



TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN.

NOTA A FALLO - DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL MUNDO DEL TRABAJO. FUTURO Y PRESENTE DEL DERECHO DEL TRABAJO.

Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba, (28 de diciembre de 2020). “R., M. F. c/ C. P. C. F. S.A. y otro –ordinario-despido-”.

El despido indirecto con motivo del registro defectuoso en las resoluciones judiciales.

Carrera: ABOGACIA.

Alumno: Alasia, María Belén.

DNI:40.573.158

Legajo:ABG08887

Tutor:Caramazza,MaríaLorena

Sumario: I. Introducción.- **II.** Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión judicial.- **III.** Identificación y reconstrucción de la ratio decidendi de la sentencia.- **IV.** Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. Postura de la autora.- **V.** Conclusión.- **VI.** Listado de revisión bibliográfica.-

I. Introducción

Para realizar mi trabajo final de grado de la carrera abogacía elegí el producto “modelo de caso” y la temática “derechos fundamentales en el mundo de trabajo, futuro y presente del derecho del trabajo”. El fallo sobre el cual trabajaré es “R.M.F. C/ C.P.C.F.S.A. Y OTRO – ORDINARIO – de la CAMARA DEL TRABAJO SALA 1 – SEC 1 con fecha 28 de Diciembre de 2020. En el mismo se discute, por medio de las pruebas proporcionadas, el despido indirecto de la actora por la injuria derivada de la falta de pago de diferencias salariales, agravada por la amenaza del directivo.

Al analizar la jurisprudencia nos podemos encontrar con la importancia que tiene en la actualidad los derechos de los trabajadores. Las situaciones donde se ven vulnerados ante situaciones de discriminación, desigualdad y violencia se evidencian cada vez con más frecuencia en los ambientes laborales.

En el fallo identificamos en primer lugar un problema axiológico dado que se genera un conflicto jurídico entre las reglas tradicionales propias del procedimiento civil y comercial y el principio de la sana critica racional. Al incorporarse al sistema normativo el “convenio de la ONU sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la mujer, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer (Convenio de Belem do Pará), la Declaración de Cancún, las “Reglas de Brasilia”, y la Ley 26485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra las mujeres. Principios que no son propios de nuestro sistema y generan controversias que no pueden ser resueltas.

A su vez encontramos un problema de prueba ya que, ante la duda de la existencia de un hecho no probado, no puede esperarse de un sujeto merecedor de una doble tutela especial, en este caso una mujer trabajadora, prueba que no puede rendir, y por lo tanto el principio de libertad probatorio complementa al de “amplitud probatoria” dándole especial relevancia al relato de la víctima y de quienes pudiesen aportar datos e indicios. En el ámbito de trabajo, no se puede tenerlas por probadas ni aun cuando pudiera llegarse a una diferente imposición de cargas probatoria ante el relato de la propia trabajadora en su demanda, ya que la prueba seria indispensable.

En el caso mencionado se puso en tela de juicio el conflicto que vivencian las víctimas de violencia y discriminación para acceder a la justicia, quienes padecen límites en el reconocimiento y ejercicio de sus derechos, esto se potencia aún más cuando se trata de una mujer, es por eso importante aplicar en las sentencias y en el análisis de las pruebas las normas de derecho laboral junto a la perspectiva de género, y tener presente el contexto de violencia en el que se encuentra la víctima.

II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión judicial.

En el año 2014, la Sra. R.M.F inició demanda en contra de C.P.C.F.S.A. y del Sr. H.A.M.Á, en forma personal. En primera instancia la misma fue tramitada por ante la Sala Primera de la Cámara del Trabajo –Sec. 1- de la ciudad de Córdoba, constituida en tribunal unipersonal. Se encontraba impulsada por el despido indirecto motivado por una registración laboral deficiente.

Entre los acontecimientos producidos, se tuvo en consideración para resolver el conflicto el relato de la actora R.M.F para así comprender la situación laboral y condición de discriminación que padecía en su trabajo, y poder accionar en contra de C.P.C.F.S.A y H.A.M.A.

En base a ello, en diciembre de 2020 y en contra del pronunciamiento anterior esta causa se eleva al Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba en la sentencia N° 202 bajo el Expte. denominado “R.M.F. C/ C.P.C.F. S.A. Y OTRO - ORDINARIO -”, con la firma del Vocal GILETTA Gonzalo Agustín, quien resuelve revocar la sentencia anterior y hacer lugar parcialmente a la demanda promovida por M.R.F. en concepto de la situación de despido indirecto justificado con conductas amenazantes y ofensivas, debido a una diferencia de haberes en la cuestión salarial, ya que la misma era inferior a la proporcional.

Hizo énfasis en los hechos en cuestión, alegando la falta de reconocimiento y pago de diferencias salariales durante el año 2012 al corresponderle el proporcional a la jornada completa, y valorando la prueba rendida haciendo alusión a la doble tutela especial que tiene la actora en cuanto a ser mujer y trabajadora, dándole mayor relevancia a su relato, aplicando los principios de libertad y amplitud probatoria.

La resolución se dictó bajo el registro n° 202 en la ciudad de Córdoba a los veintiocho días del mes de noviembre.

III. Identificación y reconstrucción de la *ratio decidendi* de la sentencia.

Como se anticipó en la introducción, los problemas jurídicos que conllevaron a que el Vocal fallara a favor de la actora fueron los siguientes: la aplicación del principio de la sana crítica racional, y el principio de libertad probatoria que permite tener en cuenta el relato de la actora y demás testigos que aportaron al caso pruebas e indicios, en cuanto a la omisión de valoración de la prueba testimonial.

Luego de un exhaustivo análisis de los informes y pruebas, el Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba, representado por el Vocal Giletta Ricardo Agustín, remarca la importancia de su valoración. Señala que los dichos de la víctima por sí solos ya consisten en prueba suficiente y fundamental. Por ello fue necesario darle protagonismo a la declaración de la actora, testimonios, confesionales y hechos declarados en la denuncia penal con fecha del 18 de septiembre de 2014, buscando de esta manera la verdad objetiva.

De lo mencionado anteriormente, se puede estimar por los datos que la actora es víctima de un entorno laboral violento y discriminatorio, ya que así lo determinan las pericias que le realizaron, dando como resultado el despido indirecto que se torna justificado y de esta manera la actora es acreedora de las indemnizaciones que derivan del despido.

Es por todo lo dicho *ut supra* y en base a las consideraciones precedentes, que el tribunal se pronuncia a favor de la parte actora, hace lugar parcialmente a la demanda promovida por la Sra. R., M.F.C y se condena al demandado y al codemandado, en base a la sanción de art 2 de la ley 25,323 y el art 80 de LCT.

IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.

Teniendo en cuenta los casos analizados se destaca que en todas las sentencias estudiadas ocurre la misma particularidad en los hechos: trabajadores/as con deficiente registración laboral y víctimas del maltrato de sus superiores, lo que lleva a generar en ellos una enfermedad psiquiátrica.

Para citar un ejemplo, en el fallo caratulado “D., M. A c/ D.F.,M.E.S cobro de pesos e indemnización de Ley” con fecha 20 de Mayo de 2016, Juzgado Laboral N° 1 de la ciudad de Puerto Madryn, sostuvo el reconocimiento de la relación laboral, el correcto análisis de los elementos probatorios y la evidencia testimonial rendida.

Por otro lado el tribunal del Poder Judicial de la provincia de Mendoza, representado por Antonio Sanchez Rey, el 26 de Octubre de 2016 tomó el caso “Gallardo Carolina Marisol c/ Blanco S.A. P/ despido”, en el cual, debido a una contingencia laboral, la trabajadora solicitó ser registrada con fecha real de su ingreso al establecimiento, y ante dicha solicitud recibió una respuesta negativa. Ante la deficiente registración se inquirió la incorporación de la prueba instrumental y luego de valorarla, el tribunal resolvió hacer lugar a la demanda y condenar al demandado bajo la figura de indemnización, siguiendo a los arts. 178 y 182 de la LCT.

El Poder Judicial de la Nación – Sala VIII – por su parte en la causa “Vera Rodrigo Emanuel c/ RigeclinLabs S.A S Despido” el doctor Luis Alberto Catardo manifestó que en este caso no se tuvo en cuenta la prueba informativa, por lo que no se aplicaron las reglas de la sana crítica racional y de esta manera se demostró la falta de valoración probatoria.

En los autos “Spagnolo Milena Evelin c/ Entretenimientos y servicios S.A y/o quien resulte responsable s/ indemnización” la cámara de apelación en lo Laboral del Poder Judicial de la Provincia de Corrientes resuelve que, ante el recurso de apelación interpuesto por la actora en contra de la sentencia anterior, en la cual se produjo una errónea valoración de la prueba, del derecho aplicable e interpretación de mis mismos, es razonable desestimar la resolución y en su lugar reconocer la prueba, valorándola y estimando las correspondientes indemnizaciones.

Siguiendo con las sentencias a modo de ejemplo, en el fallo caratulado “Ponce Vanina c/ PallanoMaria Antonia s/ despido, el tribunal admitió que se produjo una deficiente registración de la trabajadora en el establecimiento laboral, y por ende, al reconocerse despedida debido a la negativa de reconocimiento, procede a cumplir con las indemnizaciones.

A su vez, en los autos “Cervera Carolina c/ Arichuluaga Raúl Andrés s/ despido” con fecha 20 de julio del año 2020, se tiene en cuenta que con motivo de una desestimación de las pretensiones de la demanda anterior en cuanto al cobro de rubros indemnizatorios y salariales, el tribunal desestima la resolución anterior y falla a favor de la parte actora, admitiendo las indemnizaciones por despido que han sido reclamadas. Alegando también que la prueba testimonial era idónea para acreditar los hechos.

En la doctrina en general, hay una concepción motivada que alega que, ante el registro defectuoso de la fecha de ingreso de un trabajador, se debe reconocer la legitimidad del despido indirecto como un derecho que tiene el mismo trabajador.

En este sentido, en el caso “Nozzi, Claudia Andrea c/ Laboratorio Arrayanes S.A y otro ss/ despido”, el juez resuelve a favor de la trabajadora, ya que a raíz de la desestimación de indemnizaciones reclamadas, se reconocen las indemnizaciones alegadas.

Así lo deja en claro también el Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Corrientes el 19 de mayo de 2021 en los autos “Marquez Rosana Mariel c/ Equipo médico de emergencias S.A. equipo médico de emergencias corrientes S.A s/ indemnización laboral”, al reconocer que en la sentencia anterior no se respetó el principio de debido proceso ni los derechos de la trabajadora en cuanto a las garantías constitucionales y artículos de la ley de contrato de trabajo, haciendo referencia a la no valoración de pruebas sobre el trastorno síquico que padeció la trabajadora.

A modo de cierre, en los autos “M. R. M. c/ Equipo médico de emergencias S.A. s/ indemnización laboral” el Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Corrientes resolvió, a raíz del despido indirecto de la actora, justificado por ausencia de la remuneración en el contexto de licencia por enfermedad, reconocer tales indemnizaciones.

Postura de la autora.

Haciendo alusión al fallo elegido y analizado, considero que la decisión del tribunal fue la correcta y más razonable, teniendo en cuenta la problemática y respetando en todo lugar los derechos de los trabajadores, y fallando en pos de ello.

El despido indirecto en el que se posicionó la parte actora, al lograr demostrar el incorrecto registro y la negativa de rectificar la información por la parte empleadora, configuró la injuria laboral suficiente y necesaria para elevar el caso al tribunal.

Considero que, con el paso de los años, el derecho del trabajador ha ganado más fuerza, con la implementación de la ley de contrato de trabajo y la ley de empleo se consagran derechos fundamentales para los trabajadores.

Es por ello que se debe seguir luchando por que sean respetados y para que las leyes puedan seguir evolucionando de manera favorable, brindándole a los trabajadores mejores condiciones, más dignas y equitativas.

V. Conclusión.

La resolución del Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba fue razonable y acertada siempre que tuvo en cuenta la legislación que respalda y protege a los trabajadores, valorando hechos y pruebas de manera acertada.

Es evidente en este tipo de casos la necesidad de respetar y hacer valer los principios y leyes que protegen al trabajador. La forma de proceder por parte del juez, brindando argumentos claros y concisos, analizando y evaluando los hechos, dándoles la importancia que requieren, permitieron arribar a un resultado positivo y justo.

También es importante no dejar de remarcar la importancia de que los jueces protejan los derechos de las personas cuando ocurren situaciones que imposibilitan el acceso a los mismos, y garantizar una correcta resolución judicial.

VI. Listado de revisión bibliográfica.

Congreso de la Nación Argentina, (13 de mayo de 1976). Ley de régimen de contrato de trabajo. [Ley 20.744].

Congreso de la Nación Argentina, (5 de diciembre de 1991). Ley de empleo. [Ley 14.013].

Poder Legislativo Nacional, (9 de abril de 1996). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer. [Ley 24.632].

Jiménez Sandoval, R. y Fernández Pacheco, J. (2001). Derechos laborales de las mujeres. Oficina internacional del trabajo.

La Nación. Discriminación laboral.

Poder Judicial de la Nación, (9 de marzo de 2017). “Vera Rodrigo Emanuel c/ RigeinLabs S.A. s/ despido”. [Catardo, Docampo Miño, Pesino].

Poder Judicial de la Nación, (20 de julio de 2020). “Cervera Carolina c/ Arichuluaga Raúl Andrés s/ despido”. [Carambia, Ferdman].

Poder Judicial de la provincia de Buenos Aires, (17 de octubre de 2005). “Nozzi, Claudia Andrea c/ laboratorio arrayanes S.A. y otro s/ despido”. [Eiras].

Poder Judicial de la Provincia de Chubut, (mayo de 2016). “D., M. A. c/ D. F., E. s/ cobro de pesos e indemnización de ley”. [Fiordelisi, Vivas].

Poder Judicial de la provincia de Corrientes, (16 de febrero de 2018). “Spagnolo Milena Evelin c/ entretenimientos y servicios S.A. y/o quien resulte responsable s/ indemnización”. [Chiappe, Macchis de Alonso, Sánchez Mariño].

Poder Judicial de la provincia de Corrientes, (19 de mayo de 2021). “M.R.M. c/ equipo médico de emergencias S.A. s/ indemnización laboral”. [Niz, Semhan, Spagnolo].

Poder Judicial de la provincia de Mendoza, (26 de octubre de 2016). “Gallardo, Carolina Marisol c/ Blanco S.A. s/ despido”. [Sánchez Rey].

Poder Judicial de la provincia de Mendoza, (10 de diciembre de 2018). “Ponce Vanina c/ Pallano María Antonia s/ despido”. [Nenciolini].

Superior Tribunal de Justicia de la provincia de Corrientes, (19 de mayo de 2021). “Marquez Rosana Mariel c/ equipo médico de emergencias S.A., equipo médico de emergencias corrientes S.A. s/ indemnización laboral”. [Rey Vázquez, Semhan, Spagnolo].