



Modelo de Caso - Derechos fundamentales en el mundo del trabajo

**LOS DERECHOS HUMANOS EN LOS DESPIDOS  
DISCRIMINATORIOS**

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, “A. C. J. c/ Administración Nacional de la  
Seguridad Social s/ juicio sumarísimo” (7/07/2020)

BUSTOS, CLAUDIA MARCELA

Abogacía

2022

## **Sumario**

I- Introducción. II- Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal. III- *Ratio decidendi*. IV- Análisis conceptual y antecedentes. V- Postura de la autora. VI.- Conclusión. VII- Bibliografía. i. Doctrina - ii. Legislación - iii. Jurisprudencia.

### **I. Introducción**

En la presente nota a fallo se analiza el pronunciamiento judicial de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en los autos caratulados “A. C. J. c/ Administración Nacional de la Seguridad Social s/ juicio sumarísimo” (2020). La situación jurídica que da lugar al fallo en tratamiento se produjo a razón del despido a una trabajadora de ANSES quien además era militante política. La trabajadora sufrió un cambio de tareas pasando de jefa a la atención al público y luego fue despedida sin causa, por lo que se considera configurado un despido discriminatorio. De manera que este trabajo gira en torno a los derechos fundamentales en el mundo del trabajo, es decir, la incidencia de los derechos reconocidos por la Constitución Nacional en el marco de situaciones reguladas por el derecho laboral.

Atento a lo expuesto, puede decirse que el fallo protagonista de la presente es gran trascendencia por cuanto la relación laboral existente entre la trabajadora y ANSES se vio regida por la Ley N° 20.744, de Régimen de Contrato de Trabajo, según la cual son admisibles los despidos sin causa; siempre y cuando se otorgue la correspondiente indemnización. No obstante ello, la Cámara sentenciante juzgó considerando la presencia de suficientes indicios para presumir que la demandante, al ser despedida, fue víctima de discriminación en virtud de su militancia política. De esta manera, queda manifiesta la excelsa relevancia tanto de este trabajo como del fallo objeto del mismo, por evidenciar el riesgo de menoscabo a los derechos fundamentales reconocidos constitucionalmente en el mundo del trabajo.

En el caso que da lugar al fallo analizado, se presenta un problema jurídico de relevancia. Este se presenta ante una indeterminación de la norma aplicable al caso concreto (Moreso y Vilajosana, 2004). La problemática se hizo ostensible cuando la Cámara de Apelaciones del Trabajo debió determinar la normativa aplicable, estableciendo que el reclamo tiene lugar en las previsiones de la Ley N° 23.592, de

Ejercicio de Derechos y Garantías Constitucionales y Medidas Contra Actos Discriminatorios. Determinando, de este modo, que el despido en cuestión fue discriminatorio por razones de ideología.

Por lo expuesto, es dable considerar lo acertada que resulta la resolución de la Cámara en virtud de los derechos vulnerados, los que afectan no solo a la estabilidad económica de la trabajadora sino también a su dignidad como persona.

A lo largo de esta nota a fallo se estudiará la reconstrucción de la premisa fáctica, la historia procesal y la decisión del Tribunal, para luego esbozar la postura de la autora respecto de la determinación judicial objeto de estudio en la presente.

## **II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal**

Carla Albarracín era una trabajadora dependiente de la Administración Nacional de la Seguridad Social, quien la despide sin causa, por lo que la primera demanda a la segunda ante un Juzgado de Primera Instancia, quien hizo parcialmente lugar a la demanda. Ni la actora, ni la accionada estuvieron conformes con tal resolución, por lo que la recurrieron ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

ANSES alegó que no era correcta la evaluación de la prueba efectuada en grado, la que llevara a sostener que el despido fue discriminatorio, por lo que considera incorrecta la aplicación de normas contractuales a daños extracontractuales, en virtud de la cual se la condenara a pagar un resarcimiento por daño moral. Por su parte, Albarracín recurrió insistiendo en que el vínculo que la unía con la demandada era de carácter público, no pudiendo ser disuelto sin causa, considerando además incorrecta la interpretación de la Ley N° 23.592 efectuada en la sentencia a quo.

Por lo expuesto, la Cámara decide declarar la nulidad del despido, por considerarlo discriminatorio y condena a ANSES a reincorporar a la trabajadora a su puesto. De igual manera, condenó a la demandada a pagarle a la actora, el monto de las remuneraciones que debió percibir, entre la fecha del cese y la de la efectiva reincorporación, en concepto de daño material. Y, además, abonar a la actora una suma de dinero en concepto de daño moral.

### **III. *Ratio decidendi***

La Cámara al dictar su fallo, resolvió respecto del problema jurídico de relevancia, determinando la normativa aplicable al caso, puesto que su decisión fue basada en la ley Ley N°23.592, en donde se establece que habrá una consideración particular en cuanto a los actos u omisiones discriminatorios determinados por raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o características físicas.

La sentenciante al dar solución al conflicto suscitado, debió hacer ciertas consideraciones en relación a los puestos de trabajo en empleos públicos ocupados por personas vinculadas al partido gobernante. Así, citó a Gordillo (2011) quien enuncia que se hace una interpretación del artículo 17 de la ley 19.549 y con referencia a los actos administrativos que generan derechos, sostuvo que su nulidad solo puede ser declarada en sede judicial; y que la norma pretende evitar que los derechos emergentes queden a merced de una decisión administrativa ulterior. Por otra parte, analizó -y justificó con ello su decisión- el criterio de la carga dinámica a favor del trabajador basándose en lo pronunciado por la CSJN en casos análogos, con disputas de tinte discriminatoria.

### **IV. *Análisis conceptual y antecedentes***

A los fines de poder desarrollar la presente nota a fallo se desarrolla un análisis conceptual basado en antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales los que conformarán el sustento de la postura de la autora.

Según Grisolia (2016), el trabajo se circunscribe a toda actividad lícita prestada a otro, a cambio de una remuneración. En principio, en el trabajo oneroso se da una relación de cambio de tipo patrimonial, puesto que el trabajador desarrolla tareas para subsistir. Así, se consideró necesaria una valoración legal preferente, la que se hace manifiesta en la legislación argentina, en el derecho comparado, en los convenios y recomendaciones de la OIT y en diversos tratados internacionales. Además, es posible afirmar que el Derecho Laboral regula el fenómeno del trabajo humano subordinado e implica toda vinculación existente entre trabajadores y empleadores, en el marco de un contrato de trabajo, en el que la desigualdad es su característica fundamental (Balbín, 2015).

Tal como fue enunciado con anterioridad, en el caso se hizo ostensible un problema jurídico de relevancia, el que según Moreso y Vilajosana (2004) se da frente a

la necesidad de determinar la normativa aplicable al caso concreto. Aquí, la Cámara resolvió respecto de dicha problemática al determinar que la normativa aplicable es la ley 23.592, de Ejercicio de Derechos y Garantías Constitucionales y Medidas Contra Actos Discriminatorios, haciendo lugar al reclamo de la actora y determinando el despido objeto del litigio fue discriminatorio por razones de ideología.

En la práctica Argentina se observa en cuantiosas oportunidades la vulneración de derechos fundamentales, esto es, el empleador usando alguna causa diferente o sin expresar causa, obliga al trabajador a acudir a los tribunales a fin de obtener una protección a sus derechos desguarnecidos (Noble, 2016).

En este contexto, es dable destacar que el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, reconoce el derecho a la estabilidad laboral. Es decir, todos los trabajadores tienen derecho a mantener la relación de trabajo por todo el tiempo convenido, sea este a plazo determinado o indeterminado (Grisolia, 2016).

Ahora bien, en este escenario en el que se ve involucrado el derecho laboral, toma especial relevancia la cuestión discriminatoria. Para Badeni (2011) todo tratamiento desigual hacia una persona o un grupo de personas vulnera el principio de igualdad reconocido por la constitución, si constituye una discriminación arbitraria. En este mismo sentido, la Ley N° 23.592 de Ejercicio de Derechos y Garantías Constitucionales Medidas Contra Actos Discriminatorios, expresa que quien de manera arbitraria impida, obstruya, restrinja o menoscabe el ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías reconocidos en nuestra Carta Magna, a pedido del damnificado, podrá ser obligado a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados.

En este mismo orden de ideas, la CSJN dictó numerosos fallos en los que ordenó la reinstalación en casos de discriminación, afirmando que el Estado no debe admitir situaciones de discriminación en perjuicio de las relaciones laborales privada (fallo “Álvarez C/ Cencosud”, 7/12/2010). En esta jurisprudencia se resolvió respecto de desvinculaciones laborales por parte de la empleadora, de manera que resulta de gran interés a los fines de esta nota a fallo. Algunos de ellos son “Pellicori” (15/11/2011), “Madorrán” (3/05/2007) y “Fontana c/ Cibie” (8/04/2021). Este último reviste especial importancia por tratarse de una situación de las características mencionadas, en donde el

Máximo Tribunal fallo de manera opuesta, lo que fue muy cuestionado y que por ello se presenta aquí como valioso a los fines de analizar distintas aristas de la problemática.

## **V. Postura de la autora**

La Cámara declaró nulo el despido laboral a la actora ya que lo consideró discriminatorio y arbitrario; ordenando además el pago de sumas de dinero en concepto de daño material y de daño moral. Esta decisión resulta verdaderamente atinada ya que va en consonancia con el derecho al trabajo reconocido de manera expresa en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional. A su vez, la cuestión relativa al pago de sumas de dinero como resarcimiento por los daños causados es concordante con lo regulado en el Código Civil y Comercial de la Nación, en su artículo 1740, según el cual todo damnificado tiene derecho a la reparación plena por los daños jurídicos sufridos en un determinado suceso dañoso, implicando la restitución de la situación del damnificado al estado anterior al hecho dañoso, sea por el pago en dinero o en especie.

Parece importante considerar que si bien la Cámara falló en defensa de los derechos contemplados constitucionalmente, nuestra Carta Magna no garantiza la estabilidad absoluta para los trabajadores. Esto es, es admisible que el empleador extinga la relación sin causa o sin causa justificada contra el pago de la indemnización correspondiente. Esto es lo que hizo más interesante el caso por tener que determinar certeramente a qué normativa se ajustaba la situación fáctica planteada. En este sentido, es importante contemplar que amén de ser admitido el despido sin causa, esto no habilita a llevar a cabo una desvinculación que implique discriminación.

En este contexto, se hace manifiesto cómo la Cámara resolvió el problema jurídico del caso ya que al aplicar la normativa constitucional y lo reglado en la ley 23.592 determinó la normativa aplicable al caso, lo que también se presenta como adecuado y verdaderamente justo en miras a la defensa de la dignidad y los derechos humanos, no admitiéndose situaciones de discriminación en perjuicio de las relaciones laborales (“Álvarez C/ Cencosud”, 7/12/2010).

## **VI. Conclusión**

En el presente modelo de caso se estudió el fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en los autos caratulados “A. C. J. c/ Administración Nacional de la Seguridad Social s/ juicio sumarísimo”. En dicho pronunciamiento se resolvió respecto

del problema jurídico de relevancia detectado al determinar la normativa. Posteriormente, la Cámara declaró nulo el despido laboral cuestionado por ser arbitrario y ordenó a ANSES a reinsertar a la actora en su puesto de trabajo con más el pago de una suma de dinero en concepto de daño material y otra suma de dinero en concepto de daño moral. De esta manera, puede afirmarse que el fallo reviste trascendental relevancia por decidir defendiendo el derecho al trabajo, a la estabilidad laboral y a la dignidad humana.

## **VII. Bibliografía**

### **i. Doctrina**

Badeni, G. (2011) *Manual de Derecho Constitucional*. AR.: La Ley.

Balbín, A. (2015). *El concepto de derecho del trabajo*. Revista Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. UNLP.

Gordillo, A. (2011). *Tratado de derecho administrativo y obras selectas*. Fundación de Derecho Administrativo. Buenos Aires. Disponible en: [https://www.gordillo.com/pdf\\_tomo3/capitulo6.pdf](https://www.gordillo.com/pdf_tomo3/capitulo6.pdf)

Grisolia, J. (2016). *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires. Ed.: Abeledo Perrot.

Moreso, J. y Vilajosana, J. (2004). *Introducción a la teoría del derecho*. Madrid, ES: Marcial Pons.

Noble, H. (2016). *Despido discriminatorio*. Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social. Disponible en: <http://p8000268.ferozo.com/formosa-2016/noble.despido%20discriminatorio.pdf>

### **ii. Legislación**

Constitución de la Nación Argentina. 14/12/1994. Ley N° 24.430.

Código Civil y Comercial de la Nación Argentina. 8/10/2014. Ley N° 26.994. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

Ejercicio de Derechos y Garantías Constitucionales Medidas Contra Actos Discriminatorios. 03/08/1988. Ley N° 23.592. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

Régimen De Contrato De Trabajo. 13/5/1976. Ley N° 20.744. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

### **iii. Jurisprudencia**

CSJN. “Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo.” (7/12/2010).

CSJN. “Madorrán, Marta Cristina c/ Administración Nacional de Aduanas s/ reincorporación” (3/05/2007).

CSJN. “Pellicori, Liliana Silvia c. Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s. Amparo”, Fallos 334:1387. (15/11/2011).

CSJN. “Fontana, Edith Fabiana c/ Cibie Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo” (8/04/2021).

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo “A. C. J. c/ Administración Nacional de la Seguridad Social s/ juicio sumarísimo” (7/07/2020).