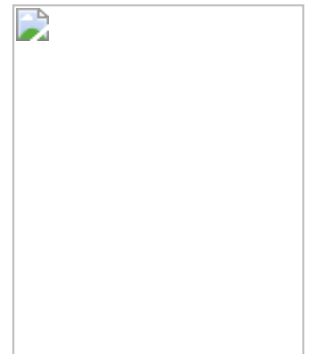


Si no puede visualizar correctamente este mensaje haga [click aqui](#)



Buenos Aires, lunes 8 de enero de 2018

N° 4160



Despido discriminatorio durante el período de prueba: Trabajador que había sufrido un accidente de trabajo.

Comenta la Dra. Diana María Uzal

El caso

El trabajador había ingresado a la empresa con fecha 21/10/11, habiendo sufrido un accidente de trabajo el día 27/10/11. El 12/1/12 fue dado de alta médica y al día siguiente notificó a su empleadora que pese al alta médica no se encontraba aún en condiciones de retomar tareas.

El 13/1/12, es decir, al día siguiente del alta médica y contemporáneo con el aviso del trabajador, su empleadora puso fin al contrato de trabajo que se encontraba en período de prueba “por no adecuarse su perfil a las expectativas del puesto”.

La empleadora sostuvo que produjo la extinción haciendo uso de las facultades que el ordenamiento legal le pone a su disposición durante el período de prueba, mientras que el trabajador invocó que se trató en realidad de un despido discriminatorio en razón del

accidente de trabajo padecido, reclamando la nulidad del despido, la reinstalación al puesto de trabajo, los salarios caídos, el daño moral y, en subsidio, la indemnización por despido.

El fallo

El Tribunal puntualizó que en la comunicación del distracto la empresa invocó que el trabajador “no adecuaba su perfil a las expectativas del puesto”. Pero no solamente no produjo prueba sobre ese punto, sino que los jueces consideraron carente de verosimilitud la posibilidad de realizar tal evaluación cuando se trataba de un trabajador que se desempeñó efectivamente durante menos de una semana de labor.

Por el contrario, en opinión de la Sala se trató de un despido discriminatorio -como consecuencia del accidente de trabajo sufrido- fundado en la condición psicofísica del trabajador.

En consecuencia, y toda vez que el empleado se encontraba en período de prueba a la fecha del distracto, la empresa fue condenada al pago de una indemnización por el despido discriminatorio fijada en la suma equivalente a 13 salarios. El fundamento dado por los jueces para la aplicación de ese criterio fue que esa es la solución que el sistema de la Ley de Contrato de Trabajo adopta para los casos de despido discriminatorio como son los regulados por los artículos 178 (despido por causa de embarazo) y 182 (despido por causa de matrimonio). En el caso concreto, se trató de la suma de \$ 54.080.

Fallo: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala IX. “Fritz, Leonardo David c/ Envases del Plata S.A. y Otro s/Despido, 16 de julio de 2015.



ENTREGA 61

La remuneración del trabajador.

El sueldo o salario en general.

Concepto.

Se entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo.

Dicha remuneración no puede ser inferior al salario mínimo vital.

El empleador debe al trabajador la remuneración, aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél (art. 103).

Central de Consultas Telefónicas: (54-11) 4322-3071 / 3120 / 5654 / 6188 / 6335 / 6348 /
8655 / 8700

Atención al cliente: (54-11) 4322-6704 4393-8719 E-mail: atencionalcliente@actio.com.ar

Lavalle 648 - Piso 2º - 1047 - Buenos Aires - Argentina

Nuestro horario de atención es de 9:00 a 17:00 horas

Actio Reporte es una revista jurídica del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social,
bajo la dirección del **Dr. Rodolfo Aníbal González**

Para remover su dirección de esta lista haga [click aquí](#)

Si considera que este email es correo no deseado, por favor repórtelo [aquí](#)