

NO SE ACREDITA EXISTENCIA DE JUSTA CAUSA PARA EL DESPIDO EN SUPUESTO EN QUE PERSONA TRABAJADORA NO SE SOMETA A TRATAMIENTO DE ENFERMEDAD COMÚN

VOTO Nº 281-2012
DE LAS 10:00 HRS
DEL 23 DE MARZO DE 2012

[...]

“V.- SOBRE LA CAUSAL INVOCADA PARA EL DESPIDO Y EL ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO:

La recurrente, por el fondo acusa errónea valoración de la prueba. En síntesis argumenta que no existe prueba en autos que acredite, como lo resuelve el *ad quem*, que la trabajadora, previo al despido, se haya sometido a tratamientos médicos para curar las enfermedades que padece. Por el contrario – alega –, de la testimonial evacuada se desprende que la señora O.C.S. acudió al sistema de salud para tratar sus padecimientos en fechas muy recientes, posteriores incluso a que fue cesada de su puesto de trabajo. Previo a valorar si las argumentaciones de la parte demandada resultan atendibles, debemos hacer algunas precisiones en torno a la causal de despido aducida por la empleadora – al contestar la demanda – para cesar, -sin responsabilidad de su parte – a la trabajadora. En ese memorial la accionada refirió que despidió a doña O.C.S., de conformidad con lo dispuesto por el inciso h) del Código de Trabajo, ya que ella se negaba a asistir a los servicios médicos a tratarse una serie de padecimientos de salud que sufría y repercutían negativamente en su rendimiento laboral (ver folios 26 al 30). En relación con el bajo rendimiento, debemos advertir que la demandada no formula en esta tercera instancia rogada ningún agravio concreto, limitándose a citar una sentencia de esta Sala que explica en que consiste esa falta laboral, de manera que es un aspecto que no podrá entrar a valorarse, ya que el tribunal advirtió que la accionada no acreditó la existencia de dicha falta y al no expresarse ninguna disconformidad sobre ese punto particular se estaría conformando con lo resuelto; por lo que el único tema sobre el que tiene esta Sala competencia para conocer es el relacionado con la negativa de la trabajadora a someterse a tratamiento médico. El artículo 81 inciso h) dispone que es justa causal para ponerle término al contrato de trabajo: **“Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta y reiterada a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos**

indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar, en perjuicio del patrono, las normas que éste o su representantes en la dirección de los trabajos le indique con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores que se están ejecutando (...)” (lo destacado no es del original). En el caso bajo análisis, se le imputa a la trabajadora por parte de su expatrona, que se negó a tratarse una serie de enfermedades (de naturaleza común al no constituir riesgo laboral, o al menos no se ha acreditado que tengan ese carácter), aspecto que las instancias precedentes han tenido como no acreditado. Sin embargo, considera la Sala que la interpretación que de la norma han hecho las personas juzgadoras que han conocido del asunto, y por supuesto, la empleadora, es errada. Desde nuestra perspectiva, ese inciso castiga la negativa de la persona trabajadora a someterse a las instrucciones dictadas por quien ejerce el poder de dirección en el centro de trabajo, para evitar la ocurrencia (en ese ámbito) de accidentes o enfermedades de carácter laboral, ya que ese es el único espacio en que la persona empleadora puede ejercer ese tipo de controles, dada las consecuencias que la normativa que rige en materia de riesgos establece para quienes, desde esa posición, no velen por la seguridad en el trabajo (artículos 270, 271, 273, 282, 284, 309 y 310, todos del Código de Trabajo). Permitir que la parte patronal pueda inmiscuirse en la vida privada de sus trabajadores o trabajadoras, al extremo de controlar que tipo de enfermedades comunes padecen; como, cuando y donde deben tratárselas, etc.; constituye una injerencia indebida que vulnera derechos fundamentales, como la intimidad (artículo 24 de la Constitución Política), la libertad (artículo 20 ídem) y el derecho al trabajo (artículo 56 ídem), ya que este tipo de intrusiones a la larga pueden tener como finalidad un móvil discriminatorio, como el que en el caso concreto tuvo por demostrado el juez *a quo*, al extremo de que la información sobre el estado de salud de la persona trabajadora motive la decisión de la parte empleadora de despedirla (con o sin responsabilidad patrona), impidiéndole el acceso al trabajo e indirectamente el acceso a las atenciones que brinda el sistema de seguridad social, que en la mayoría de los casos dependen de que la persona permanezca o se encuentre como trabajadora activa. Así las cosas, en el caso concreto, no podría admitirse como válida la causal de despido invocada por la empleadora para despedir a la señora O.C.S., máxime cuando, como lo han definido correctamente las instancias precedentes,

no existe prueba alguna que acredite que la trabajadora se negó ante la insistencia patronal a someterse a tratamientos médicos para solventar su problemas de salud que pudieran estar incidiendo en su rendimiento laboral. Las pruebas que hecha de menos la accionada (copia de los expedientes médicos de la actora que constan en distintos hospitales), en nada podría venir a variar lo resuelto, por cuanto a pesar de que se acreditara que la señora O.C.S. padece de una serie de enfermedades, no resulta posible, ni admisible, despedir a una persona por encontrarse enferma, ya que como indicamos antes, ello constituiría un acto discriminatorio - tal y como ocurrió en la especie con doña O.C.S. -,

lo que desde ninguna perspectiva puede ser amparado por nuestro ordenamiento jurídico. Tampoco interesa, para la resolución de este asunto, que los testigos hayan expresado que con posterioridad al cese la trabajadora se haya sometido a cuidados médicos, porque a *contrario sensu* no podría entenderse – como lo pretende con la recurrente – que previo a esa fecha la trabajadora no asistiera a los servicios de salud; por el contrario, desde el principio se aportó prueba que demuestra que la actora constantemente asistió a la seguridad social, por lo que no existe el quebranto en la valoración de la prueba apuntada (ver folios 13, 50 al 64).”

[...]