

DOS MINUTOS DE DOCTRINA

20 de febrero de 2018

**LA DISTORSION DEL DERECHO LABORAL:
¿CULPA DEL FONDO, DE LA FORMA O DE LA GENEROSIDAD JUDICIAL?**

*Una sentencia huele injusta.
¿Fue resultado de la falta de pruebas, de aplicar lo que dicen las leyes o de la
generosidad de los jueces?*

Este caso genera más preguntas que conclusiones.

Paulo trabajaba para una empresa de logística, Distribuidora Metropolitana SRL, la que a su vez prestaba servicios a BGH SA, una conocida fabricante argentina de electrodomésticos.

En virtud del tipo de tareas que hacía Paulo, este prestaba servicios en la planta de BGH SA.

Un buen día, en 2012, a Paulo se le ocurrió colocar allí, a la vista de sus compañeros y de los empleados de BGH, un cartel en el que se caricaturizaba a Carlos, uno de sus jefes.

En el dibujo “se insinuaba claramente la manipulación fraudulenta de mercadería” por parte de Carlos. Además, “se aludía de modo injurioso a [otro] compañero suyo”.

Allí nomás fue despedido verbalmente, por injurias graves.

El despido fue luego ratificado por medio de un telegrama, en el que se hacía referencia a su “comportamiento

inaceptable, máxime cuando el cartel fue desplegado dentro del establecimiento de nuestro cliente”. Según la empresa, Paulo nunca negó ser el autor del dibujo; por el contrario, por escrito había reconocido ser el responsable.

Paulo demandó a Distribuidora Metropolitana y también a BGH.

En primera instancia se condenó a ambas empresas, que apelaron. La sentencia se basó en que se había tratado de “una simple broma de oficina”.

En su apelación, la empresa distribuidora dijo que en esa decisión “existió un error en la apreciación de los hechos y en la aplicación de la ley, pues había pruebas del hecho endilgado al trabajador, [que] causó una injuria de tal entidad que hizo imposible la prosecución del vínculo”.

La Cámara de Apelaciones¹ dijo que “es función del jurista *reconstruir el pasado* para ver quién tiene razón en el presente y según se haya distribuido la carga de la

¹ In re “P.L.A. c. Distribuidora Metropolitana”, CNTrab. (VII), 2017; *elDial.com* AA9F11, 5 junio 2017.

prueba será la actividad que deberá desarrollar cada uno. *Esa carga determina lo que cada parte tiene interés en probar para obtener éxito en el proceso y debe apuntar al objeto de la prueba; es decir, los hechos no admitidos y no notorios que, a la vez de controvertidos, sean conducentes a la dilucidación del litigio*”.

La Cámara entendió que, en consecuencia, Distribuidora Metropolitana debió haber probado todo lo que había dicho en su telegrama de despido, pero que no había logrado hacerlo. Por ejemplo, no demostró que Paulo hubiera confeccionado el cartel en cuestión, pues aquel sólo había reconocido haberlo impreso —los jueces dijeron “imprimido”— y que “los motivos dibujados *eran para ambientar el lugar*”.

El tribunal, de todas maneras, probada o no la supuesta “simple broma de oficina”, opinó que “de ninguna manera configuraba una *injuria de entidad suficiente que amerite extinguir el vínculo con el dependiente*”, por lo que el despido fue una sanción “excesiva e ilegítima”.

En apoyo de su posición, la Cámara dijo que “la evaluación de la injuria —tarea reservada a los jueces teniendo en cuenta los parámetros de causalidad, proporcionalidad y oportunidad— debe realizarse, al igual que la culpa en el derecho civil, de acuerdo a las circunstancias de tiempo, lugar y persona, a la vez que el hecho, *para constituir una justa causa de despido, debe revestir una gravedad de tal magnitud que pueda desplazar el principio de conservación del empleo*”.

Por su lado, BGH objetó que se la hubiera condenado solidariamente junto con Distribuidora Metropolitana, pues Paulo no era su empleado. Por el contrario, dijo, estaba demostrado que la empresa de

logística proveía servicios no sólo a BGH sino a cientos de empresas, y Paulo había trabajado para muchas de ellas. (Implícitamente, el argumento intentó rebatir la posible sospecha de que Paulo pudo haber sido empleado de BGH pero haber sido registrado a nombre de una empresa vinculada como un ardid para eludir así cualquier responsabilidad a su respecto).

La Cámara rebatió la posición de BGH citando un artículo de la Ley de Contrato de Trabajo, según el cual “quienes cedan total o parcialmente a otros el establecimiento o explotación habilitado a su nombre, contraten o subcontraten —cualquiera sea el acto que le dé origen— trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, deberán exigir a sus contratistas o subcontratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo...”.

El tribunal advirtió que “dicha norma hace referencia a *la actividad normal y específica propia del establecimiento*” (las bastardillas son nuestras) y que “por establecimiento se entiende la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de fines de la empresa a través de una o más explotaciones; es decir, se trata de una normal estructura empresarial que obtiene un beneficio por las tareas ajenas y que, según la ley manda, debe responder ante la insolvencia del contratista o subcontratista”.

El tribunal entendió que de esos principios se desprende “que las empresa implicadas son responsables solidarias por los daños contractuales o no que pueden producirse con motivo del desarrollo integral de su actividad, *al tratarse de una solidaridad pasiva que obra como una sanción*” (!!).

Para la Cámara, la solidaridad entre BGH y Distribuidora Panamericana *se hallaba ampliamente justificada porque para que una de ellas acercara sus productos al público era necesaria la logística provista por la otra.*

El tribunal también rechazó el argumento de BGH de que no se la podía hacer responsable por indemnizaciones generadas durante un período durante el cual no había tenido relaciones comerciales con la empresa de logística, por lo que mal pudo Paulo haber prestado servicios para BGH. La Cámara dijo al respecto que como la cuestión no había sido planteada antes, expedirse al respecto violaría el principio de congruencia (esto es, de adecuación entre lo pedido en la demanda y su contestación y lo otorgado por la sentencia judicial).

En nuestra opinión, todas las “soluciones” aportadas por la sentencia están equivocadas.

En lo relativo a la caricatura de Paulo, la sentencia se basó en la falta de prueba de que él hubiera sido el autor del cartel. *¡Pero reconoció haberlo impreso (o “imprimido” en el curioso lenguaje judicial)! ¿Acaso eso no bastaba?*

Aquí entra el ingrediente de la apreciación judicial. *¿Cuán grave debe ser una injuria para justificar un despido? ¿No fue*

suficiente haber “imprimido” un cartel en el que se acusaba a un jefe de un proceder delictivo y exhibido ante terceros? ¿No podría la distribuidora haber perdido a BGH como cliente ante semejante revelación?

Sobre la solidaridad impuesta por la ley laboral se ha dicho y opinado mucho. Pero ¿sus consecuencias son lógicas? Los objetos sociales de las empresas afectadas eran distintos y *precisamente por eso las unía un contrato.* Pero que la actividad de una produzca la solidaridad de la otra constituye un salto lógico de consecuencias no deseadas *por ninguna de las dos.*

Puede ser lógica la solidaridad *como sanción* (como la propia Cámara lo mencionó) pero... *¿qué sanción cabe cuando ninguna de las empresas cometió irregularidad alguna?* (Un despido puede ser injustificado, *pero no es un hecho ilícito que merezca una sanción*).

Finalmente, hacer pagar a una empresa por el despido del empleado de otra cuando la indemnización incluye períodos en los que no hubo relación alguna entre ambas, amparándose en la congruencia, suena más a un ardid o trampa procesal que a la rigurosa aplicación de la justicia.

Parece necesaria una reflexión serena sobre la sensatez de nuestro derecho laboral y el costo social de sus posibles desmadres...

* * *

Esta nota ha sido preparada por Juan Javier Negri. Para más información sobre este tema pueden comunicarse con el teléfono (54-11) 5556-8000 o por correo electrónico a np@negri.com.ar.

**Este artículo es un servicio de Negri & Pueyrredon Abogados a sus clientes y amigos.
No tiene por objeto prestar asesoramiento legal sobre tema alguno.**