

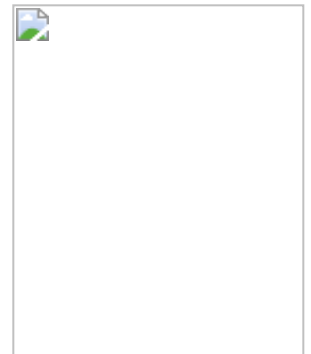
Si no puede visualizar correctamente este mensaje haga [click aqui](#)



Buenos Aires, domingo 14 de enero de 2018

Nº 4166

Edición de los Domingos



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.



Existencia de contrato de trabajo: rechazo de la figura de la “cooperativa de trabajo”

Comenta el Dr. Rodolfo Aníbal González

En un fallo dictado con fecha 30 de junio de 2014, la Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo rechazó la figura de la “cooperativa de trabajo” que se invocó para negar una relación laboral de dependencia.

Los hechos

Quien promovió el juicio, manifestó que ingresó a trabajar en el local gastronómico de los demandados, cumpliendo tareas de encargado y luego como cocinero. Dijo asimismo que el vínculo nunca fue registrado, por lo que, después de intimar por vía telegráfica sin obtener resultado favorable, se consideró despedido.

Los demandados negaron la existencia de una vinculación laboral, sosteniendo que el local era explotado por una cooperativa de trabajo y que el demandante era socio y no trabajador dependiente.

La decisión judicial

En primer lugar, se señaló en el fallo que la relación de dependencia no es un hecho que pueda probarse, sino que es una inferencia lógica que deben realizar los jueces cuando valoran una situación de hecho que es la que debe ser demostrada, a saber: que una persona física realiza actos, ejecuta obras o presta servicios integrando los medios personales de una empresa ajena.

Desde esta perspectiva de análisis, se advirtió que no se encontraba controvertida la prestación de servicios de parte del demandante en el local gastronómico, siendo la cuestión central dilucidar la naturaleza de esos servicios prestados.

Del análisis de las pruebas producidas en la causa, y de acuerdo con el principio de "primacía de la realidad" (cuyo fin primordial es evitar que el empleador utilice figuras no laborales para abstraerse de la aplicación del derecho del trabajo), se observó que los accionados no lograron demostrar la existencia de una cooperativa de trabajo como la que denunciaron.

De esta manera, se consideró que las partes estuvieron unidas por un contrato de trabajo, con lo cual se encontró justificada la decisión del trabajador de poner fin al vínculo y se confirmó la procedencia de las indemnizaciones correspondientes al despido, con más los recargos previstos por la Ley 24.013 (pues quedó demostrado que el trabajador nunca fue registrado y que se trató de un vínculo laboral dependiente regido por la Ley 20.774), con más el recargo previsto por el artículo 80 de la Ley de Contrato de Trabajo (por falta de entrega de la documentación allí contemplada).

Fallo: *"I., G. D. V. c. C., L. S. y otros s/ despido"*, Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala I, 30/06/2014.

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](#)