las tareas concretas que su paciente realiza.

IV. El altísimo costo para el empleador de la enfermedad inculpable del dependiente

La Ley de Contrato de Trabajo (LCT) regula el tema en el título X "De la suspensión de ciertos efectos del contrato de trabajo", Capítulo I "De los accidentes y enfermedades inculpables". Pues bien, esas normas legislan sobre las enfermedades y/o accidentes ajenos al trabajo, esto es, vinculados al riesgo genérico y propio de la vida, y no a un hecho laboral (7). Es decir, se trata de normas relativas a los eventos dañosos originados en causas totalmente ajenas a la responsabilidad del empleador, contraídos u ocurridos fuera del ámbito laboral (8). En síntesis, esas normas se refieren a los accidentes y las enfermedades comunes, desvinculados de la actividad laboral (9).

Al respecto, el art. 208 de la LCT prevé que, en caso de enfermedad inculpable del trabajador, el empleador debe continuar abonando la remuneración por un período que es de tres (3), seis (6) o doce (12) meses, según que, el último tenga o no cargas de familia y su antigüedad sea mayor o menor a cinco (5) años. Vencido esos plazos, comienza el período de reserva de puesto que dura como máximo un año y cesa la obligación del empleador de abonar la remuneración (art. 211, LCT).

Paradójicamente la aparente limitación temporal del período de licencia paga no se relaciona exclusivamente con el tiempo, sino también con la naturaleza de la patología, razón por la cual "cada enfermedad" y "cada accidente" otorga al trabajador el mismo derecho y representa para el empleador la misma obligación. De esa forma, un dependiente desafortunado en salud puede llegar a pasar la mayor parte del tiempo cobrando ingresos sin prestar su tarea, máxime si se trata de enfermedades crónicas en las cuales los plazos se "resetean" cada dos años. De hecho, las estadísticas de las empresas indican que esa situación no es infrecuente. Por ende, los plazos de tres (3), seis (6) y doce (12) meses son relativos porque en definitiva dependerá de cuántas afecciones diferentes padezca cada dependiente y de la recidiva de las patologías crónicas.

Vale abrir un paréntesis para destacar que si bien el art. 208 de la LCT se refiere a la obligación de pagar la "remuneración" durante los períodos de enfermedad inculpable, en realidad lo que paga el empleador es una prestación de naturaleza diversa. En efecto, la remuneración es la contraprestación que debe el empleador al trabajador por su trabajo o, cuanto menos, por estar a su disposición, aunque no preste servicios (arts. 103, LCT). Por lo tanto, como durante los períodos de licencia paga por enfermedad inculpable el trabajador no está a disposición del empleador, la obligación que prevé la norma no es técnicamente la de pagar la remuneración, sino pagar una prestación dineraria que reemplaza aquella. En ese sentido, en general la doctrina coincide en que son prestaciones de la seguridad social, que no es razonable que el empleador deba hacerse cargo de ellas (10), que si bien hoy están a su cargo en un futuro deberían ser satisfechas por un sistema de seguridad social y deberían extenderse a todas las personas y no solo a los dependientes (11).

Pues bien, aunque fundada en loables razones sociales y enraizada en el principio protectorio, evidentemente es una pesada carga que el empleador deba pagar lo mismo sin recibir nada a cambio.

Pero eso no es todo, porque en lo que no suele repararse es que cuando se trata de licencias extensas, por cada trabajador amparado por el régimen, el empleador debe pagar horas extras con recargo a otros dependientes o contratar a otro que lo reemplace. Puede hacerlo, por ejemplo, en el marco del régimen de contrato de trabajo eventual (art. 95, LCT; art. 69 de ley 24.013), en cuyo caso corre el riesgo de que el reemplazante también padezca alguna enfermedad inculpable, en cuyo caso la contingencia se duplica o multiplica exponencialmente. Otra forma de reemplazarlo sería a través de una empresa de servicios eventuales (arts. 29 y 29 bis, LCT; art. 6°, dec. 1694/06), lo que conlleva una carga económica aún más gravosa, sin contar con que, en caso de conflicto, la justicia laboral mayoritariamente mira con disfavor todo lo que sea "eventual".

En conclusión, la gravosa obligación prevista en el art. 208 de la LCT, solo representa una pequeña porción del costo total que cada licencia paga por enfermedad inculpable, representa para el empleador.

V. La "cura milagrosa" y la improcedente pretensión de reincorporación automática

Asiduamente ocurre que, los sucesivos certificados médicos presuntamente otorgados cada treinta (30) días por el profesional psicólogo o psiquiatra que atiende al trabajador, se coronan con la presentación de un certificado de "alta" que aparece también puntualmente el día en que finaliza el período de licencia paga y debe comenzar el período de conservación del empleo (art. 211, LCT). Es decir, el tiempo de reposo laboral que indica el profesional que trata al trabajador, llega a tres, seis o doce meses, nunca a dos, cuatro u ocho, por ejemplo. De esa forma la cura llega milagrosamente justito cuando debía comenzar el período de reserva de puesto y cesaba la obligación del empleador de pagar la prestación que reemplaza la remuneración.

Generalmente los dependientes tienen muy presentes los plazos, pero si eventualmente no lo advirtieron y el empleador los sorprendió con una comunicación en la que les informó que comenzó el período de reserva de puesto, inmediatamente el trabajador presenta el "alta" y exige el reingreso inmediato.

Pues bien, si el trabajador presenta un certificado de "alta" después de una prolongada ausencia, cabe señalar que el empleador no está obligado a reincorporarlo ipso facto, sino que tiene derecho a realizar el control médico antes de readmitirlo (art. 210, LCT). Convengamos que, si el alta se produce "justo justo" cuando finaliza el plazo de licencia paga, la "casualidad cronológica" autoriza al principal a dudar en dos sentidos: o bien el trabajador no estaba tan incapacitado como decía o bien es factible que no esté recuperado, pero haya logrado un alta complaciente del profesional tratante.

Ese derecho innegable del empleador a verificar si el trabajador se encuentra efectivamente en condiciones de reanudar su prestación tiende a resguardar al dependiente; y también a salvaguardar su propia y eventual responsabilidad [\(12\)](#). De hecho, ninguna norma impone al empleador reincorporar primero al trabajador y luego someterlo al control médico [\(13\)](#).

Más aún, además de un derecho, verificar el estado de salud del dependiente constituye una obligación del empleador, pues bien puede ocurrir que, fruto de la necesidad, el propio trabajador pretenda arriesgarse a trabajar en circunstancias en las que no debería. Ello así, porque como ha dicho la jurisprudencia "el 'alta médica' constituye un acto médico de trascendencia y que para que cese la suspensión de los principales efectos del contrato de trabajo se requiere certeza de que el trabajador ya no sufre incapacidad temporal, pues si el empleador lo reincorpora sin esa seguridad, hay grave riesgo de que aquél se agrave" [\(14\)](#). De hecho, el derogado art. 23 del dec. 351/79, reglamentario de la ley 19.587, establecía que el control posterior a una ausencia prolongada era uno de los exámenes obligatorios que el empleador debía hacer al trabajador.

En ese orden de ideas, en el marco del ejercicio del derecho al control médico, antes de readmitirlo, el empleador

puede exigir al trabajador que realice exámenes complementarios y si lo hace, no solo obra en su legítimo derecho, sino que también protege la salud del trabajador impidiéndole que se reincorpore enfermo o medianamente sano, impulsado por la necesidad económica o mental de trabajar (15).

Así las cosas, aun si presenta un certificado de "alta", el trabajador no puede exigir la reincorporación automática porque el empleador tiene el derecho e incluso la obligación de controlarlo antes de readmitirlo, máxime si existió una ausencia prolongada y el trabajador sospechosamente requirió el reingreso justo cuando debía comenzar el período de reserva de puesto. En esas circunstancias, el derecho y la obligación del principal de efectuar el control médico se potencian claramente (arts. 62, 63, 209/11, LCT)

Y si dentro de ese contexto el trabajador se niega a someterse al control o no espera el resultado del control médico y extingue el vínculo por falta de dación de tareas, el despido indirecto resulta intempestivo y absolutamente injustificado (16) máxime en los casos en que transcurrió todo el período de licencia paga sin incumplimientos por parte del empleador (arts. 62, 63, 208/11, 242, 246, LCT) (17).

VI. La improcedente pretensión de reincorporación en condiciones diversas sin determinación de incapacidad definitiva

Ocurre con asiduidad que el trabajador, luego de agotado el período de licencia paga, presenta un certificado que indica "alta para tareas livianas" o "alta para tareas que no impliquen atención al público" o "alta para jornada reducida" o "alta para tareas adecuadas" o "alta para realizar tareas en su domicilio", etc. Es decir, cuando el contrato debería pasar al período de conservación sin paga, el dependiente requiere reingresar, pero en condiciones diversas.

Pues bien, más allá de lo ya expresado respecto al control médico, lo cierto es que, ante la presentación de certificados de ese tipo, el empleador no está obligado a acceder a la pretensión. En efecto, ese tipo de certificados indican que todavía existe incapacidad parcial, pero no que esta es definitiva. De hecho, si de afecciones mentales se trata, salvo las patologías graves, la mayoría mejoran con tratamiento y medicación al punto de su sanación. Es decir, ese tipo de certificados reflejan que el profesional considera que la capacidad del trabajador se encuentra mermada o disminuida temporalmente, pero que se haya consolidado, ni que se trate de una incapacidad parcial definitiva.

Y ahí está el punto: la inexistencia de incapacidad consolidada nos lleva forzosamente a concluir que el contrato de trabajo debe ingresar y permanecer en período de conservación (art. 211, LCT) y que el empleador puede resistir la pretensión de reincorporación en las condiciones diversas supuestamente aconsejadas por el médico tratante.

Es que, de acuerdo con los arts. 208, 211 y 212 de la LCT, el reingreso del trabajador solo puede darse si se presenta "sin incapacidad" o con "incapacidad parcial definitiva", pero la ley no contempla el supuesto de reingreso con "incapacidad parcial provisoria", ni prevé que el empleador deba otorgarle tareas compatibles en esa condición clínica. De hecho, el art. 212 de la LCT comienza a regir cuando existe una "disminución definitiva en la capacidad laboral", lo que significa que la incapacidad prevista en ese artículo es la que queda cuando el trabajador es dado de alta con secuelas que pueden considerarse permanentes (18), es decir, la norma exige la consolidación de la incapacidad (19).

En palabras de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires (SCBA), "el art. 212 de la LCT, requiere del carácter definitivo de la disminución de la capacidad laboral del trabajador durante la vigencia de la

relación como condición para la exigibilidad tanto de la obligación principal que impone al empleador —reassignación de funciones— como de las distintas indemnizaciones que contempla en sus distintos párrafos el art. 212" [\(20\)](#).

En síntesis, la doctrina legal de la S.C.B.A. indica que el carácter definitivo de la incapacidad es el presupuesto de aplicación del art. 212 de la L.C.T., criterio que constituye una doctrina legal aplicada en casos posteriores [\(21\)](#).

Por ende, cuando el empleador recibe certificados de ese tipo, bien puede negarse a readmitir al trabajador y el contrato de trabajo debe forzosamente ingresar y permanecer en período de conservación (art. 211, LCT) hasta que cese por completo la incapacidad parcial permanente o se consolide y determine el grado de incapacidad definitiva para que recién ahí el empleador asuma las obligaciones previstas para ese supuesto (art. 212, LCT).

De hecho, en un caso en que el trabajador requirió judicialmente la reincorporación en horario reducido la justicia rechazó su pretensión porque se hallaba en franco proceso de recuperación, pero sin mediar el alta definitiva [\(22\)](#).

Bajo esas coordenadas, si después de gozar de licencia por enfermedad inculpable, el trabajador intimara al empleador a otorgarle tareas en condiciones diversas sin invocar la existencia de incapacidad definitiva y, ante la respuesta negativa del principal, sustentada en que el contrato debe ingresar en el período de conservación por no estar consolidada la incapacidad, el dependiente formulara despido indirecto, este resultaría injustificado.

En otros términos, la oposición del empleador a readmitir al trabajador sin que exista incapacidad consolidada no implica ningún incumplimiento y, por ende, su postura no es injuriosa, razón por la cual el despido indirecto en esas circunstancias devendría infundado [\(23\)](#) (arts. 10, 62, 63, 78, 208/212, 242, 246 y concs., LCT., 10 del Cód. Civ. y Com.).

Tanto es así que, en un caso en que el trabajador intimó a que se le otorguen tareas livianas y el empleador guardó silencio, la jurisprudencia aún consideró injustificado el despido indirecto porque el dependiente no había invocado contar con alta médica, ni la existencia de una incapacidad definitiva, razón por la cual no podía válidamente exigirle a su empleadora que lo ocupara en tareas distintas a las habituales y, por ende, consideró que el empleador no se sustrajo a su deber de ocupación desde que se hallaba eximido conforme al art. 208 de la LCT [\(24\)](#).

VII. Palabras finales

La presentación por parte de los trabajadores de certificados otorgados por psicólogos o psiquiatras constituye hoy un tema álgido y crítico para las empresas que desborda a las áreas de recursos humanos y desvela a los abogados corporativos porque es terreno movedizo. Ni hablar del pequeño comerciante, pues la obligación de pagar los mal llamados "haberes por enfermedad" pesa también sobre el quiosquero que reparte el tiempo de atención al público entre él y su único empleado.

La virtual imposibilidad de solucionar sin un alto riesgo de contingencia el conflicto que aparece cuando el profesional que realiza el control a pedido del empleador concluye que el dependiente no está incapacitado y, a pesar de ello, el trabajador se resiste a regresar a sus tareas hasta el punto de agotar el período de licencia paga debería ser materia de urgente atención por los organismos administrativos y la normativa laboral.

De hecho, muchas veces, los trabajadores presentan ese tipo de certificados y, cuando se agota el período de licencia paga, formulan despido indirecto por un motivo completamente diverso, lo que deja entrever que la licencia fue utilizada para exprimir al empleador hasta el límite del plazo y luego producir la extinción del vínculo

planeada de antemano.

Por el momento, mientras no existan mecanismos administrativos o reglas claras, al menos, el empleador que cumplió con la gravosa obligación a pesar de considerar que el trabajador no presentaba incapacidad, cuenta con las herramientas legales reseñadas para resistir las conductas abusivas que suelen presentarse al momento de la finalización del período de licencia paga por enfermedad inculpable.

(*) Abogado, egresado de la Universidad Nacional de Mar del Plata. Magíster en Derecho de la Empresa (Univ. Austral). Diplomatura en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales (Univ. Austral). Titular del Estudio Jurídico Dres. Carnicero- Abogados.

(1) <https://www.argentina.gob.ar/salud/mental-y-adicciones/que-es>

(2) "La enfermedad, para que justifique la inasistencia, debe ser impeditiva de la labor, de allí que la comprobación de que el empleado con licencia se encuentre cumpliendo tareas implique la injuria invocada como causal de despido" (Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba, sala laboral, 27/05/2004, "Aguirre, Laura B. c. La Voz del Interior S.A.", Abeledo Perrot On Line N°: 1/70013038-1). En sentido similar: CNTrab., Sala V, expte. N° 43007/89, "Morani, Pascual c/ Sanatorio Lavalle SRL s/despido", 10/04/89", publicado en www.pjn.gov.ar, sección jurisprudencia"; <http://ar.vlex.com/vid/morani-pascual-sanatorio-lavalle-srl-35131902>; Abeledo Perrot On line N°: 13/4879; CNTrab., Sala III, 26/11/1987, "Sarmiento, Alfredo Miguel v. Saturno Fontana S.A.", Abeledo Perrot On line N°: 13/5295; Causa 301 3886, 4-10-1995, sent. Cámara del Trabajo, Paraná, "Bustamante, María Cristina c/ Centro Médico Clínica Integral y otros, cobro de pesos. Provincia de Entre Ríos", eDial AT11F8)

(3) "Es ajustado a derecho el despido decidido por la empleadora por cuanto el trabajador solicitó y obtuvo una licencia médica y se ausentó para irse a Mar del Plata. Quedó así plasmada una pérdida de confianza que impide la prosecución del vínculo laboral. Esto es así porque cualquiera sea la causa por la que obtuvo su licencia o permiso médico lo cierto es que la buena fe ha sido violada plenamente y con ella, todos y cada uno de los otros deberes coetáneos previstos en la L.C.T. Admitir que el hecho podría sancionarse con una medida disciplinaria menor, significaría aceptar que tal conducta podría tener algún tipo de justificación, y no la tiene". (CNTrab., Sala IV, 29/04/1997, "Calvo, Jorge c/ Lever y asociados S.A. s/ Accidente", Abeledo Perrot On Line 13/531; en sentido similar, Causa 245, Cámara, Sala del Trabajo - Concepción del Uruguay, autos "Jorge D. c/ Petro Rivas SA. y otra - Indemnización por enfermedad accidente, diferencias salariales y rubros impagos, Provincia de Entre Ríos, 5/12/1995, eDial —ATA37).

(4) ETALA (h), Juan José, "Enfermedad del trabajador", DT 2017 (mayo), 844, AR/DOC/1046/2017

(5) *Ibíd.*

(6) FERNÁNDEZ MADRID, Juan Carlos, "Ley de Contrato de Trabajo - Comentada y Anotada", La Ley, Buenos Aires, 2009, t. III, p. 1716.

(7) HERRERA, Enrique J., en "Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", RODRÍGUEZ MANCINI (dir.), Jorge, Astrea, 1996, p. 356.

(8) DE DIEGO, Julián Arturo, "Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", Abeledo Perrot, 1998, p. 293.

(9) KROTOSCHIN, "Tratado Práctico de Derecho del Trabajo", Depalma, 1955, p. 408.

(10) GRISOLÍA, Julio Armando, "Tratado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", Abeledo Perrot, Buenos Aires, 2013, t. IV., p. 2718.

(11) TOSTO, Gabriel, en "Ley de Contrato de Trabajo, Comentada, Anotada y Concordada", dirigida por RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge y coordinada por BARILARO, ANA A., La Ley, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2013, t. IV, p. 21.

(12) CNTrab., sala V, "Vargas, Juan Carlos c. Consorcio de Prop. del Edificio Pacheco De Melo 1960", 11/04/2013; Rubinzal Culzoni Online; RC J 9948/13.

(13) CNTrab., sala X, "Da Ruda, Emmanuel c. Coca Cola FEMSA de Buenos Aires S.A. s/ despido", 31/08/2009, Boletín de Jurisprudencia de la CNTrab., Rubinzal Culzoni On Line RC J 14061/10.

(14) CNTrab., Sala II, "Cejas Juan c/ Cortestamp S.A. s/ despido", 27/05/09, www.pjn.gov.ar.

(15) CNTrab., Sala VI, "Arozarena, Aída c/ ESIMET SRL s/despido", 9/09/96, www.pjn.gov.ar.

(16) "Invocada por el actor como causal rescisoria del vínculo laboral la negativa injustificada del principal de reintegrarlo a sus tareas habituales de chofer en razón del alta concedida por su médico particular —la que no fue compartida por el galeno de la empresa— y encontrándose pendiente de concurrir al consultorio médico patronal a requerimiento del mismo, antes adoptó la decisión de considerarse despedido, medida que puede calificarse de intempestiva e injustificada por parte del trabajador (SCBA, L 46215 S, "Castillo, Crecencio Amado c/ Expreso del Sud. S.A. s/ despido", 2/7/1991 TSS/91 - DT 1992-A 450 - AyS 1991-II, 395 - DJBA 142, 267).

(17) "Si había transcurrido todo el período de licencia paga sin incumplimiento de sus deberes laborales por parte del empleador, si además no se le negaba arbitrariamente su reincorporación al trabajo, sino que se difería menos de un mes en el tiempo la medida tomada por el trabajador aparece como apresurada, ilegítima y violatoria a la buena fe que debe regir una relación de trabajo (CNTrab., de Córdoba, Trib. Unipersonal N° 1 de la sala 3ª, 18-2-99, "Pereyra, Enzo Adrián c/ Colegio Profesional de Martilleros y Corredores Públicos de la Provincia de Córdoba s/ Demanda", publicado en Revista de Derecho Laboral, T. 2002-2, "Extinción del contrato de trabajo - II", Rubinzal-Culzoni, Santa Fe, 2002, ps. 545/6).

(18) GARCÍA, Leandra J., "La obligación de reasignar tareas y una correcta interpretación del art. 212, LCT", Jurisprudencia Argentina, Cita Online: 0003/402687.

(19) BUSTAMANTE OJEDA, Hilda E., "El artículo 212 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o.)", Publicado en: DT 1986-A, 467, Cita Online: AR/DOC/1019/2005.

(20) SCBA, "Noguera, Ramón Marino c/Laso S.A. s/Indemnización por despido y otros", 19/03/2008, Sumario JUBA B59713.

(21) SCBA, "Tkaczuk, Víctor Simón c. Disab Sudamericana S.R.L. s/Despido causa L. 115.745", publicado en JUBA texto completo.

(22) CNTrab., Sala III, "Malufe, Martha A. v. Acería Bragado S.A.", 29/05/1981, Cita Online: 2/49837.

(23) "Es injustificado el despido indirecto si el trabajador no probó que hubiese obtenido el alta médica ni que se hubiese determinado el carácter permanente de una eventual incapacidad parcial, con lo que no tenía derecho a exigir la reincorporación en tareas livianas". (CNTrab., sala II, "Carrizo, Carmen Ester c. Artes Gráficas Raal S.A.", 21/09/2007, Cita online: AR/JUR/18092/2007.

(24) CNTrab., sala IV, "Acosta, Fernando Guillermo c. Ramón Chozas S.A.", IMP2008-3, 285, Cita Online: AR/JUR/8095/2007.