

Un caso de despido “represalia” de un trabajador que reclamó diferencias salariales.

Escribe el Dr. Rodolfo Aníbal González (*)

El caso

La empresa demandada comunicó al trabajador su desvinculación sin invocar causa alguna. Pero, según el tribunal, ello no puede llevar a descartar la existencia de una discriminación, debido a que no puede pretenderse que quien la efectúe lo comunique expresamente y no intente encubrir el mismo bajo la apariencia de un mero acto discrecional incausado.

El dependiente tenía una antigüedad de seis años en la empresa realizando tareas como encargado de mantenimiento, habiendo instado con otros compañeros de labor, un reclamo que le permitiera acceder a una mayor diferencia salarial respecto del personal subalterno.

Fue despedido por la empresa el 26 de agosto de 2010, sin expresión de causa, después de iniciado el trámite de reclamo ante el SECCLO, estando acreditado que la misma supo de la existencia del mismo por haber concurrido a la primera audiencia en sede administrativa, el 24 de agosto de 2010 (es decir, dos días antes del despido).

En este marco, el trabajador se presentó a la justicia, reclamando su reincorporación porque el despido sin causa había sido discriminatorio por represalia, con más una indemnización por daño moral.

Cinco años después, en octubre de 2015, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo resolvió a su favor, ordenando su reinstalación, el pago de una indemnización por daño moral y los salarios caídos desde el 2010 hasta el 2015, con más sus intereses.

Despido sin causa que encubre una represalia

El tribunal llegó a la conclusión de que la decisión de despedir sin causa al trabajador encubría en realidad la necesidad de la empresa de desprenderse del empleado, por haber éste iniciado reclamos salariales ante la instancia administrativa (“despido represalia”).

En consecuencia, con fundamento en lo previsto en la Ley Antidiscriminatoria 23.592 y el Convenio OIT n° 111 aplicable al caso en virtud de la jerarquía suprallegal derivada del art. 75 inc. 22) de la Constitución Nacional, declaró la nulidad del despido y la reinstalación del actor en su puesto de trabajo, condenando a la empresa a reincorporar al trabajador dentro del quinto día de notificada, en el mismo

puesto en que se desempeñaba al momento del despido, bajo apercibimiento en caso de negativa o retraso injustificado, de aplicar sanciones conminatorias mensuales equivalentes a la remuneración bruta actual correspondiente a la categoría del trabajador, a pagar mensualmente hasta el cumplimiento efectivo de la condena impuesta.

Reparación por daño moral

Asimismo, los jueces otorgaron al trabajador discriminado una reparación del daño moral por haberse configurado un ilícito contractual (concomitante al despido) que, necesariamente, provoca una agresión de índole moral a la otra parte.

Los salarios caídos desde la fecha del despido hasta la reincorporación

Además, la empresa fue condenada a pagar al trabajador los salarios caídos desde la fecha del despido (más de cinco años que duró el pleito) sin perjuicio de deducir lo abonado entonces, como liquidación final.

Fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VII, Sentencia definitiva N° 48211, 30/10/2015, autos: “Fernández, José Antonio c. Befesa Argentina S.A.”, con voto del juez Néstor Rodríguez Brunengo, y la adhesión de la juez Estela Milagros Ferreirós.

Publicado en el Actio Reporte del 19 de Septiembre de 2017

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