

Mutualistas: indemnización por despido a suplentes efectivos

El Tribunal de Apelaciones de Trabajo de 3° Turno revocó una sentencia de primera instancia que negó a una *"trabajadora suplente"* contratada por una mutualista, la posibilidad de cobrar indemnización por despido. De esta manera, el órgano de alzada condenó a la empresa a pagar 18.354 pesos por el cese laboral de la empleada y por los beneficios sociales que no percibió.

POR WALTER PERNAS

El 27 de agosto de 1999 la jueza de Trabajo de 13° Turno, Ana Bello, entendió que *"la trabajadora se desempeñó como personal suplente de la institución (asistencial), razón por la cual desestimó la demanda"*. Empero, la defensa de la empleada despedida recurrió el fallo. *"Se la convocaba por 30 días, y así sucesivamente durante 18 meses con la intención de dejar sin efecto la aplicación de las normas laborales. Trabajó en forma continua e ininterrumpida, sin suplantar a nadie, de donde surge su condición de trabajadora permanente de la empresa, debiendo predominar la consideración de esa realidad sobre la ficción"*, alegó el escrito de apelación. Y el tribunal le dio la razón. *"Si bien es cierto que a la (demandante) se la contrató por la empleadora como técnico auxiliar de registros médicos suplente, y firmó contrato marco al respecto, no menos cierto es que trabajó en forma ininterrumpida por el lapso de 18 meses, lo que se traduce en una continuidad de la relación laboral que permite considerarla en los hechos como una trabajadora permanente"*, afirmaron los magistrados en un fallo unánime.

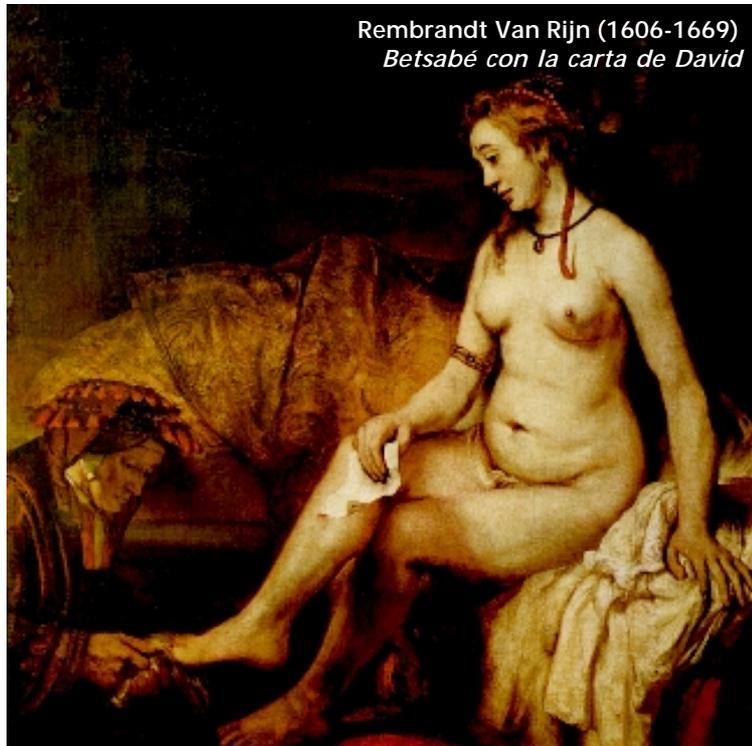
Empleada estable

La terna judicial sostuvo que *"desde ningún punto de vista puede entenderse a la (demandante) como una trabajadora suplente; siendo conforme la doctrina nacional en que los trabajadores suplentes*

son simplemente eventuales, que trabajan en reemplazo de los titulares impedidos de actuar, y tienen en común con los trabajadores eventuales las tres características esenciales de éstos: realizan tareas normales, son contratados transitoriamente, y re-

trato se extingue naturalmente sin derecho a indemnización y sin que continúe la relación jurídica", indicó el órgano judicial. *"Al término de cada tarea, tanto el empleador como el trabajador quedan liberados de todo compromiso: ni el empleador tiene obligación de volverlo a convocar, ni el trabajador está obligado a volver a presentarse"*, explicó la sentencia. El tribunal -citando jurisprudencia- señaló: *"Cuando se toma una persona, no para una suplencia sino para suplente, el establecimiento en realidad contrata servicios en forma permanente para utilizarlos con el objeto de reemplazar al personal en los días en que los titulares hacen uso de los descansos, vacaciones (...) así como en los casos de emergencia, como ser las enfermedades o accidentes laborales"*. Precisamente, en este caso, *"se contrató a una trabajadora permanente, o como con claridad declara la supervisora jefe del departamento de registros médicos, suplentes efectivos, que cubren cargos creados o vacantes (...) o se los llama por enfermedad o por distintas licencias (...). Es decir, son en realidad empleadas permanentes o efectivas, para cubrir todo tipo de*

necesidades del servicio, que por su propio dinamismo requiere de este tipo de personal", remarcó el fallo. La demandante *"siempre, desde su ingreso, trabajó solamente en el cargo de auxiliar de registros médicos, lo que torna más clara aún su condición de trabajadora estable de la empresa"*.



Rembrandt Van Rijn (1606-1669)
Betsabé con la carta de David

Sin pruebas

El tribunal indicó que *“el principio de la realidad se impone, y aunque fue contratada con el aditivo de suplente, en los hechos se mantuvo en el mismo cargo que ingresó por año y medio, hasta que se consideró indirectamente despedida cuando se le aplicó una sanción disciplinaria injusta, y por la cual, la empresa, ahora, esgrime la eximente de notoria mala conducta”*. *“Esto nos lleva de la mano a admitir la indemnización por despido reclamada, en tanto resulta inadmisibile la eximente alegada (por la mutualista). Se le atribuyó por la empleadora incumplimientos de puntualidad, que le valieron una suspensión de 3 días, por faltar sin aviso. Y después la suspendió 30 días por reiterados errores, los cuales son originados por no ceñirse a la rutina y controles estipulados para las tareas que realiza”*, se recordó. La Sala aclaró: *“Preciso es coincidir con la trabajadora, en que una sanción tan enérgica y grave, impuesta mientras gozaba de licencia reglamentaria, y por la que no se dieron mayores explicaciones, determina un despido indirecto, que no puede ser enervado por la causal esgrimida por la empresa, en tanto ella refiere a un despido expreso”*.

En cuanto a los rubros salariales que reclamó la demandante (aguinaldo, diferencias por li-

encia no gozada y por salario vacacional) el tribunal decidió acceder *“a lo pretendido, en tanto la (empresa) demandada se limitó a formular alguna crítica a la liquidación sin aportar elementos de prueba o documentales que puedan avalar sus afirmaciones”*.

No hubo daño

La empresa demandada cuestionó la liquidación de la indemnización por despido que realizó la trabajadora, en tanto estimó *“improcedente la adición de alícuotas de licencia, salario vacacional y aguinaldo, que la Sala reiteradamente admite”*. Así, la terna aprobó que *“en la base de cálculo de la indemnización por despido se incluya el aguinaldo, desde que tiene el mismo régimen que el salario (...), como asimismo el salario vacacional, el cual tiene naturaleza salarial (...) y aun la licencia no gozada”*. En este último punto, el tribunal apuntó: *“Cuando el trabajador no goza de la licencia -ya porque no le fue otorgada o porque la relación laboral terminó sin que pudiere gozarse transformada, por imperio legal, en una suma de dinero de carácter sustitutivo del descanso que mereció y no tuvo oportunidad de usufructuar. Y esa suma, en cuanto proviene de un esfuerzo hecho, o*

un descanso no aprovechado, debe considerarse de naturaleza salarial, del mismo modo que se considera al salario vacacional o al sueldo anual complementario”.

El órgano judicial no acogió el reclamo por *“daños y perjuicios”* en virtud de que *“no se advierte ilicitud en el comportamiento patronal que justificara tal condena”*. El tribunal consideró que la conducta empresarial, *“si bien (fue) grave como para determinar un despido indirecto”*, no reveló una *“especial antijuridicidad, un móvil extralaboral, o intención de dañar, o comportamiento culposos”*.

“La Suprema Corte de Justicia ha sostenido (en una sentencia de 1993) que ‘la circunstancia de que se haya tenido por acreditada la existencia de hechos que configuran el despido indirecto no significa necesariamente que exista despido abusivo’”, señaló el fallo. Para que la empresa tuviera que responder por daños y perjuicios *“serían necesarios otros incumplimientos graves patronales, no cubiertos por la indemnización tarifada (en esta oportunidad), que lesionaran los intereses legítimamente protegidos del trabajador”*. Empero, en este caso *“no se visualizan”* tales infracciones, aseveró la sentencia. [🔗](#)

aviso