

UNIVERSIDAD
SIGLO

La educación evoluciona



Carrera: Abogacía

Modelo de Caso

Tema: Derecho Laboral

El fallo “Barrera”: reclamo salarial y despido represalia

Nombre del alumno: Juan Manuel Castro

Legajo: VABG5911

DNI: 22.843.546

Tutora: María Laura Foradori

Año: 2021

Sumario: I. Introducción. II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal. III. La *ratio decidendi* de la sentencia. IV. Análisis y postura del autor. IV. a) Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. IV. b) Postura del autor. V. Conclusión. VI. Listado de referencias.

I. Introducción

En la presente nota a fallo se analizará la sentencia dictada en “Barrera, Ramon Esteban C/ Cooperativa de Provisión y Almacenes Mayoristas Almacor Limitada - Ordinario – Despido” la que cobra relevancia para su examen ya que la Cámara del Trabajo de Córdoba, Sala Cuarta, al analizar los hechos y la prueba rendida en autos, se encuentra ante la disyuntiva de si efectivamente el Sr. Barrera fue despedido con justa causa como alega la demandada, o si bien se trató de un despido incausado y debe, además adicionársele la indemnización prevista en la Ley de Actos Discriminatorios a raíz de la ruptura de la relación laboral.

Se debe considerar que de acuerdo al art. 14 bis de la Constitución Nacional se garantiza el derecho a “igual remuneración por igual trabajo”, que en el foro laboral se encuentra íntimamente ligado con los principios de igualdad de trato y no discriminación. De aquí, que la Ley 23.592 de Actos Discriminatorios es fácilmente encuadrable en las situaciones laborales, ya que su artículo primero abre margen a un gran campo de aplicación, entre los cuales encontramos el trabajo. Ante una situación de discriminación, tal como lo estipula el artículo 1ero de la ley antes mencionada, el daño moral debe ser resarcido. Lo interesante es que, en materia laboral esto no está exento a pesar de que la Ley de Contrato de Trabajo-en adelante LCT- determina indemnizaciones tarifadas en base a la remuneración del trabajador. Tal como explican Barrios Colman y Velázquez (2019) el daño moral que se le produce al trabajador por el distracto es independiente a éste, teniendo como fuente el hecho ilícito ajeno a la relación laboral. Las actitudes maliciosas de la patronal al configurarse actos discriminatorios no pueden ni deben quedar exentas de una indemnización aparte de la prevista en la LCT.

La sentencia analizada es significativa porque pone en evidencia la actitud de los empleadores, amparándose en su superioridad, de utilizar falsos motivos para encubrir despidos con causa que en realidad tienen un basamento discriminatorio,

menoscabando así los derechos fundamentales de los trabajadores. En concreto, el trabajador sólo reclamaba por sus derechos ante lo cual la patronal toma la represalia de despedirlo, alegando motivos espurios. Ante esta situación es relevante puntualizar que el trabajador es siempre la parte débil de la relación laboral, por lo cual es necesario que en despidos justificados con ficticios motivos y un ardid malicioso de la patronal, sean correctamente indemnizados no solo por la ruptura de la relación laboral, sino por el daño moral que este le genera a raíz del mismo. Debe tenerse en cuenta que según Gasquet (2018) para que opere un despido discriminatorio se debe inferir que lo reclamado por el trabajador fue el verdadero motivo de la ruptura, la cual intenta encubrirse bajo el ejercicio regular de un derecho transformando de esta manera un supuesto acto legítimo en uno ilegítimo.

En el presente fallo el magistrado se encontró ante un problema jurídico de relevancia, ya que debió dilucidar si aplicar el art. 243 de la LCT, o hacer prevalecer el art. 245 del mismo cuerpo legal y la Ley 23.592 de actos discriminatorios. En el caso concreto, se puede observar que la patronal intenta desprestigiar al trabajador luego de que este realizara la intimación de pago de un adicional correspondiente de acuerdo al Convenio Colectivo de Trabajo aplicable a su labor. Ante ese reclamo es injusta e incausadamente despedido, por lo que se entiende que se trató de un despido discriminatorio en razón de que se tomó la decisión de desvincularlo como represalia por el reclamo de sus derechos. Al tomar esta actitud se violentaron los derechos fundamentales de todo trabajador, tal como la protección contra despidos arbitrarios y la prohibición de todo tipo de discriminación.

Se procederá ahora a realizar la reconstrucción de los hechos, historia procesal para luego realizar una descripción de la decisión del tribunal como así también de la *ratio decidendi* de la sentencia. Acto seguido se realizará un análisis de los antecedentes tanto doctrinarios como jurisprudenciales, para luego dar lugar a la postura del autor.

II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal

La causa se inicia a raíz de la demanda del Sr. Barrera, donde reclama los ítems indemnizatorios debido a un despido a su entender, injustificado. El actor desempeñaba sus tareas en el establecimiento de la demandada Cooperativa de Provisión y Almacenes

Mayoristas Almacor, realizando las tareas de “Maestranza “C” según el Convenio Colectivo de Trabajo-CCT- 130/75 de empleados de comercio. La disputa se inicia a raíz del reclamo del actor del pago de un ítem adicional establecido por el CCT, denominado “adicional por tareas especializadas”.

El trabajador es despedido, situación que es realizada mediante escritura pública, alegando la demandada como causa justificante del despido la inasistencia de un día al lugar de trabajo y las reiteradas sanciones por incumplimientos del trabajador.

Ante el Juzgado de Conciliación se realizó la audiencia correspondiente prevista en el ordenamiento procesal local, y al no arribarse a un acuerdo los autos se elevaron a la Cámara del Trabajo, Sala IV. Este tribunal resuelve la controversia de manera favorable al trabajador, reconociéndose que fue despedido invocando una falsa causa y otorgándosele el adicional en concepto de daño moral estipulado por la Ley 23.592 de Actos Discriminatorios.

III. La *ratio decidendi* de la sentencia

Para decidir como se mencionara, la Cámara desvirtúa la causal invocada por la patronal en razón de que esta misma acompañó la prueba que ubicaba al trabajador en la empresa el día de la supuesta inasistencia. Asimismo, determina que la causal fue genérica, lo cual no se adecúa al art. 243 LCT que determina específicamente que la causa y motivos del distracto han de ser redactados en términos claros.

Respecto de si se trató de un despido represalia o discriminatorio, el Tribunal considera que en esta clase de despidos el empleador lo hace como una medida disciplinaria, cuando en realidad el trabajador está realizando un acto lícito. Esto a los fines además de que los demás trabajadores sepan qué actitudes pueden realizar y cuáles no, si quieren preservar su fuente de trabajo. Para así decidir se apoya en jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (en adelante CSJN) respecto de despidos discriminatorios donde se asevera que el trabajador deberá “acreditar los hechos, que *prima facie* evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponde a la parte demandada (...) la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación”¹. Invirtiéndose así la carga probatoria, lo cual en el caso analizado no es desvirtuado por la demandada por lo que

1 CSJN. “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo” (2011)- Fallos: 334:1387

se ha generado un daño extracontractual, adicionándosele así a la indemnización tarifada del art. 245.

La Cámara entiende que el reclamo del trabajador, es decir el pago del adicional establecido en el Convenio Colectivo de Trabajo, fue el motivo del distracto, y que el trabajador sólo reclamaba lo que por derecho le correspondía, razón por la cual estima que en concepto de daño moral producido a éste la cuantificación será del doble de las indemnizaciones que deben abonarse por un despido incausado, buscando así una verdadera recomposición de la situación.

IV. Análisis y postura del autor

IV. a) Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

El despido es una de las formas de extinción del vínculo laboral, este surge de la voluntad del empleador o del trabajador, pudiendo fundarse en una justa causa o no. El despido con causa es el dispuesto por el empleador en virtud de un incumplimiento grave de alguna de las obligaciones del trabajador, este tipo de despido debe realizarse por escrito y la causa que lo motivó debe ser lo suficientemente clara (art. 243 LCT). Por su parte el despido incausado es aquel en el que no se expresa una causa que lo justifique, o que cuando esta es expresada se lo hace de manera insuficiente o bien cuando el empleador no prueba la razón del distracto (Grisolia, 2016).

Mencionado lo anterior, que fue ante el problema jurídico con que se encontraron los jueces, es decir si hubo un despido con justa causa o no, y si efectivamente se trató de un despido incausado, si este tuvo un basamento discriminatorio, cabe ahora adentrarnos en el despido discriminatorio o despido represalia.

Las consecuencias del despido discriminatorio van más allá de la indemnización tarifada del art. 245 LCT ya que el derecho a trabajar constituye un derecho fundamental que es la base para la realización de otros derechos humanos y hace a la dignidad humana (Gialdiano, 2013). Es a raíz de esta incidencia en los derechos humanos de las personas que al momento de producirse un despido discriminatorio el trabajador debe cooperar en el proceso judicial con un indicio razonable de que el acto le lesiona su derecho, para que recaiga sobre el empleador probar que su accionar es acorde a derecho, lo antedicho surge del fallo “Pellicori” (2011) dictado por la CSJN.

La discriminación se presenta cuando se realiza una distinción de trato entre sujetos en igualdad de condiciones, no existiendo causa que lo justifique por lo que se trata de una arbitrariedad. Ante un despido en estas circunstancias el daño que se le produce al trabajador no es sólo en la esfera patrimonial, sino que afecta a su dignidad humana (Medina, 2013). Ante este tipo de despidos es que cobra operatividad la Ley de Actos Discriminatorios, donde se prevé su reparación mediante el cese del acto y la reinstalación al puesto laboral adicionándosele una indemnización por el daño moral y material ocasionado.

Ahora bien, la aplicación de la Ley de Actos Discriminatorios en las relaciones laborales tuvo su comienzo en el fallo “Stafforini”² donde se declaró la nulidad del acto que dispuso el distracto laboral por haberse tratado de un acto discriminatorio. Fue la CSJN quien finalizó la discusión doctrinaria sobre si dicha ley es aplicable a la rama laboral en el fallo “Alvarez”³ donde la demandada pretendía la inaplicabilidad de esta ley, el Máximo Tribunal remarca que la prohibición de la discriminación no admite salvedad o tolerancia alguna.

Cabe destacar que en el contexto laboral las condiciones y medio de trabajo deben ser dignas y equitativas, lo cual conlleva un trato igualitario para la prevención y erradicación de situaciones de violencia laboral, donde la patronal tome decisiones intempestivas que afecten al trabajador sin que se encuentre justificado (Pinnachio, 2017).

La violencia laboral es una realidad, que afecta a los trabajadores en su esfera de salud física y psíquica, a su vez constituye un abuso de poder cuya finalidad es someter al trabajador. Este tipo de violencia es ejercido muchas veces con el objetivo de que los trabajadores abandonen su puesto de trabajo. La violencia laboral no se trata ni más ni menos que de una conducta abusiva que dada su repetición en el tiempo menoscaba el estado anímico del trabajador y atenta directamente contra su dignidad y su integridad física y psíquica. Al afectarse nada más y nada menos que la dignidad humana, se atenta contra los demás derechos fundamentales del trabajador (Grisolia, 2016).

IV. b) Postura del autor

2 CNATCABA “Stafforini, Marcelo R. c/ Ministerio de Trabajo. Anses s/amparo” (2001)

3 CSJN “Alvarez, Maximiliano y otros c/Cencosud S.A s/amparo” (2010)

Luego del estudio realizado de la doctrina y jurisprudencia y del fallo en análisis, debe hacerse mención que la decisión que adoptó la Cámara en la causa del Sr. Barrera es totalmente acertada. Se ha podido observar que los empleadores ante un trabajador que les interfiere en sus intenciones mercantilistas, toman decisiones totalmente antijurídicas e ilícitas como es el hecho de despedirlos. No se puede aceptar que esto suceda, el trabajador lo único que está realizando es un reclamo de sus derechos, no está solicitando más de lo que se le adeuda ni exigiendo cuestiones alejadas de la realidad o el derecho, entonces cómo puede ser válido que ante esta situación la patronal opte por el camino más simple para ella que es la desvinculación y deje a la deriva al trabajador.

Debe recordarse que al Sr. Barrera le quisieron imputar una causal válida de despido, por lo que no sólo perdería su fuente de trabajo sino también derecho a indemnización alguna. Es en situaciones como esta que los jueces deben prestar especial atención a la prueba que se rinde en autos, y sobre todo internalizar el fallo “Pellicori” pues claro es que el trabajador no está en las mejores condiciones de probar todos los hechos discriminatorios de los que fue víctima. Cuanto menos es aplaudible la decisión de la Cámara interviniente, no sólo que dejó desvirtuada la “justa causa” de la que se valía la empresa para el despido sino que le otorgó al Sr. Barrera una indemnización extra en virtud de tratarse de un despido discriminatorio condenando a la demandada al pago del rubro daño moral.

Toda esta clase de despidos que no son más que una represalia por un reclamo válido que realiza el trabajador son cuanto menos despreciables. No se debe perder de vista que ante esta situación, no sólo pierde su fuente laboral sino que es martirizado además en su faz psicológica por el mero hecho de haber reclamado ni más ni menos que lo que le corresponde.

Ante esta actitud totalmente altanera y omnipotente que toman los empleadores el peso de la ley debe de caer sobre ellos, en primer lugar para que dejen de tomar esas represalias y en segundo lugar para que respeten realmente al prójimo, no porque sean sus dependientes pueden hacer con ellos lo que deseen y descartarlos cuando se convierten en una molestia, esto viola los derechos más básicos y fundamentales de las personas y no puede seguir sucediendo.

V. Conclusión

A lo largo del desarrollo del presente análisis se destacó que los magistrados se encontraron ante un problema jurídico de relevancia por lo que debió dilucidar tras un estudio de la causa si efectivamente fue un despido justificado tal como alegaba la parte empleadora, o si bien se trató de un despido injustificado y discriminatorio.

Al momento de zanjar la controversia el Tribunal entiende que se trató de un despido represalia por un reclamo lícito del trabajador, por lo que fue encuadrado acertadamente en el marco normativo del despido discriminatorio e incausado, por lo que se condenó no sólo al pago de la indemnización correspondiente sino también al adicional de daño moral.

La decisión del Tribunal es acertada ya que no debe ni puede permitirse que los empleadores tomen como represalia ante un reclamo válido el despido dejando sin la fuente laboral al trabajador. La interpretación y solución es la correcta y debería replicarse a lo largo del país a los fines de que disminuyan estos accionares ilícitos de la parte empleadora, que no es ni más ni menos que la parte fuerte de la relación.

VI. Listado de referencias

VI.1 Doctrina

- Barrios Colman, N. y Velazquéz, O. (2019). “Despido discriminatorio y acceso a la justicia. El daño moral en el derecho laboral”. Recuperado el 18/05/2021 de aldiaargentina.microjuris.com/2019/10/10/despido-discriminatorio-y-acceso-a-la-justicia-el-dano-moral-en-el-derecho-laboral/

- Gasquet, P. (2018) “Una nueva interpretación en materia de discriminación”. Recuperado el 27/04/2021 de <https://informacionlegal-com-ar.ebook.21.edu.ar/maf/app/document?&src=laley4&srguid=i0ad6adc600000179153e336fb77a2c52&docguid=i56F250521EA9B63611DFA7A1C2719F0C&hitguid=i56F250521EA9B63611DFA7A1C2719F0C&docguid=&spos=16&epos=16&td=737&ao=i0ADFAB8AC74B1D1F81C755DFD042D199&searchFrom=&savedSearch=false&context=57&crumb-action=append&>

- Gialdiano, R. (2013) Derecho Internacional de los Derechos Humanos: Principios, Fuentes, Interpretación y Obligaciones. Buenos Aires: Abeledo Perrot.

- Grisolia, J. (2016) “Manual de Derecho Laboral”. Ed. AbeledoPerrot, BsAs.

• Medina, G. (2013) “El despido incausado como despido discriminatorio”. Recuperado el 03/06/2021 de http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/33790/Documento_completo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

• Pinnachio, A. (2017) “Sobre el trato y despidos discriminatorios”. Recuperado el 03/06/2021 de <https://aldiaargentina.microjuris.com/2017/05/10/sobre-el-trato-y-despido-discriminatorios-pinacchio-angela-c-m/>

VI.2 Legislación

- Constitución Nacional. Ley 24.430 (1994)
- Ley 20.744, Ley de Contrato de Trabajo. B.O. 13/05/1976
- Ley 23.592, Ley de Actos Discriminatorios. B.O. 23/08/1988

VI.3 Jurisprudencia

• CSJN. “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo”, Fallos: 334:1387 (2011).

• CSJN “Alvarez, Maximiliano y otros c/Cencosud S.A s/amparo”, 333:2306. (2010)

• Cám.Trab.Cba. “Barrera, Ramon Esteban C/ Cooperativa de Provisión y Almacenes Mayoristas Almacor Limitada - Ordinario – Despido”, Sala Cuarta de la Excma. Cámara del Trabajo – Córdoba”. (2019). Recuperado el 05 de abril de 2021 de <https://www.erreius.com/Jurisprudencia/documento/20200807140316312/despido represalia-despido-discriminatorio-dano-moral-procedencia>

• CNATCABA “Stafforini, Marcelo R. c/ Ministerio de Trabajo. Anses s/amparo” (2001). Recuperado el 03/06/2021 de <http://www.saij.gob.ar/camara-nacional-apelaciones-trabajo-nacional-ciudad-autonoma-buenos-aires-stafforini-marcelo-ministerio-trabajo-anses-amparo-fa01040106-2001-06-29/123456789-601-0401-0ots-eupmocsollaf>