

“No hay despido que no tenga causa”

Escribe el Dr. Rodolfo Aníbal González (*)

La simple lectura del art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo nos lleva a una conclusión que, conforme a la jurisprudencia laboral de la última década, es falsa.

En efecto, la norma establece el modo de cálculo de la indemnización por el despido “sin Justa Causa”. Y así denomina, en su texto, al supuesto en el cual el empleador no expresa (oculta) el motivo que lo ha impulsado a extinguir el contrato de trabajo.

Sin embargo, los jueces sostienen enfáticamente que “no hay despido que no tenga causa”, lo cual es totalmente cierto, ya que toda conducta humana responde a una razón, a un motivo.

Así se pronuncian en todos los casos que concluyen con la condena a pagar indemnizaciones por daño moral, precedidos por la demostración de la existencia de casos de discriminación laboral, en alguna de sus distintas variantes (por nacionalidad, por motivos gremiales, políticos, raza, sexo, represalia, enfermedad, religión, etc.).

Sucede que, en general y en estos juicios, la empresa que es demandada ha despedido “sin causa” a un trabajador, haciéndolo víctima, previamente, de actos de discriminación, para luego encubrir su accionar ilícito, bajo la forma de un despido “sin justa causa”, o “arbitrario” y pagando o poniendo a disposición del dependiente, las indemnizaciones tarifadas de la Ley de Contrato de Trabajo, o sin resarcimientos, si se trata de situaciones ocurridas durante el período de prueba (art. 92 bis L.C.T.).

En la actualidad, este modo de extinción del contrato de trabajo debería denominarse, con más exactitud, “despido sin expresión de causa”. Ello, porque los tribunales laborales sostienen una verdad de Perogrullo: todo accionar humano obedece a una causa; el despido no escapa a esta afirmación.

Y sucede que son muchas las veces, que el “despido sin causa” tiene motivos y razones inconfesables y que, por discriminatorios, resultan ilícitos.

Así, en un reciente fallo, la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sostuvo que “... no hay despido que no tenga causa, pues siempre subyace alguna...” (sentencia definitiva N° 69372 del 10/02/2017 “O.R.L. c/Pearson Education SA s/despido”).

En este marco, la imposibilidad del empleador de manifestar los verdaderos motivos del despido, ya que de hacerlo “confesaría” que su actitud es ilegal, acompañada por sus actitudes anteriores probadas por el reclamante, llevan a una segura

condena por reparación de daño moral, fundada en indicios que se convierten en presunciones de la existencia de una conducta legalmente reprochable.

Para el empleador, cabe concluir que en todo “despido sin justa causa”, y aun cuando se trate de una extinción durante el período de prueba, puede verse en la necesidad y obligación de ir a explicar a un juez, cuál ha sido el motivo que lo llevó a extinguir la relación laboral y, en tal caso, probar que el mismo no fue ilícito, como lo es todo caso de discriminación, en cualquiera de sus especies.

Legislación citada:

LEY N° 20.744 de Contrato de Trabajo (parte pertinente)

Art. 245. - Indemnización por antigüedad o despido.

En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.

Dicha base no podrá exceder el equivalente de TRES (3) veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador, al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL le corresponderá fijar y publicar el promedio resultante, juntamente con las escalas salariales de cada Convenio Colectivo de Trabajo.

Para aquellos trabajadores excluidos del convenio colectivo de trabajo el tope establecido en el párrafo anterior será el del convenio aplicable al establecimiento donde preste servicios o al convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno.

Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables, será de aplicación el convenio al que pertenezcan o aquel que se aplique en la empresa o establecimiento donde preste servicios, si éste fuere más favorable.

El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a UN (1) mes de sueldo calculado sobre la base del sistema establecido en el primer párrafo.

(Artículo sustituido por art. 5° de la Ley N° 25.877 B.O. 19/3/2004)

Publicado en el Actio Reporte del 23 de Mayo de 2017

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

