

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



Buenos Aires, domingo 25 de febrero de 2018

Nº 4208

Edición de los Domingos

1971-2018

47
ANIVERSARIO



Despido discriminatorio por motivos de salud.

Comenta la Dra. Diana María Uzal

Un trabajador es despedido sin justa causa a días de haberse reincorporado por alta médica. El dependiente reclama una indemnización adicional por daño moral, por considerar que el verdadero motivo del despido fue su enfermedad, ya que había gozado de licencia paga por enfermedad inculpable durante 24 días de mayo, 19 días de junio y 14 días de julio del año 2008.

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (Sala V) acepta su reclamo.

Los fundamentos del fallo (Juez Oscar Zas)

Ante todo, se señaló que uno de los problemas que presentan los actos discriminatorios emanados de particulares se encuentra en la dificultad probatoria.

En virtud de las sentencias y las opiniones consultivas de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, los informes, recomendaciones, estudios y demás opiniones constitutivas de la doctrina de los organismos de control de la Organización Internacional del Trabajo, y, en general, las opiniones y decisiones adoptadas por los organismos internacionales de fiscalización y aplicación de los tratados, pactos y declaraciones internacionales de derechos humanos de jerarquía constitucional, en materia de despidos

discriminatorios, recae sobre el empleador la carga de acreditar que su actuación tiene causas reales y absolutamente extrañas a la vulneración de derechos fundamentales.

En definitiva: el empleador debe probar las causas que explican objetiva, razonable y proporcionadamente su decisión, eliminando toda sospecha de que aquélla ocultó la lesión de un derecho fundamental del trabajador.

Se citó, además, un reciente fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación que se expidió en el mismo sentido (“Pellicori, Silvia Liliana c/Colegio Público de Abogados de la Capital Federal, 15 de noviembre de 2011”).

En dicho marco, se consideró que la empresa demandada no logró demostrar que el despido del trabajador haya tenido causas reales absolutamente extrañas a una represalia por las ausencias debidas a la enfermedad, de manera tal que pudieran explicar por sí mismas la decisión extintiva.

En consecuencia, el trabajador se hizo acreedor a una indemnización adicional a las que había percibido por el despido incausado, como reparación por el daño moral causado por la empresa, la cual fue fijada en la suma de treinta mil pesos, más intereses desde la fecha del despido hasta el efectivo pago.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala V, 24 de septiembre de 2014, autos “P.R. c. T.A.R. S.A. s/ despido”.



Maternidad y Período de Prueba: Durante el período de prueba rigen todas las normas que protegen la maternidad.

Comenta el Dr. Rodolfo Aníbal González

Las normas que protegen la maternidad y sus consecuencias indemnizatorias, rigen durante todo el período de prueba.

Así lo sostuvo un fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, (Sala IX, sentencia del 2 de julio 2015, en los autos caratulados “Rouco, Carol Débora c. La Gota Farmacéutica SRL s/despido”), generalizando un criterio adoptado por la jurisprudencia del fuero laboral.

En el caso, una empresa despidió sin causa justificada a una trabajadora durante el período de prueba, habiendo ésta notificado su estado de embarazo, antes de ser notificada de la decisión.

El tribunal recuerda que el artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo –período de prueba- en su inciso 4) expresamente dispone que rigen para las partes los derechos y obligaciones propios de la relación laboral, fórmula que no las exime del deber de abstenerse de incurrir en actos discriminatorios. Además, el artículo 177 3er. párrafo de la ley citada garantiza expresamente la estabilidad de la mujer durante la gestación, desplazando de tal manera la normativa relativa al período de prueba.

En tal sentido, resaltaron los jueces, la protección de la mujer contra toda forma de violencia y/o discriminación por razón de embarazo, parto o maternidad, así como la protección integral de la familia, y el interés superior del niño, se encuentran especial y concretamente garantizadas tanto en la Constitución Nacional como en diversos instrumentos internacionales.

Es así que, de acuerdo con el criterio de este tribunal, durante el período de prueba rige plenamente la protección de las normas citadas, cuya intención y espíritu no es otro que proteger del despido y/o de cualquier acto discriminatorio a la mujer que va a ser madre y, por ende, al niño y a la familia, especialmente durante el período pre parto.

A los efectos de determinar la cuantía de la reparación del daño causado a la trabajadora por el despido, el tribunal aplicó por analogía la indemnización especial dispuesta por el artículo 182 de la Ley de Contrato de Trabajo (doce meses de sueldos más el S.A.C. proporcional).

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 Anibal González**

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

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