

Despido discriminatorio durante el período de prueba.

Escribe el Dr. Rodolfo Aníbal González (*)

La Sala VIII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en los autos caratulados "CPC S.A. c. V. M. E.", con fecha 5 de junio de 2013, dictaminó sobre un caso de despido discriminatorio durante el período de prueba.

El caso

"V." ingresó a trabajar el 25 de marzo de 2010 y fue despedido estando vigente el periodo de prueba.

El 31.5.2010, "V." comunicó al empleador que era portador asintomático del virus HIV, no necesitando tratamiento alguno, ni tratamiento antirretroviral. La empresa recibió la comunicación el 1.06.2010 a las 11:05 hs. y ese mismo día cursó la comunicación del despido alegando que "V." se encontraba dentro del período a prueba.

La sentencia

El tribunal consideró acreditado que la empleadora se encontraba notificada de la situación de salud del trabajador y que, en consecuencia y desde esta perspectiva, correspondía a la empresa probar los motivos por los que se despidió a "V."

La eventual inexistencia de la cualidad funcional estaría descartada, toda vez que los testigos que ofreció la empresa demandada se limitaron a sostener que esperaban más del señor "V.", sin precisar en qué funciones fallaba o qué objetivos no lograba cubrir en su puesto de trabajo.

Los jueces recuerdan que el período de prueba es el tiempo durante el cual, tanto el trabajador como el empleador "prueban": el primero, si se adapta al tipo de prestaciones comprometidas y, el segundo, si la persona contratada cumple con las expectativas puestas en ella o reviste idoneidad para cumplirlas. Es por ello que resulta válido, que cualquiera de las dos partes pueda disolver el contrato durante ese lapso, sin responsabilidad indemnizatoria.

En el presente caso se acreditó que, un día antes del despido, el trabajador comunicó a su empleadora que era portador asintomático de HIV. Ello lo colocó en uno de los grupos que pueden denominarse "sensibles" a sufrir conductas de tipo discriminatorio.

En este marco, el artículo 1º de la Ley 23.592 contra la Discriminación, determina que, a los efectos de analizar la existencia de conductas discriminatorias, se considerarán particularmente los actos u omisiones "determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos", enumeración que no resulta de carácter taxativo y debe ser complementada con normas de rango constitucional.

Concluye el tribunal que en este caso, la prueba arrimada no permite tener por probado que la cesantía del accionante, se originó en que el mismo no hubiese atravesado satisfactoriamente el período de prueba.

Si, como en el caso, descartada la inidoneidad para el puesto de trabajo, el despido tuvo lugar al día siguiente de haber comunicado el trabajador su condición de portador asintomático del virus del HIV, no puede sino concluirse, que el mismo fue discriminado por esa calidad.

En consecuencia, se condenó a la empresa a pagar una indemnización de \$ 25.000 por violar el artículo 1º de la Ley 23.592.

Publicado en el Actio Reporte del 3 de Octubre de 2017

(*) Abogado (UBA). Presidente de Actio Consultores Jurídicos S.A.