

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

 **ACTIO** REPORTE®

newsletter  
diario

Ir a  
Actioweb  
[www.actio.com.ar](http://www.actio.com.ar)

Buenos Aires, domingo 3 de junio de 2018

1971-2018

47  
ANIVERSARIO

N° 4306

**Edición de los Domingos**

**Práctica laboral**

## **Discriminación salarial: principio constitucional de “igual remuneración por igual tarea”**

**Comenta el Dr. Rodolfo Aníbal González**

El artículo 81 de la Ley de Contrato de Trabajo, en su primera parte, establece que el empleador “... *debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones*”.

Dicha norma consagra el derecho a la igualdad de trato a favor del trabajador, que encuentra fundamento en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional y correlato en el deber genérico impuesto al empleador en el artículo 17 de la ley citada: la prohibición de hacer discriminaciones.

Esta garantía de trato igualitario resulta, asimismo, reforzada en materia salarial por el principio constitucional de “*igual remuneración por igual tarea*”, que le impone al empleador el deber de retribuir de igual modo a su personal en igualdad de circunstancias.

Sin embargo, dichas disposiciones no vedan al empleador la posibilidad de dar un trato salarial preferente a algunos de sus trabajadores “...*cuando el diferente tratamiento responda a principios del bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas*”.

Pero en tal caso, le impone la carga de acreditar que sus motivaciones son sinceras y objetivamente comprobables, pues lo contrario implica atribuirles un carácter arbitrario,

como fundado en su sola voluntad.



## Jurisprudencia laboral

# **Si el texto de comunicación del despido por justa causa es ambiguo, vago o amplio, se considera inválido.**

### **Comenta la Dra. Diana María Uzal**

El artículo 243 de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, consagra la inalterabilidad del motivo invocado para legitimar el despido con justa causa derivado de un incumplimiento del trabajador. Ello permite juzgar dicha legitimidad con arreglo a la situación existente al tiempo de la desvinculación y predetermina la materia sobre la cual versará la actividad probatoria, en caso de disputa judicial.

En tales circunstancias, la norma legal mencionada establece un régimen absolutamente formal, en resguardo de la buena fe y el derecho de defensa, por lo cual se han considerado inoficiosas las comunicaciones ambiguas, vagas y amplias, que no permitan conocer con certeza la motivación de quien ejerce la voluntad extintiva.

Así se decidió en un fallo dictado por la Sala IX de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, con fecha 7 de mayo de 2015.

En tal sentido, se consideró inválida la comunicación del despido efectuada por la empleadora, pues los términos vertidos en la misiva respectiva contenían términos genéricos en torno a los incumplimientos imputados, resultando insuficientes para cumplir con las expresas exigencias del artículo 243 de la Ley de Contrato de Trabajo, en cuanto demanda la "...expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda la ruptura del contrato".

Los términos empleados en la notificación del despido fueron "mal desempeño, ejercicio y diligencia en la función laboral y reiterados comportamiento rotundamente contradictorios al deber de fidelidad y lealtad que debe guardar conforme sus condiciones laborales". Esa redacción evidenció la generalidad de la causa invocada, pues en esas actitudes se incluyeron un sinnúmero de incumplimientos que no fueron especificados y que, en virtud del principio de la invariabilidad de la causa, debieron ser circunstanciados.

En definitiva: los jueces consideraron que no se concretó en qué consistieron el mal desempeño y los reiterados comportamientos contrarios al deber de fidelidad y lealtad, de modo que no quedaran dudas acerca de los hechos injuriantes imputados al trabajador.

En dicho marco, la medida fue considerada injustificada y, por ende, la empresa fue condenada al pago de las indemnizaciones por despido incausado (conforme artículo 245 y concordantes de la Ley de Contrato de Trabajo).

Fallo: "Juricich, Cesar Eduardo c/ Domicela S.A. s/ Despido", Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala IX, 07/05/2015.

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](mailto: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**