

Los despidos sin justa causa siempre tienen motivos

Escribe el Dr. Rodolfo Aníbal González (*)

Introducción. Despido sin causa. Despido por justa causa

Mediante el despido sin justa causa (art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo) el empleador extingue por su voluntad el contrato de trabajo, asumiendo el pago de las indemnizaciones correspondientes.

También llamado “despido arbitrario”, a través de esta forma de rescisión se pone fin a la relación laboral sin necesidad de explicar las razones y motivos que llevan a la empresa a tomar esa decisión.

Por el contrario, cuando el empleador considera que el dependiente ha incurrido en actos injuriosos que por su gravedad impiden la prosecución de la relación laboral, puede recurrir al despido por justa causa (art. 242 de la Ley de Contrato de Trabajo), que -en principio- le exime del pago indemnizatorio, sin perjuicio que, al ser revisada por la justicia esa decisión empresarial, se lo pudiera condenar a su pago.

Por esta razón, consideramos que en la legislación argentina, el trabajador está amparado por un régimen de estabilidad relativa o impropia (por oposición a la denominada absoluta), ya que el vínculo puede finalizar por la decisión del empleador y mediante el pago de una indemnización, salvo supuestos legales especiales que lo impiden, tales como el fuero de protección de los representantes sindicales.

Despidos sin causa, pero por motivos

Hoy, este esquema tradicional sigue vigente, pero a partir del año 2003, a través de reiterados fallos, fue modificado por la justicia laboral.

El empleador –en algunos supuestos- puede verse obligado a explicar a los jueces cuáles fueron los motivos y razones que lo llevaron a tomar la decisión de despedir a un dependiente, aunque lo haya hecho “sin justa causa”.

El despido sin causa siempre tiene alguna causa

Para simplificar la explicación de este cambio, debemos partir de un concepto: “el despido sin justa causa, siempre tiene causa”. O dicho de otra forma, el despido sin justa causa, siempre tiene motivos, siempre tiene razones.

Despedir a un trabajador es un acto jurídico cuyo objeto es poner fin a un contrato.

Todo acto jurídico siempre tiene una razón o un motivo (una causa). Piénselo de esta forma: del mismo modo que ninguna empresa contrata a un trabajador porque sí, nadie lo despide porque sí. Se trata de actos motivados y voluntarios, que se llevan a cabo con un propósito.

Partiendo de este sencillo análisis y para comprender las consecuencias de este razonamiento, si los motivos o las razones del despido sin justa causa son ilícitos, contrarios al derecho, ello puede ocasionar consecuencias jurídicas.

Algunos ejemplos nos aclararán estos conceptos:

Caso de la trabajadora embarazada o que contraerá matrimonio.

Una empleada durante el período de prueba, notifica a su empleador que se encuentra embarazada. Éste decide despedirla, haciendo uso de la facultad que le otorga la ley a extinguir el contrato de trabajo durante el período de prueba, sin pago de indemnizaciones.

La trabajadora reclama judicialmente el pago de la indemnización especial que protege la maternidad (un año de sueldos, conforme el art. 178 de la Ley de Contrato de Trabajo).

El empleador no le prueba al tribunal cuáles fueron las razones o los motivos del despido (ejemplo: no poseer la aptitud necesaria para el trabajo).

Entonces, los jueces presumen que la causa de la extinción del contrato de trabajo obedece a un motivo ilícito (ruptura por causa de maternidad) y se condena a la empresa al pago de la indemnización especial.

Lo mismo sucedería si la trabajadora le hubiera notificado al empleador su próximo matrimonio (protección del art. 182 de la Ley de Contrato de Trabajo).

La discriminación

La Ley 23.592 contra la discriminación, dirigida a penalizar el avasallamiento de las garantías individuales y derechos humanos, dispone en su art. 1º que: "...Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados. A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos...".

Casos de discriminación tratados en la justicia laboral

Veamos cómo se aplica esta ley en la justicia laboral.

Un empleador despide sin justa causa y con pago de indemnizaciones, a un trabajador que, sin ser delegado, ha actuado como activista en reclamos laborales del personal, o a un dependiente afectado de HIV, u homosexual.

El trabajador despedido considera que los verdaderos motivos son discriminatorios y plantea su reclamo en los tribunales: una indemnización por daño moral.

No sólo ello. Por aplicación del citado art. 1º de la Ley 23.592, el acto discriminatorio, o sea el despido sin justa causa, puede ser declarado nulo. En este supuesto, en reiterados casos, los tribunales han ordenado el restablecimiento de la vigencia de la relación laboral con la consiguiente reincorporación del trabajador despedido, y el pago de los salarios caídos (sueldos desde la fecha del despido hasta que se opere la reincorporación), además de una indemnización por daño moral.

Y hay más: si el trabajador acredita indicios de discriminación, los jueces han aplicado lo que denominan “la inversión de la carga de la prueba”, lo que significa que no va a ser el empleado quien deba probar los hechos, sino que esa carga se traslada al empleador.

En otras palabras: si hay indicios, el trabajador no necesitará probar la discriminación; será el empleador quien deberá acreditar que no discriminó.

Conclusión

El “despido sin justa causa” sigue vigente, pero tenga en cuenta que en circunstancias similares a las planteadas como ejemplos, el empleador puede verse obligado a probar los motivos y razones que lo llevaron a tomar esa determinación, para evitar situaciones y reclamos como los expuestos.

Publicado en el Actio Reporte del 26 de Septiembre de 2017

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