

26 de junio de 2020

***DERECHO DEL TRABAJO: NO HAY LUGAR PARA VIOLENTOS***

*En la Argentina es difícil que un empleado pierda un pleito contra su empleador.  
Pero hay quienes lo logran.*

Lucas fue despedido de la clínica en la que trabajaba. Consultó con un abogado que, muy suelto de cuerpo, le dijo que iniciara pleito contra su antiguo empleador porque “en la Argentina, los pleitos laborales no se pierden nunca”.

Y así fue. A pesar de que Lucas había sido despedido formalmente, por razones que a cualquiera habrían parecido razonables y de que se le pagó cuanto se le adeudaba, un juez laboral condenó a la clínica por haber violado la ley (que, según esta misma establece, debe ser siempre interpretada a favor del empleado) y le otorgó una jugosa indemnización.

Pero la clínica apeló. La sentencia era un despropósito: Lucas había sido un mal empleado. Los testimonios de sus compañeros de trabajo habían sido coincidentes: era una mala persona.

Cuando el caso llegó a la Cámara de Apelaciones, los jueces repararon en el hecho de que, al despedir a Lucas, la clínica dejó en claro que su conducta había sido “agresiva, irrespetuosa, despectiva y discriminatoria hacia sus compañeros de trabajo”.

Por consiguiente, la tarea de los jueces consistió en dilucidar si la clínica había

logrado demostrar tal cosa. En otras palabras, se debía establecer si Lucas había sido correctamente despedido, pues en ese caso no le correspondería indemnización alguna.

El tribunal (con un lenguaje lleno de equívocos y vaguedades) dio por probado que “si bien [Lucas] tenía una antigüedad en el empleo de diez años y que había sido promovido de enfermero a ‘referente’, lo que implicaba una mayor responsabilidad en su sector, lo cierto es que el hecho que se le imputó revistió de [sic] una entidad [tal] que justificó su despido”.

Lucas, como siempre ocurre cuando se comparece ante la justicia, se había descrito a sí mismo como un empleado modelo. Pero el tribunal descubrió que “contrariamente a lo argüido, [Lucas] fue en su momento sancionado por una conducta reprochable, por lo que no era cierto que carecería de antecedentes disciplinarios”.

¿Cómo se logró demostrar esto? Por medio de una pericia contable de los libros de la clínica, “donde el experto informó que fue tenido [sic] a la vista una notificación de sanción disciplinaria, firmada por el actor por un día de suspensión”.

No solo eso: una compañera de trabajo de Lucas lo había denunciado al Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (la longitud de los nombres de los organismos públicos argentinos es, muchas veces, directamente proporcional a su ineficacia). Como la denuncia fue girada solo a la clínica (y no a Lucas), éste, obviamente, dijo desconocer de qué trataba.

A la inversa, sostuvo, en su beneficio, que había sido él quien había hecho una denuncia por discriminación en su contra, *dos meses después de haber sido despedido*. Pero los jueces no cayeron en la trampa: “parece una estrategia más del actor para colocarse en una situación mejor, cuando ya había sido despedido”.

Además, el tribunal dijo que “apreciados según las reglas de la sana crítica, los testigos de la parte demandada son contestes, categóricos, uniformes y precisos en describir la actitud del actor hacia el personal de la demandada como propia de un acosador”.

Al revisar las declaraciones de los testigos, surgió que el trato de Lucas era “soez, ordinario y discriminatorio hacia sus compañeros de trabajo”.

En este sentido, Miguel, uno de ellos, declaró que “Lucas al principio era un buen compañero de trabajo, pero cuando lo ascendieron a referente empezó a proferir ciertos agravios verbales hacia sus compañeros de trabajo”.

Entre las desagradables costumbres que Lucas adquirió a raíz de su ascenso en el trabajo, fue usar términos discriminatorios contra Miguel en función de su piel oscura y su origen salteño. No sólo eso: usó términos con profundas connotaciones

sexuales “que por razón de decoro y buen gusto” los jueces omitieron transmitir.

Otro testigo dijo que a Lucas se lo despidió “porque tenía ciertas actitudes de connotación sexual, acoso y discriminación, lo que se materializó a través de una denuncia ante el Ministerio de Trabajo” hecha por otra empleada.

Un tercer testigo dijo que “la relación [con Lucas] se fue volviendo cada vez más tensa, muy difícil de manejar, con connotaciones de acoso y discriminación y con incitaciones de índole sexual” y “dio cuenta además de las denuncias y notas del personal hacia el actor con motivo de cuestiones de acoso y sexuales”.

Otro “manifestó que [Lucas] amenazaba si no se hacían las cosas como él decía, como así también que siempre utilizaba mucha ironía y sarcasmo para referirse a sus compañeros y que discriminaba por origen, piel, altura, condiciones físicas y *origen [sic]* llegando a decir que estaría bueno poner una bomba a la tarde para deshacerse de todos ellos”. (Por lo menos anticipaba el horario de la explosión).

Además, firme creyente en la igualdad de los sexos, Lucas “pretendía querer ingresar a cambiarse con las mujeres, a quienes amenazaba con sacarles las guardias y refiriendo términos soeces con contenido sexual”.

Finalmente, otro testigo señaló que la relación de Lucas con Clara [otra empleada] “era pésima, que [él] hacía referencia a que ella era de Salta, que le decía que no tenía que ser enfermera sino verdulera, que el acoso hacia ella era constante, ofreciendo [*rectius*: “ofendiendo”] a sus compañeros de trabajo porque eran personas gordas, negras, extranjeras, burlándose del cuerpo físico [¿"físico"?] y de la imagen, o por el

origen salteño, diciendo que no debían trabajar como enfermeros, sino ‘ponerse una verdulería’ y que si faltaban al trabajo ello obedecía a lo que habían hecho entre sábanas durante la noche”.

Todos esos testimonios llevaron a los jueces a entender que “la ponderación de la prueba testimonial que se llevó a cabo en [primera instancia] no ha sido correctamente realizada conforme los lineamientos impuestos por la sana crítica”. (La sana crítica es la operación intelectual de lógica interpretativa que debe llevar a cabo un juez para apreciar el resultado de las pruebas con sinceridad y buena fe y de acuerdo con el común sentir de las gentes”).

Para el tribunal, los testimonios dieron “acabada prueba [de] que [Lucas] realizó hacia sus compañeros y potencialmente [¿?] compañeras de trabajo situaciones que pueden ser calificadas como de discriminación y de violencia de género, que no pueden resultar tolerable[s] si se considera que deben respetarse condiciones dignas y equitativas de labor, en condiciones seguras, que no ofendan a la dignidad e integridad de las personas y cuya sistemática relación [*rectius*: “violación”] constituyó suficiente injuria que no consiente la continuidad de la relación laboral”.

El tribunal recordó que “la discriminación se encuentra prohibida por ley, por el principio de igualdad que emana de la Constitución Nacional y por numerosos tratados internacionales incorporados a su texto. Del mismo modo, la violencia y, en especial, la de género, se encuentran combatidas por diversas normas legales nacionales como instrumentos internacionales. [...]”

“De manera que partiendo de la idea de trabajo decente, *no hay margen para violentos en el ámbito de las relaciones*

*laborales*, siendo ejemplificadora la doctrina de la Corte Interamericana de Derechos Humanos cuando resolvió que “si se permite que personas responsables de estas graves irregularidades continúen en sus cargos, se puede generar impunidad y crear las condiciones para que los factores que inciden en el contexto de violencia persistan o se agraven”

Sobre esa base, el tribunal “tuvo por acreditados y por ciertos los hechos imputados [a Lucas]. No modifican lo expuesto los dichos de sus superiores y que hablan bien [de Lucas]. Los testigos de la empleadora fueron categóricos en señalar que el actor se cuidaba en no aparecer como acosador ante sus superiores y se mostraba como una doble personalidad, esto es, correcto ante sus superiores y acosador ante los inferiores”.

“Así, [un testigo] manifestó que [Lucas] acosaba a sus compañeros y por otro lado tenía buena relación con sus superiores, que para ganarse la confianza de ellos se ponía a llorar y decía que iba a renunciar”.

Por su parte, otro señaló que [Lucas] conservaba una buena imagen adelante del coordinador y de los médicos y por su parte cuando [sus compañeros] plantearon la situación de que estaban trabajando incómodos, no les creyeron, por la buena relación que [Lucas] tenía con sus superiores”.

Por todo eso, el tribunal consideró probados los malos tratos, el acoso sexual y la discriminación y, en consecuencia, válido el despido, por lo que revocó la sentencia anterior y dejó a Lucas sin indemnización.

La sentencia es buena y sensata, aunque pésimamente escrita. Claro que llama la atención la abismal diferencia de interpretación que para el juez de primera instancia y los de la Cámara de Apelacio-

nes tuvieron los mismos hechos e idénticas declaraciones. No se trató de una mera discrepancia acerca de los términos de la ley,

sino una diferente apreciación de una misma realidad, reflejada en las mismas páginas de un mismo expediente judicial.

\* \* \*

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](mailto: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.**