



ARTÍCULOS PERIODÍSTICOS ALARMANTES FALLOS QUE OBLIGAN A REINCORPORAR TRABAJADORES DISCRIMINACIÓN

INFOBAE *profesional.com*

Análisis

"La Justicia no le da paz a las empresas"



Para Juan José Etala (h.), el caso "Parra Vera" muestra que cada vez se procura restringir más los derechos de dirección y organización del empleador

Como si no alcanzara con los proyectos de ley que circulan por el Congreso de la Nación y con las leyes que salen, **las sentencias de la Justicia se han sumado a la profunda preocupación que existe en las empresas en materia laboral.**

Cada vez se procura restringir más los derechos de dirección y disciplinarias del empleador así como se limita en forma excesiva y desmedida la facultad de organización económica y técnica de la empresa, todas estas facultades contempladas en la Ley de Contrato de Trabajo.

El reciente fallo de la Sala V de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en autos "Parra Vera, Máxima c/San Timoteo SA s/amparo", mediante el cual se establece la nulidad de un despido incausado, se lo considera discriminatorio y se ordena la reincorporación de la trabajadora, es una clara prueba de lo precedentemente señalado y **de la facilidad con que a veces los jueces se transforman en legisladores y pasan por alto la normativa aplicable.**

El caso que se comenta trata de una trabajadora de 20 años de antigüedad que durante toda la relación desempeñó activamente un rol sindical, pese a no ser representante sindical ni delegada gremial ni estaba amparada por inmunidad gremial ni gozaba de estabilidad gremial, confesándose activista permanente de derechos propios y ajenos.

El fiscal general y una de las vocales se pronuncian contra la postura de considerar el despido nulo y de la existencia de discriminación, con fundamento en que si durante 20 años hizo lo mismo no hay razón alguna por la cual deba considerarse discriminatorio el despido después de tanto tiempo en que se ha desarrollado la misma conducta; que los testigos declarantes no demostraron que existiera actitud persecutoria o discriminatoria alguna; que se requiere mucha prudencia para invalidar un despido ya que está en tela de juicio la libertad de contratar que lleva implícita la facultad de rescindir contratos, así como el de ejercer toda industria lícita y de comerciar, ambos con rango constitucional.

Sin embargo, los dos vocales que justifican la procedencia de la reincorporación, en un fallo con fundamento en citas y normas internacionales y en desmedro de la legislación argentina (la cual ni siquiera declaran inconstitucional) se pronuncian en términos que resultan altamente cuestionables y que, de proliferar este criterio el futuro de las empresas se verá muy comprometido. Ello al margen de que valoran la prueba testimonial producida en sentido absolutamente contrario a la de la juez que queda en minoría.

Ante todo se cambia el criterio procesal en que cada parte debe probar lo que alega y se sostiene que, atento las dificultades de la prueba de la discriminación debe producirse un desplazamiento de la regla tradicional de la distribución de la carga de la prueba y por cual el empleador debió probar la causa del despido y que el trabajador tiene que aportar

simplemente un indicio razonable que supere un umbral mínimo y luego de ese indicio le incumbe al empleador la prueba que el despido no fue discriminatorio.

Parece omitirse la consideración de que el sistema procesal de la carga de la prueba es único y que el derecho al debido proceso es también de raigambre constitucional. También debe considerarse que no se puede producir una prueba negativa, cual es la de demostrar que un despido sin causa no fue discriminatorio. **Todo ello coloca al empleador en un virtual estado de indefensión.**

Agrega luego la sentencia que la ley debe introducir factores de corrección que favorezcan la igualdad entre quienes son desiguales, pero omite considerar que en todo caso, si es la ley la que debe introducir esos factores de corrección, es justamente para que no sean los jueces quienes en forma arbitraria lo hagan como en el presente caso, ya que carecen de facultades para ello.

Este fallo le otorga la facultad a cualquier empleado de defender derechos colectivos aunque no se encuentre afiliado a ningún sindicato, no sea delegado gremial ni representante sindicial, todo lo cual implica una anarquía interna en la defensa de los supuestos derechos individuales o colectivos de los trabajadores y, en el fondo, un cuestionamiento subyacente a la actual esquema de representación gremial, que sí establece la inmunidad gremial y la estabilidad laboral justamente por ser cargos electivos y dentro de marco de la ley.

Otro aspecto muy grave de la sentencia que se comenta es que **se considera que el despido incausado es un acto ilícito que viola los derechos de jerarquía constitucional de protección contra el despido arbitrario, al trabajo y a la estabilidad en el empleo.**

Parece ignorarse que no existe derecho constitucional a la estabilidad en el empleo más que para los empleados públicos y, por cierto, muchas veces vulnerado a través de las numerosas leyes de prescindibilidad. Pero no existe derecho constitucional a la estabilidad propia del trabajador privado, sino que siempre ha existido un sistema indemnizatorio, con diversas pautas fijadas por las diversas leyes y que, en el caso concreto, se omite aplicar y sin siquiera declarar la inconstitucionalidad de dicho sistema legal regulado en la ley de contrato de trabajo.

Una última frase del fallo, que es necesario citar, es la que refiere que el Estado no debe permitir que los empleadores privados violen los derechos de los trabajadores, ni que la relación contractual vulnere los estándares mínimos internacionales. O sea, cómo se considera que el Estado no hace lo que tiene que hacer, lo cual no es correcto en el caso, la Justicia decide asumir el papel del Estado y reestablecer ese supuesto orden inexistentemente violado y, como si ello fuera poco, con la referencia que los empleadores argentinos deben manejarse con estándares internacionales, aunque nos encontremos en la Argentina y, obviamente, lejos de los estándares de los países más desarrollados.

Sentencias como las que se comentan son de una peligrosidad extrema y sus consecuencias pueden ser nefastas. Pareciera que las obligaciones en este país fueran solamente de los empleadores y que los trabajadores solamente tienen derechos, los que a su vez pareciera que le son negados a esos nefastos y malvados dadores de trabajo que expolían a sus dependientes.

Con las mismas leyes y con los mismos jueces, la jurisprudencia se ha inclinado extremadamente para un solo lado, cambiando criterios anteriores, y cuando eso sucede nos encontramos con que la Justicia puede fácilmente transformarse en injusticia. **La ley es igual para todos y debe aplicarse tanto a los trabajadores como a los empleadores.** El juez es un tercero llamado a dirimir un conflicto y debe aplicar la ley en forma igualitaria para ambas partes, no siendo facultad judicial omitir la misma cuando no le gusta, ya que para eso está el legislador. Aunque pensándolo bien, con los proyectos en danza y con sentencias como las que se comenta, las empresas terminarán pensando en la frase del *sketch* del Chapulín Colorado: "... y a nosotros, ¿quién podrá defendernos?".

Juan José Etala (h.) es socio del estudio Salvat, Etala & Saravi

Un nuevo fallo obliga a reincorporar a un empleado



Se trata de una nueva sentencia de la cámara laboral que pone en aprietos a los empleadores. Para la Justicia, el despido sin causa es un acto ilícito

En el marco de una saga de sentencias judiciales que cierran cada vez más el cerco sobre las empresas, **la Sala V de la cámara laboral anuló un despido y ordenó al empleador que reincorpore a una trabajadora, pagándole los salarios caídos** –los que no cobró mientras duró el despido–.

El fallo fue dictado el 14 del corriente y se enrola en la línea que inauguró hace más de un año la Sala IX al tratar el controvertido caso **"Greppi c/ Telefónica de Argentina SA"**.

Allí, el tribunal también declaró nulo un despido y dispuso reincorporar a una empleada de la compañía que había reenviado un correo electrónico "en apoyo" al conflicto que por entonces afrontaban empleados de Aerolíneas Argentinas y así instó a sus compañeros a llevar a cabo acciones colectivas, hecho que motivó a la compañía disponer la cesantía.

Tendencia

El nuevo caso –denominado **"Parra Vera"**– trata de una trabajadora de 20 años de antigüedad que durante toda la relación laboral desempeñó un rol sindical ad hoc puesto que no era ni representante sindical ni delegada gremial. **Es decir, que no estaba amparada por inmunidad gremial ni gozaba de la estabilidad que la ley le otorga a los delegados sindicales.**

En cambio, la trabajadora se confesaba "una activista permanente de derechos propios y ajenos". Así, alegó que "sin gozar de inmunidad gremial ni estabilidad laboral" se enfrentó a las autoridades de la empresa a fin de abortar el objetivo de modificar el horario de trabajo en perjuicio de sus compañeros, con lo cual generó una constante y permanente persecución de la empresa, lo que culminó en la decisión de despedirla sin causa. **En esa oportunidad, la compañía la indemnizó con alrededor de 75.000 pesos.**

El caso llegó a la Justicia, donde Parra Vera solicitó su reincorporación –al considerar que su despido fue arbitrario–, además del pago de los salarios caídos.

La magistrada de primera instancia rechazó la demanda puesto que consideró que no existieron pruebas suficientes para acreditar que se trató de un despido discriminatorio. En esa línea, sostuvo que "no basta que se encuentren acreditados en la causa el desarrollo de actos gremiales y sindicales de la actora para tornar viable la pretensión, sino que debe demostrarse en forma clara que el despido dispuesto ha sido con motivos de esa actividad gremial". **Dicha decisión fue revertida en segunda instancia.**

Alerta

El precedente constituye una nueva señal de alerta que hace temer que se esté en presencia de una **corriente jurisprudencial que se inclina por invalidar despidos**, restringiendo así la facultad que otorga al empleador la Ley de Contrato de Trabajo de elegir y remover a sus trabajadores mientras lo haga dentro del marco legal.

En este sentido, los magistrados que votaron en mayoría –Oscar Zás y Julio César Simón– delinearon la siguiente doctrina:

- **El despido incausado, inmotivado, injustificado o arbitrario es un acto ilícito**, que viola los derechos de jerarquía constitucional a la protección contra el despido arbitrario y al trabajo y la estabilidad en el empleo.
- Es constitucional la consagración de un sistema de estabilidad que frente al acto ilícito otorgue al trabajador el derecho a reclamar la nulidad del despido y la readmisión en el empleo.
- El contenido esencial de los derechos constitucionales de trabajar y ejercer toda industria lícita, de comerciar, de usar y disponer de la propiedad y de contratación, conferidos al empleador, **no comprende la potestad de despedir a los trabajadores en forma injustificada, inmotivada o arbitraria.**

Prudencia

El voto en disidencia correspondió a la doctora María Cristina García Margalejo, quien advirtió que **"es necesaria suma prudencia para invalidar un despido** porque está en tela de juicio la libertad de contratar, que lleva implícita la posibilidad de rescindir los contratos". Asimismo, García Margalejo resaltó que **"el derecho de ejercer toda industria lícita y de comerciar también tiene rango constitucional"**.

En cuanto a la valoración de la prueba, la magistrada sostuvo que **"cuando se pretende nulificar un despido considerado discriminatorio se requiere la producción de una prueba muy convictiva"**.

Indefensión

Según el doctor Juan José Etala (h.) la valoración de la prueba que se realizó en el caso "Parra Vera", **coloca al empleador en un "virtual estado de indefensión"**.

El especialista señaló que los dos vocales que justifican la procedencia de la reincorporación valoraron la prueba testimonial producida en el caso en sentido contrario a la de la juez que queda en minoría. Es que para esta última –y para el fiscal general, **los testigos no demostraron que existiera actitud persecutoria o discriminatoria alguna.**

Así, **en "Parra Vera" se cambió el criterio procesal en que cada parte debe probar lo que alega.** Asimismo se sostuvo que atento las dificultades de la prueba de la discriminación debe producirse un desplazamiento de la regla tradicional de la distribución de la carga de la prueba, por lo cual el empleador debe probar la causa del despido y el trabajador tiene que aportar simplemente "un indicio razonable que supere un umbral mínimo y luego de ese indicio le incumbe al empleador la prueba que el despido no fue discriminatorio".

Para Etala, parece omitirse la consideración de que el sistema procesal de la carga de la prueba es único y que el derecho al debido proceso es también de raigambre constitucional. **"También debe considerarse que no se puede producir una prueba negativa: demostrar que un despido sin causa no fue discriminatorio"**, advirtió.

Las claves de un precedente que puede abrir las compuertas de nuevos juicios

Tal como **sucedió en mayo del año pasado, cuando en el caso "Greppi"** la Sala IX de la cámara laboral declaró nulo el despido de una trabajadora y dispuso reincorporarla por haber sido objeto de discriminación, el precedente "Parra Vera" suma un nuevo foco de preocupación para las empresas.

A partir de ahora, cualquier trabajador que sufra un despido sin causa podría recurrir a la Justicia para que ésta lo anule, con altas chances de conseguirlo.

- **Es que la doctrina que vio la luz en "Greppi" y parece consolidarse en "Parra Vera"** extiende la protección contra el despido discriminatorio por causas sindicales a casos de despido, donde esta circunstancia no queda del todo clara ni suficientemente

acreditada.

Así, los magistrados que emiten el voto en mayoría –Oscar Zas y Julio César Simón– concluyeron que existían “indicios” suficientes para considerar que se trataba de un caso de discriminación antisindical.

Por ejemplo, la trabajadora alegó que concurría a las reuniones del Ministerio de Trabajo en calidad de oyente. Para los magistrados, ello constituía un “indicio” de que la trabajadora ejercía derechos incluidos en el ámbito de la libertad sindical. Sin embargo, según la jueza de primera instancia que rechazó la demanda y la magistrada que votó en disidencia en segunda instancia, la trabajadora no logró probar que gozaba de estabilidad gremial.

- **El fallo reafirma el criterio de que el despido sin invocación de causa no es un derecho del empleador** –que genera la obligación de pagar una indemnización– sino un acto ilícito, violatorio de la jerarquía constitucional a la protección contra el despido arbitrario y de la estabilidad en el empleo.
- **Se revierte la carga de la prueba.** El principio procesal tradicional en materia probatoria estipula que cada parte debe probar lo que alega. En cambio, para los doctores Zas y Simón, la empleadora era quien debía probar que el acto de despido no fue discriminatorio.
- **Se utilizan categorías del derecho civil.** Así, los magistrados entienden que al tratarse de un despido discriminatorio –al ser discriminatorio es nulo– se deben aplicar las normas de nulidad del Código Civil. Asimismo, el fallo condena a la empresa a abonar a la trabajadora 5.000 pesos en concepto de daño moral.

María Bourdin

mbourdin@infobae.com

INFOBAEprofesional.com

Ver fallo completo

Exigen reincorporar a empleada por discriminación laboral



Un tribunal de Junín anuló el despido de una trabajadora y ordenó a una cooperativa a reinstalarla en sus funciones, amparándose en la "Ley de la Rúa"

El tribunal laboral de Junín, provincia de Buenos Aires, **anuló un despido y ordenó al empleador que reincorpore a una trabajadora**, pagándole los salarios caídos que no cobró mientras duró la cesantía.

Se trató del caso de una empleada que demandó a una cooperativa eléctrica por los daños y perjuicios derivados de la muerte de su marido –que también trabajaba para la misma firma–, ocurrida justamente cuando éste desempeñaba tareas en el tendido electrificado que formaba parte de la red eléctrica de la cooperativa.

A la semana siguiente de notificar la demanda promovida por la mujer, la cooperativa comunicó a la actora el despido incausado. Fue entonces cuando la trabajadora entabló demanda contra su empleadora y **solicitó la nulidad del despido, la reinstalación en el puesto de trabajo y el pago de los salarios caídos.**

Los jueces entendieron que la cooperativa resolvió concluir la relación laboral luego de conocer que la trabajadora había iniciado la demanda de daños y

perjuicios por la muerte de su esposo.

De esta manera, el tribunal considerará que **el despido fue un "acto discriminatorio"** por parte del empleador, y aplicó la ley 23.592 que protege contra la comisión de actos discriminatorios y conocida como "Ley de la Rúa".

Por lo tanto, y verificado el "acto discriminatorio", los jueces dispusieron que el régimen de estabilidad relativa o impropia dispuesta por la Ley de Contrato de Trabajo –por el cual se habilita al empleador a despedir a un trabajador sin causa mediando el pago de una indemnización- **cede cuando el despido es consecuencia de una conducta discriminatoria efectuada por el empleador.**

Sostuvieron los magistrados que el despido dispuesto por la empleadora "está ligado a un motivo discriminatorio arbitrario dado que en el caso ha existido una sanción impuesta a la accionante por ejercer el derecho constitucional de peticionar ante la justicia, derecho que tiene jerarquía constitucional propia prevista en el artículo 14 de la Constitución Nacional".

Sigue la doctrina de los causas "Greppi" (2005) y "Parra Vera" (2006)

En "Greppi", el tribunal declaró nulo el despido y dispuso reincorporar a una empleada de la compañía demandada, que había reenviado un correo electrónico en "apoyo" al conflicto que por entonces afrontaban empleados de Aerolíneas Argentinas, y así instó a sus compañeros a llevar a cabo acciones colectivas, hecho que motivó a la compañía disponer su cesantía.

"Parra Vera" se trató del caso de una trabajadora que se confesaba "una activista permanente de derechos propios y ajenos". La trabajadora alegó que se enfrentó a las autoridades de la empresa a fin de abortar el objetivo de modificar el horario de trabajo dispuesto en perjuicio de sus compañeros, lo que culminó en la decisión por parte de la empresa de despedirla.

El caso llegó a la Justicia y la empleada solicitó su reincorporación al considerar que su despido fue arbitrario. La cámara laboral ordenó su reincorporación.

© infobaeprofesional.com

INFOBAEprofesional.com

Polémico fallo

Ordenan a Cencosud que reinstale trabajadores despedidos



La Cámara laboral aplicó la ley antidiscriminatoria y ordenó que la firma reincorpore empleados cesanteados. Se mantiene así la tendencia de otras salas

La Cámara Laboral **anuló despidos dispuestos por Cencosud y ordenó a esa empresa a reinstalar a trabajadores cesanteados** que habrían sido despedidos por crear una organización sindical. Además condenó a la empresa al pago de los salarios caídos no cobrados mientras duró la cesantía.

En un fallo dividido la Sala II aplicó la ley 23592, conocida como "ley De la Rúa". El fundamento de la mayoría se basó en que la ley de asociaciones sindicales no protegía a los trabajadores, porque la agrupación que habían formado no tenía personería gremial; de esta forma los despidos no podían ser considerados como "conducta antisindical de la empresa".

Sin embargo, los jueces entendieron que se debía aplicar la ley 23592 que sanciona las conductas discriminatorias. Los magistrados entendieron que la conclusión de la relación laboral se produjo como consecuencia de que los

trabajadores habían decidido formar una organización sindical.

El tribunal entendió que la ley 23592 contiene previsiones de alcance general y que su ámbito de aplicación no excluye a los trabajadores.

Lo llamativo del caso fue que los demandantes no habían solicitado la aplicación de la ley antidiscriminatoria, sin embargo los jueces justificaron su aplicación por el principio jurídico conocido como "iuria novit curia", que significa que los magistrados conocen el derecho y lo aplican con independencia de lo que soliciten las partes.

El caso sigue la doctrina sentada en las causas "Greppi" (2005), "Parra Vera" (2006) y "Sfaeir" (2007)

En "Greppi" el tribunal declaró nulo el despido y dispuso reincorporar a una empleada de la compañía demandada que había reenviado un correo electrónico en "apoyo" al conflicto que por entonces afrontaban empleados de Aerolíneas Argentinas y así instó a sus compañeros a llevar a cabo acciones colectivas, hecho que motivó a la compañía disponer su cesantía.

En "Parra Vera" se trató del caso de una trabajadora que se confesaba "una activista permanente de derechos propios y ajenos". La trabajadora alegó que se enfrentó a las autoridades de la empresa a fin de abortar el objetivo de modificar el horario de trabajo dispuesto en perjuicio de sus compañeros, lo que culminó en la decisión por parte de la empresa de despedirla.

El caso llegó a la justicia y Parra Vera solicitó su reincorporación al considerar que su despido fue arbitrario. La Cámara laboral ordenó su reincorporación.

En "Sfaeir" se trató de un caso de una empleada que demandó a una cooperativa eléctrica por los daños y perjuicios derivados de la muerte de su marido –que también trabajaba para la misma firma–, ocurrida justamente cuando éste desempeñaba tareas en el tendido electrificado que formaba parte de la red eléctrica de la cooperativa.

A la semana siguiente de notificar la demanda promovida por la mujer, la cooperativa comunicó a ésta el despido incausado. El tribunal concluyó que el despido fue consecuencia de la demanda por daños iniciada por la mujer, por lo que anuló el mismo y ordenó la reinstalación de la actora en su puesto de trabajo.

De generalizarse este criterio aquellos trabajadores que sufran un despido sin causa podrían recurrir a la justicia para que ésta lo anule invocando que la decisión del empleador fue consecuencia de un acto discriminatorio.