



Título del trabajo: “Discriminación Laboral y Arbitrariedad de Sentencias”

Fallo: Farrell, Ricardo Domingo c/ Libertad S.A. s/ despido,
CSJ 3194/ 2015/ RH1

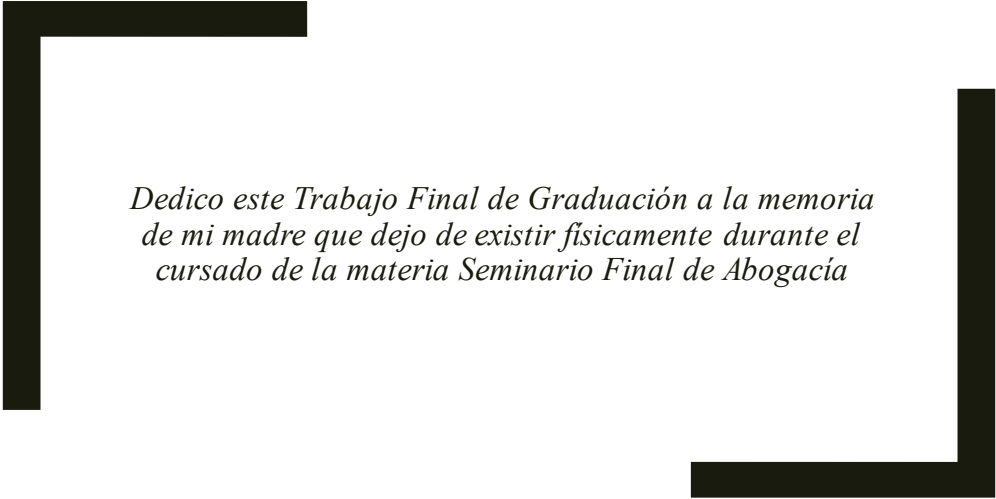
Nombre y apellido: Luciano Andres Troncoso

DNI:27.986.932

Legajo: VABG75785

Carrera: Abogacía

Tutora: Romina Vittar

The text is enclosed within two large, thick, black L-shaped brackets. One bracket is on the left side, and the other is on the right side, both pointing towards the center where the text is located.

*Dedico este Trabajo Final de Graduación a la memoria
de mi madre que dejó de existir físicamente durante el
cursado de la materia Seminario Final de Abogacía*

Sumario: I. Introducción. – II. Reconstrucción de la Premisa Fáctica, Historia Procesal, Decisión de la Cámara de Trabajo y Superior Tribunal de Justicia de Córdoba. – III. Análisis de la Ratio Decidendi. – IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. – V. Postura del Autor VI. Conclusión. - VII. Referencias Bibliográficas.

I. Introducción.

En la República Argentina se trata de combatir un tema tan importante como la discriminación en sus distintos modos, en nuestra Constitución Nacional se establece que todos los ciudadanos son iguales ante la ley no admitiendo privilegios de sangre, nacimiento o títulos de nobleza, se rechaza toda forma de discriminación y se brinda igualdad de oportunidades. Distintos tratados sobre el tema en cuestión toman rango constitucional a través del artículo 75 inc.22, como por ejemplo el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; entre otros tantos.

La ley antidiscriminación (ley 23.592)¹ la cual adopta “medidas para quienes arbitrariamente impidan el pleno ejercicio de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional”; la Ley de Asociaciones Sindicales (ley 23.551)² garantiza la libertad sindical y remueve los obstáculos que dificulten la realización plena del trabajador y prohíbe la discriminación sobre la base de su afiliación sindical o estar involucrado en actividades sindicales, siendo estos algunos de los temas tratados por dicha ley.

II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal, decisión de la Cámara de Trabajo y Superior Tribunal de Justicia de Córdoba.

El señor Ricardo Domingo Farrell promovió demanda contra su empleadora la empresa Libertad s.a. por “Despido Discriminatorio” pretendiendo su reinstalación en su puesto de trabajo o en su defecto el pago de las indemnizaciones previstas para el caso

¹ Art. 1. Ley 23.592 (1988). Honorable Congreso de la Nación Argentina.

² Art.47. Ley 23.551 (1988). Honorable Congreso de la Nación Argentina.

de “Despido sin Causa” más una indemnización adicional por “Daño Moral”, previo a esto había sido despedido luego de ser uno de los impulsores de una petición escrita presentada a las autoridades de la empleadora en la cual solicitaba, junto a otros 54 empleados, que se evaluara la posibilidad de otorgar un aumento salarial al personal jerárquico fuera de convenio.

Se presenta la demanda ante la “Cámara de Trabajo”, la cual hace lugar al reclamo por indemnizaciones por despido previstas en la Ley de Contrato de Trabajo más la reparación por “daño moral” que había sido reclamada.

Para tener dicha resolución por demostrada se toma como base la prueba testifical y la documental, aduciendo que el despido fue una reacción al reclamo salarial materializado en la nota suscripta por Farrell, conclusión que se sustentó entre otras cosas en que nunca se había despedido a nadie por esa causa; de los cuatro empleados que hicieron la denuncia en la Secretaria de Trabajo el actor y otro gerente fueron despedidos y los dos que no comparecieron a la audiencia de conciliación solicitada no fueron despedidos.

Ante la sentencia de la Cámara de Trabajo “La Empresa” interpone Recurso de Casación ante el Superior Tribunal de Justicia, el cual es admitido, revocando parcialmente dicha sentencia señalando que no se encontraba justificado que el despido hubiera sido un castigo por el reclamo salarial.

Contra este pronunciamiento Farrell presenta recurso extraordinario federal por arbitrariedad de sentencia el que es denegado y motiva la presentación de un recurso de queja.

III. Análisis de la Ratio Decidendi.

En primer lugar, la Corte Suprema de Justicia de la Nación hace lugar a la queja por suscitar cuestión federal habilitando su tratamiento por la vía del art. 14 de la ley 48, considerando que “toda vez que la decisión no ha efectuado un adecuado examen de las cuestiones planteadas de conformidad con la prueba producida en la causa”.

Otro punto que me parece importante que la Corte afirma es que “la discriminación, por lo común, se caracteriza por constituir una conducta solapada, oculta o encubierta, que no es reconocida por quien la ejecuta.

Por todo lo expuesto la Corte Suprema de Justicia de la Nación declaró procedente la queja y el recurso extraordinario interpuestos dejando sin efecto la sentencia del Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Córdoba y volviendo los autos a dicho tribunal para que se dicte nuevo fallo.

IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.

De acuerdo con lo establecido por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en la Causa “Carlozzi, Domingo” de 1947, para que una sentencia sea arbitraria es necesario “que se haya resuelto contra o con prescindencia de lo expresamente dispuesto por la ley respecto del caso, o de pruebas fehacientes regularmente presentadas en el juicio”.

Según la RAE discriminación laboral es:

“Delito que cometen los que produzcan una grave discriminación en el empleo público o privado a cualquier persona a causa de su ideología, religión o creencias, pertenencia a una etnia, raza o nación, sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o minusvalía, representación legal o sindical de los trabajadores, parentesco con otros trabajadores de la empresa, uso de alguna de las lenguas oficiales de estado español, y si no se restablece la situación de igualdad ante la ley tras requerimiento o sanción administrativa, reparando los daños económicos que se hayan derivado.

Al respecto el convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), denominado de empleo y ocupación establece en su artículo 1 que el término “Discriminación” comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Para el trabajador el ámbito de la empresa es el lugar de subordinación ante la autoridad del empresario y a su vez es un área de derechos del trabajador, no solo los laborales sino también los derechos personales que en la relación de trabajo constituyen la más importante limitación a la autoridad del empresario en la relación con sus empleados, estos derechos acompañan al trabajador todo el tiempo (Confalonieri, 2011).

La ley 23.592 ha sido creada para todas las ramas del derecho, esta ley tutela el derecho a un trato igualitario y a no ser discriminado, su aplicación permite dejar sin efecto un acto discriminatorio o abuso de derecho mientras que el artículo 47 de la ley 23.551 impone el cese del comportamiento antisindical (Ramos, 2009).

El derecho del trabajo ha sido creado para proteger al trabajador e igualar fuerzas con el empleador quien es el titular del capital y parte fuerte en la relación laboral en tanto el trabajador es quien entrega su tiempo y su vida a cambio de dinero, el empleador al ser el sujeto poderoso de la relación y con sus ansias de lucro incumple las normas laborales de diferentes maneras (Terrasa, 2017)

El despido es discriminatorio cuando se funda en una cualidad, característica o condición del trabajador, que se califica como “causa discriminatoria”. Dicha condición incluye al discriminado dentro de un grupo potencialmente marginado y minoritario que lo coloca en desventaja con relación a las demás personas al momento de adquirir o mantener un puesto de trabajo (Khedayan, 2019).

El principio de no discriminación rige no solamente en el ámbito laboral sino para todas las personas, es un derecho fundamental, en tanto la discriminación en el ámbito laboral constituye una realidad que lesiona la dignidad de los trabajadores y sus derechos fundamentales (Birenbaum, 2012).

En el artículo analizado Barrios Colman y Velázquez (2019), examinan “la sentencia definitiva N°105.710 dictada por la sala IV de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en autos: D.H., R.J. C/ AEGIS ARGENTINA S.A. Y OTROS S/ DESPIDO” en este caso el tema principal es que la actora es una mujer trans que consiguió que la demandada tenga que abonar una indemnización por daño moral a consecuencia del probado despido discriminatorio, en esta ocasión la magistrada Pinto Varela en concordancia con el Dr. Guisado dejan en claro que la ley 23.592 (antidiscriminación) resulta también aplicable a relaciones laborales.

El principio de no discriminación se encuentra regulado por el artículo 17 de la ley 20.744 que prohíbe cualquier tipo de discriminación, este principio “encuentra su razón de ser en el principio de igualdad”, la doctrina afirma que el acto discriminatorio

puede suceder antes del contrato de trabajo, durante, o en oportunidad del despido (Lerussi, 2020).

En este orden de idea, la jurisprudencia en autos caratulados Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo_ resuelto por la Corte Suprema de Justicia el 07 de diciembre de 2010, resolvió por parte de la mayoría la reinstalación del trabajador discriminado en su puesto de trabajo y por parte de la minoría, una compensación económica adicional por despido discriminatorio.³

La Corte Suprema el 15 de noviembre de 2011 en autos caratulados Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo, resuelve que probado prima facie el acto discriminatorio corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del acto impugnado, la prueba de que este tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación.⁴

La Corte Suprema el 24 de septiembre de 2020 en autos caratulados Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz s.a. s/ despido, resolvió a favor de la igualdad del hombre y la mujer en la protección sobre despidos por causa de matrimonio.⁵

Siguiendo con la jurisprudencia sobre discriminación laboral y arbitrariedad de sentencias traigo el fallo de la Corte Suprema del 20 de mayo de 2014 en autos caratulado Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL s/ amparo, en esta ocasión se deja sin efecto la sentencia impugnada por no haber sido adecuadamente valoradas las pruebas ya que de los hechos se conducía prima facie encuadrable en una situación discriminatoria.⁶

El fallo de la Corte Suprema que presento es sobre el segundo trabajador despedido por la empresa Libertad S.A. en la misma ocasión y mismos hechos que Farrell Ricardo Domingo, de fecha 06 de febrero de 2018 en autos caratulado Bibby, Nicolás c/ Libertad S.A. s/ despido, se declara la arbitrariedad de sentencia por parte del Superior Tribunal de Justicia de Córdoba debido a que han quedado claramente vulneradas las

³ C.S.J.N., “Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A.”, Fallos A. 1023. XLIII. (2010).

⁴ C.S.J.N., “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal”, Fallos P. 489 XLIV (2011).

⁵ C.S.J.N., “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz s.a.” Fallos CNT 57589/2012/1/RH1 (2020).

⁶ C.S.J.N., “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL”, Fallos S. 932. XLVI. (2014).

garantías constitucionales ya que la conducta de la demandada había sido claramente abusiva y discriminatoria.⁷

V. *Postura del Autor.*

En un tema tan importante como es la discriminación laboral y los derechos fundamentales en nuestro país, se ha ido ampliando la protección para con estos a lo largo del tiempo, desde nuestra constitución nacional estableciendo la igualdad entre todos sus habitantes, tratados con rango constitucional a través del artículo 75 inciso 22, leyes al respecto como la ley de “Asociaciones sindicales”⁸ la que protege y garantiza la actividad sindical, la ley “Antidiscriminación”⁹ que vela por los derechos y garantías fundamentales, convenios internacionales como el 111 de la OIT entre otros tantos.

Sobre el fallo traído a colación me parece acertada la decisión de la Corte Suprema ya que se sienta jurisprudencia sobre arbitrariedad de sentencias en materia de derechos fundamentales como así también se deja precedente para tener en cuenta por los empleadores a la hora de pensar en represalias contra trabajadores que efectúan algún tipo de reclamo, ya sea salarial o de cualquier índole.

Para enriquecer la decisión de la Corte voy a citar la ley de Asociaciones Sindicales (ley 23.551)¹⁰ la que protege a los trabajadores que se encuentren en Sindicatos, mientras que el resto de los trabajadores se encuentran amparados por la ley antidiscriminación (25.592)¹¹; esta ley como lo establece la Corte Suprema en el fallo “Pellicori” reglamenta el principio de igualdad del artículo 16 de la Constitución Nacional y exige a los Estados realizar “acciones positivas tendientes a evitar la discriminación”.¹²

Siguiendo con lo dicho por la Corte Suprema en el fallo “Pellicori” se afirma que para la parte que tilda de discriminatorio un acto resultará suficiente que los hechos prima

⁷ C.S.J.N., “Bibby, Nicolás c/ Libertad S.A.”, Fallos CSJ 3195 /2015 /RH1

⁸ Art.47. Ley 23.551 (1988). Honorable Congreso de la Nación Argentina.

⁹ Ley 23.592 (1988). Honorable Congreso de la Nación Argentina.

¹⁰ Art.47. Ley 23.551 (1988). Honorable Congreso de la Nación Argentina.

¹¹ Art. 1. Ley 23.592 (1988). Honorable Congreso de la Nación Argentina.

¹² C.S.J.N., “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal”, Fallos P. 489 XLIV (2011) Considerando 6.

facie resulten idóneos para su acreditación¹³ y en este caso, “Farrell”, había sido uno de los impulsores del reclamo salarial, por lo que no quedan dudas que se ha configurado un despido discriminatorio.

Hay sobrada jurisprudencia sobre el tema de arbitrariedad de sentencias en casos de despidos por discriminación laboral y vulneración de derechos fundamentales, citando algunos fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación tenemos a Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A.¹⁴; Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL s/ amparo¹⁵.

A mi entender queda por demás clara la arbitrariedad en la sentencia del Superior Tribunal de Justicia de Córdoba al revocar parcialmente la sentencia de la cámara de trabajo no admitiendo el daño moral por haber sido despedido de manera discriminatoria.

VI. *Conclusión.*

En virtud del fallo analizado considero basándome en la doctrina, la jurisprudencia y la legislación desarrollada a lo largo del trabajo, que la sentencia dictada por el Superior Tribunal de Justicia de Córdoba es arbitraria ya que al pronunciarse se opone a los principios constitucionales en materia de derechos fundamentales como el de igualdad y no discriminación al no haber fundamentado que el despido no fue por causa del reclamo salarial efectuado, lo que si había sido probado por la Cámara de Trabajo, que había dado lugar a una indemnización por despido más un adicional por daño moral, lo cual no fue tenido en cuenta por el citado tribunal.

Ante lo planteado la Corte Suprema resolvió admitir la queja y el recurso extraordinario que había interpuesto el demandante dejando sin efecto la sentencia apelada y ordenando que el tribunal de origen dicte una nueva sentencia conforme a las pautas dadas.

Por último, quiero resaltar la importancia de fallos como este ya que evitan sentencias arbitrarias y ayudan a mantener la igualdad y evitar la discriminación laboral que es un tema no menor.

¹³ C.S.J.N., “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal”, Fallos P. 489 XLIV (2011) Considerando 11.

¹⁴ C.S.J.N., “Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A.”, Fallos A. 1023. XLIII. (2010).

¹⁵ C.S.J.N., “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL”, Fallos S. 932. XLVI. (2014).

VII. Referencias Bibliográficas

Doctrina

C.S.J.N. “Carlozzi, Domingo” del 14 de febrero de 1947 (Fallos: 207:72) sobre sentencia arbitraria. Recuperado de https://sjservicios.csjn.gov.ar/sj/suplementos.do?method=ver&data=req_2019_5_sen_t_arb

Barrios colman, N. A.- Velázquez, O. F. (2019). “Despido discriminatorio y acceso a la justicia. El daño moral en el derecho laboral”. Cita MJ-DOC-15035-AR | MJD15035. Publicado por Microjuris.com. Octubre de 2019. Recuperado de <https://aldiaargentina.microjuris.com/2019/10/10/despido-discriminatorio-y-acceso-a-la-justicia-el-dano-moral-en-el-derecho-laboral/>

Birenbaum. A. CH. (2012). “Discriminación en las relaciones laborales”. 4º Congreso de Derecho Laboral y Relaciones de Trabajo. Octubre de 2012. Recuperado de <http://congresosartra.com/MENDOZA-2012/MENDOZA/Discriminaci%C3%B3n.Birenbaum.pdf>

Confalonieri, J. A. (2011). “El Despido Discriminatorio. La sanción de nulidad, la readmisión del trabajador y la libertad de contratar del empleador”. Cita: II-L-263. Publicado por Revista Argentina de Derecho Laboral y de la Seguridad Social- Numero 1- Octubre de 2011. Recuperado de <https://ar.ijeditores.com/articulos> .

Khedayán, E. P. (2019). “El despido discriminatorio por motivos de discapacidad”. DPI Cuántico. Diciembre de 2019. Recuperado de https://dpicuantico.com/area_diario/doctrina-en-dos-paginas-diario-laboral-nro-230-12-12-2019/

Lerussi, G. D. (2020). “DOCTRINA- Despido discriminatorio en el contrato de trabajo. Lineamientos. Criterios en la actual composición de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el fallo “Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical”. Actualidad Jurídica. Abril de 2020. Recuperado de <https://actualidadjuridicaonline.com/doctrina-despido-discriminatorio-en-el-contrato-de-trabajo-lineamientos-criterios-en-la-actual-composicion-de-la-corte-suprema-de-justicia-de-la-nacion-en-fallo-varela-jose-gilberto-c-di/> .

Ramos, S. J. (2009). “La ley 23.592 y la jurisprudencia en materia laboral”. Id SAIJ: DACF 090063. Septiembre de 2009. Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/santiago-jose-ramos-ley-23952-jurisprudencia-materia-laboral-dacf090063-2009-09/123456789-0abc-defg3600-90fcanirtcod> .

Real Academia Española. (s.f.). Discriminación Laboral. En Diccionario de la lengua española. Recuperado en 12 de junio de 2021, de <https://normas-apa.org/referencias/citar-diccionario/> .

Terrasa, L. A. (2017). “Los derechos fundamentales en las relaciones laborales privadas de Argentina”. Revista Latinoamericana de Derecho Social. Diciembre de 2017. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1870467018300058> .

. Jurisprudencia

C.S.J.N. “Farrell, Ricardo Domingo c/ Libertad S.A. s/ despido”, Fallos CSJ 3194/ 2015/ RH1 (6 de febrero de 2018). Recuperado de <https://www.cij.gov.ar/nota-29115-La-Corte-resolvi--que-los-trabajadores-de-una-cadena-de-supermercados-que-fueron-despedidos-por-haber-solicitado-un-aumento-salarial-pod-an-reclamar-una-indemnizaci-n-especial-por-despido-discriminato.html>

C.S.J.N. “Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo”, Fallos A. 1023. XLIII. (7 de diciembre de 2010). Recuperado de <https://www.cij.gov.ar/nota-5710-Despido-discriminatorio--la-Corte-orden--reincorporar-a-empleados.html>

C.S.J.N. “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio de Abogados de la Capital Federal s/ amparo”, Fallos P. 489. XLIV. (15 de noviembre de 2011). Recuperado de

<https://www.cij.gov.ar/nota-8223-Para-la-Corte-Suprema--en-casos-de-discriminaci-n-la-carga-de-la-prueba-debe-recaer-sobre-el-demandado.html>

C.S.J.N. “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio de Abogados de la Capital Federal s/ amparo”, Fallos P. 489. XLIV. (15 de noviembre de 2011) Considerando 6. Recuperado de <https://www.cij.gov.ar/nota-8223-Para-la-Corte-Suprema--en-casos-de-discriminaci-n-la-carga-de-la-prueba-debe-recaer-sobre-el-demandado.html>

C.S.J.N., “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz s.a.” Fallos CNT 57589/2012/1/RH1 (2020). Recuperado de <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=7607211&cache=1628509999104>

C.S.J.N. “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio de Abogados de la Capital Federal s/ amparo”, Fallos P. 489. XLIV. (15 de noviembre de 2011) Considerando 11. Recuperado de <https://www.cij.gov.ar/nota-8223-Para-la-Corte-Suprema--en-casos-de-discriminaci-n-la-carga-de-la-prueba-debe-recaer-sobre-el-demandado.html>

C.S.J.N. “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva S.R.L. s/ amparo”, Fallos S. 932. XLVI. (20 de mayo de 2014). Recuperado de <https://www.cij.gov.ar/nota-13425-La-Corte-hizo-lugar-a-un-amparo-en-una-causa-por-discriminaci-n-laboral-.html>

C.S.J.N. “Bibby, Nicolás c/ Libertad S.A. s/ despido”, Fallos CSJ 3195 /2015 /RH1 (6 de febrero de 2018). Recuperado de <https://www.cij.gov.ar/nota-29115-La-Corte-resolvi--que-los-trabajadores-de-una-cadena-de-supermercados-que-fueron-despedidos-por-haber-solicitado-un-aumento-salarial-pod-an-reclamar-una-indemnizaci-n-especial-por-despido-discriminato.html>

Legislación

_Ley 48. (1863). Jurisdicción y Competencia de los Tribunales Nacionales. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infoleginternet/anexos/115000-119999/116296/texact.htm>

Ley 23.592 (1988). Ejercicios de Derechos y Garantías Constitucionales. Honorable Congreso de la Nación Argentina.

<http://serviciosinfoleg.gob.ar/infoleginternet/verNorma.do?id=20465#>

Ley 23.551 (1988). Asociaciones Sindicales. Honorable Congreso de la Nación Argentina. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegintenet/verNorma?id=20993>

Constitución de la Nación Argentina [Const]. Art.16. Enero 3 de 1995 (Argentina).

Constitución de la Nación Argentina [Const]. Art.43. Enero 3 de 1995 (Argentina).

Constitución de la Nación Argentina [Const]. Art.75 inc.22. Enero 3 de 1995 (Argentina).

C111- Convenio Sobre Empleo y Ocupación, 1958 (núm. 111), Organización internacional del Trabajo [OIT]. Buenos Aires 8 de marzo de 1968.

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/200000-204999/204127/norma.htm>