

SESIONES ORDINARIAS

2015

ORDEN DEL DÍA N° 2714

Impreso el día 17 de noviembre de 2015

Término del artículo 113: 26 de noviembre de 2015

COMISIÓN DE LEGISLACIÓN DEL TRABAJO

SUMARIO: **Ley 20.744** (t. o. 1976), Régimen de Contrato de Trabajo. Modificación sobre presunción de despido discriminatorio por accidente o enfermedad laboral. **Recalde, Isa, Gdansky, Romero, García (A. F.), Larroque, Barreto, Kunkel, Contrera, Simoncini y de Pedro.** (9.243-D.-2014.)

I. **Dictamen de mayoría.**II. **Dictamen de minoría.**

I

Dictamen de mayoría*Honorable Cámara:*

La Comisión de Legislación del Trabajo ha considerado el proyecto de ley del señor diputado Recalde y otros/as señores/as diputados/as por el que se incorpora el artículo 213 bis en el Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, sobre presunción de despido discriminatorio por accidente o enfermedad laboral; y, por las razones expuestas en el informe que se acompaña y las que dará el miembro informante aconseja su sanción.

Sala de la comisión, 4 de noviembre de 2015.

Héctor P. Recalde. – Mónica G. Contrera. – Lino W. Aguilar. – Jorge R. Barreto. – Myriam Bregman. – Alicia M. Ciciliani. – Héctor R. Daer. – Edgardo F. Depetri. – Carlos E. Gdansky. – Griselda N. Herrera. – Evita N. Isa. – Estela M. Leverberg. – Oscar Anselmo Martínez. – Nancy M. A. Parrilli. – Oscar A. Romero. – Walter M. Santillán. – Eduardo Santín. – Graciela S. Villata.

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados,..

Artículo 1° – Incorpórase como artículo 213 bis en el Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, el siguiente texto:

Artículo 213 bis: En el supuesto que el trabajador haya sufrido un accidente o una enfermedad laboral, sea despedido dentro del año posterior, se presumirá, salvo prueba en contrario, que la rescisión se dispuso con motivación discriminatoria. En este caso el trabajador tendrá derecho a percibir, además de las indemnizaciones comunes por despido, una indemnización especial cuyo monto será igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley, sin perjuicio de la plena aplicación de lo dispuesto por la ley 23.592.

Artículo 2° – Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Héctor P. Recalde. – Evita N. Isa. – Carlos E. Gdansky. – Oscar A. Romero. – Andrea F. García. – Andrés Larroque. – Jorge R. Barreto. – Carlos M. Kunkel. – Mónica G. Contrera. – Silvia R. Simoncini. – Eduardo E. de Pedro.

INFORME

Honorable Cámara:

La Comisión de Legislación del Trabajo ha considerado el proyecto de ley del señor diputado Recalde y otros/as señores/as diputados/as por el que se incorpora el artículo 213 bis en el Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, sobre presunción de despido discrimi-

minatorio por accidente o enfermedad laboral. Luego de su estudio resuelve despacharlo favorablemente.

Héctor P. Recalde.

II

Dictamen de minoría

La Comisión de Legislación del Trabajo ha considerado el proyecto de ley del señor diputado Recalde y otros/as señores/as diputados/as, por el que se incorpora el artículo 213 bis en el Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, sobre presunción de despido discriminatorio por accidente o enfermedad laboral; y, por las razones expuestas en el informe que se acompaña y las que dará el miembro informante, aconseja su rechazo.

Cornelia Schmidt-Liermann.

INFORME

Honorable Cámara:

La Comisión de Legislación del Trabajo ha considerado el proyecto de ley del señor diputado Recalde y otros señores diputados por el que se incorpora el artículo 213 bis en el Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, sobre presunción de despido discriminatorio por accidente o enfermedad laboral, y, por los motivos que a continuación se exponen, se recomienda su rechazo.

Previo a fundamentar los motivos del rechazo al presente proyecto de ley, vale hacer una aclaración de índole técnica. Se pretende introducir un artículo sobre enfermedades o accidentes “laborales”, es decir, los provocados con motivo o en ocasión del trabajo, conforme lo establece la normativa de Riesgos del Trabajo, en el título X, capítulo 1 de la Ley de Contrato de Trabajo, que regula los accidentes y enfermedades “inculpables”, es decir, las que son ajenas al trabajo.

Lo anterior generaría confusiones porque al estar en el capítulo de las enfermedades inculpables podría dar lugar a interpretaciones de que esas enfermedades o accidentes también están alcanzados; lo que claramente, no es la intención del proyecto.

Zanjada la cuestión previa, pasaremos a los fundamentos del rechazo planteado.

En primer lugar, la presunción que pretende crearse en el proyecto bajo análisis resulta totalmente absurda, pues atenta contra la facultad del empleador de extinguir el vínculo laboral que resulta de las disposiciones de la ley 20.744. Dicha norma se inscribe en un sistema jurídico que regula el contrato de trabajo conforme a lo que se ha dado en llamar estabilidad relativa, mecanismo que el legislador ha encontrado adecuado para reglamentar la garantía constitucional de protección contra el despido arbitrario.

El despido es pues un derecho del empleador que, cuando es ejercido sin causa justificada, origina un

crédito indemnizatorio para el trabajador. Dicho crédito tiene una clara función de reparación del daño derivado de la privación del empleo sin culpa del trabajador.

En este orden de ideas, resulta contrario a toda justicia el hecho de pretender que se otorgue una indemnización adicional a la que ya correspondería que el trabajador reciba por haber sido despedido sin causa. Pero más injusto aún resulta el hecho de que se presuma —como se sostiene en el proyecto bajo análisis— que si un despido se produce luego de transcurrido el plazo de un año desde ocurrido un accidente o de padecido una enfermedad laboral se considere que ha existido un acto de discriminación.

Resulta evidente que la valoración de un acto de discriminación no puede estar sujeta a un plazo determinado sino que deberá ser considerada tal cuando se verifique un hecho concreto y contundente que demuestre un acto desigual entre iguales.

En segundo lugar, en el proyecto bajo análisis, el derecho al que se pretende brindar protección, como es el caso del despido por un acto de discriminación, ya se encuentra legislado por la ley 23.592, donde prevén medidas para quienes arbitrariamente realicen actos que impidan el pleno ejercicio de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional.

En este orden de ideas, no se encuentra un fundamento (tampoco se brindan explicaciones en los del proyecto bajo análisis) que permitan justificar adicionar a las indemnizaciones comunes que corresponden por despido y las que se deriven de la aplicación de la ley 23.592 una indemnización especial.

Por último, cabe manifestar nuestro rechazo a la manera en que se pretende regular la carga de la prueba del acto discriminatorio en el proyecto bajo análisis. Ello es así puesto que la inversión de la carga probatoria propuesta resulta contraria al principio plenamente vigente en nuestra legislación. La ley 23.592 es clara al respecto: quien alega la discriminación tiene la carga de probarla. Dicha carga no derivaba únicamente de lo dispuesto por la citada norma sino que además encuentra apoyatura en las normas procesales básicas y vigentes en el tema (artículo. 377 CPCC y concordantes), y en la misma jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación y en la posición sentada por ésta en relación a la garantía de igualdad de la que gozan los trabajadores.

En efecto, señaló la CSJN en el caso “Ratto” (ya citado en el presente) en relación al derecho del empleador de premiar a quienes revelen méritos suficientes, remunerándolos por encima de los básicos, que “el derecho del empleador de premiar aquellos méritos no puede sujetarse a la prueba, en el práctica muy sutil y difícil, de que ellos existen, y debe quedar librada a su prudente discrecionalidad pues de lo contrario se desvirtuaría su ejercicio”.

Así las cosas, y en atención a la jurisprudencia de la CSJN en relación a la distribución de la carga pro-

batoria en materia de discriminación arbitraria, cabe sostener que dicho principio es aplicable también a los casos en que la supuesta discriminación toca otros institutos del derecho laboral y en consecuencia, quien invoca la existencia de un despido a causa de una discriminación arbitraria debe acreditarla.

Ésa también es la postura del procurador general ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, expuesta en varios dictámenes de su autoría: si bien

señala la posibilidad de anular los despidos discriminatorios en virtud de lo normado por el artículo 1º de la ley 23.592, sostiene que para ello se requiere “una prueba muy convictiva y una apreciación muy exigente de los elementos acompañados” (entre otros, “Faile”, dictamen del 12/2/04; Parra”, dictamen del 14/6/06).

Por todo lo expuesto, se recomienda el rechazo del presente expediente.

Cornelia Schmidt-Liermann.