

La carga probatoria del despido discriminatorio por motivos de actividad sindical

Por Eugenia Patricia Khedayán¹

En números anteriores del Diario Laboral, me avoqué a explicar la carga probatoria del despido discriminatorio. En estas líneas analizaré dos fallos que profundizan sobre el tema enfocándose en la discriminación laboral por motivos de actividad sindical.

En el primero de ellos², se destaca de la necesidad de que el trabajador aporte indicios discriminatorios suficientes y precisos, ya que no se encuentra exento de realizar actividad probatoria, y sin éstos no se genera la presunción discriminatoria. La Sala IV de la Cámara Nacional del Trabajo entendió que existió no discriminación ya que *“la parte actora no ha demostrado que la demandada tomara conocimiento de las circunstancias que, según sostiene, habrían motivado realmente su despido (junta de firmas de los compañeros de trabajo para cambiar de sindicato)”*. Ello debido a que las declaraciones de los testigos que aportó *“resultan vagas e imprecisas con respecto a esta cuestión, basándose sus dichos en percepciones subjetivas antes que en elementos objetivos y circunstanciados”*. Invoca un precedente de la misma Sala³, donde expuso la siguiente doctrina: *“si bien (...) resulta prudente recurrir a la ‘teoría de las cargas dinámicas de la prueba’ (...), tampoco puede pasarse por alto que, para que se torne operativa esta inversión de la carga probatoria debe existir, al menos, el aporte de un indicio fuerte por parte del trabajador, que habilite a considerar de algún modo la posibilidad de la existencia del obrar reprochable que se imputa...El actor debe demostrar en primer término que posee las características que considera motivantes del acto que ataca y los elementos del hecho, o en su caso, la suma de indicios de carácter objetivo en los que funda la ilicitud de éste, quedando en cabeza del empleador acreditar que el despido tuvo por causa una motivación distinta y a su vez excluyente, por su índole de la animosidad alegada, y ello por cuanto, ante la alegación de un acto discriminatorio, mediando indicios serios y precisos en tal sentido, si corresponde al empleador aportar los elementos convictivos que excluyan la tipificación enrostrada...”*. Frente a la ausencia de indicios, la Sala IV consideró que no existió discriminación laboral y confirmó lo dispuesto en la Sentencia de grado, no haciendo lugar al reclamo de daño moral.-

En el segundo, en cambio, la Sala I⁴ consideró que existió discriminación laboral, en un caso donde se despidió a un trabajador que acreditó mediante documental y prueba testimonial que tenía activa participación en la agrupación gremial Marrón, así como también que era militante del Partido de

¹ Master en Derecho Empresario en la Universidad Austral. Eugeniakhedayan@hotmail.com.

² CNAT, Sala IX, “Galvan, Verónica Zulema c. Asociart A.R.T. S.A. y otro s/ despido”, 29/05/2017, Causa N° 23255/2010.

³ Cfr. CNAT, Sala IX, “Toledo Martín Adrián c. Empresa Sierras de Córdoba S.A. s. juicio sumarísimo”; SD nro.16.502 del 24/09/2010.

⁴ CNAT, Sala I, “Lell, Walter Hugo c. Coca Cola Femsa de Buenos Aires S.A. s/ juicio sumarísimo” 04/08/2017.

Izquierda, y que *“dichas circunstancias eran de público y notorio conocimiento en la accionada”*.- Frente a dichos indicios discriminatorios, la Sala destaca que la demandada no logró probar *“el bajo rendimiento laboral del demandante” en el que fundó la desvinculación pues no exhibió el legajo personal del trabajador que obraba en su poder*”. La Sala I invoca el precedente de la CSJN Pellicori⁵ y afirma que *“bastando que se aporten indicios suficientes y concordantes en el sentido expuesto y en tal contexto debe estarse a la carga dinámica de las pruebas, o sea, quien se encuentre en mejores condiciones, es quien debe demostrar objetivamente los hechos en los que se sustenta su obrar quedando a cargo del empleador la justificación de que el acto obedece a otros motivos y no a una actitud discriminatoria. Por tanto, quien se considere afectado deberá demostrar que resulta lesionado por el acto que cuestiona y el empleador deberá acreditar que el despido tuvo como causa un motivo distinto para resolver el vínculo”*.-

De lo resuelto en ambos fallos analizados, puede concluirse que en los casos de discriminación laboral por motivos de actividad sindical resultan aplicables los criterios expuestos por la CSJN en la causa “Pellicori” y que como medio de prueba relevante se destacan las declaraciones testimoniales. Éstas deben ser precisas y contundentes con respecto a la concreta actividad sindical que el trabajador haya desplegado y deben acreditar que el empleador ha tomado conocimiento de la misma o que era de público y notorio conocimiento en el ámbito de la empresa

⁵ C.S.J.N., Pellicori Liliana c. Colegio Público de Abogados de la Capital Federal , 15/11/2011, Fallos: 334:1387.