



**Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Corrientes (2018). "Dimitroff, María Emilia c/ Organización de Servicios Directos Empresarios (O.S.D.E.) Y/O Q. R. R. S/ Despido" 26/02/2018**

*Aplicación de la Ley Antidiscriminatoria en las relaciones laborales.*

ALUMNO: MARTIN FEDERICO SOTO

DNI: 36.729.536

CARRERA: ABOGACÍA

LEGAJO: VABG79325

TUTORA: MARIA LORENA CARAMAZZA

NUMERO DE ENTREGA: TRABAJO N° 4

FECHA DE ENTREGA: 14/11/2021

## **SUMARIO**

**1.INTRODUCCION. 2. RECONSTRUCCIÓN DE LA PREMISA FACTICA, HISTORIA PROCESAL Y RESOLUCION DEL TRIBUNAL. 2.1 Premisa Fáctica; 2.2 Historia Procesal; 2.3 Resolución del Tribunal. 3.RATIO DECIDENDI. 4.ANALISIS Y COMENTARIO DEL AUTOR. 4.1 Descripción de concepciones doctrinales y jurisprudenciales; 4.2 Postura del autor 4.2.1 Recurso de inaplicabilidad de la Ley; 4.2.2 ¿Conflicto entre derechos fundamentales?; 4.2.3 El recurso ante la arbitrariedad de sentencia. 5. CONCLUSION. 6.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.**

### **1.INTRODUCCIÓN**

Para la realización del presente trabajo final de grado, se ha escogido el producto modelo de caso, el cual se abordará desde la temática “derechos fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente del derecho del trabajo”. La nota a fallo que aquí se desarrollará propone un análisis jurídico sobre lo resuelto por el Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Corrientes, en fecha 26 de febrero de 2018 bajo la caratula: "DIMITROFF MARIA EMILIA C/ ORGANIZACION DE SERVICIOS DIRECTOS EMPRESARIOS (O.S.D.E.) Y/O Q. R. R. S/ DESPIDO"

El fallo en análisis encuentra relevancia jurídica al poner de manifiesto la amplia gama de derechos tanto nacionales como internacionales que resguardan al trabajador en su relación siempre asimétrica con el empleador. El tribunal expone un recorrido por las distintas normas en que fundan su decisión lo que hace enriquecedor al análisis que propone este trabajo al reconocer todos los derechos fundamentales de este y su protección frente a toda discriminación.

Por otra parte, su complejidad permite abordar dentro del mismo fallo, múltiples temáticas como cuestiones de género, derechos humanos, entre otras materias que le confieren un marco de actualidad.

De esta manera, el fallo seleccionado comporta un problema jurídico de relevancia de la norma, ya que el tribunal debe decidir respecto de la determinación de la norma aplicada al caso.

Según se desprende del fallo, la parte actora interpone un recurso de inaplicabilidad de la ley contra la sentencia definitiva pronunciada por la Cámara de Apelaciones Laboral de la ciudad de Corrientes. Aquí, el máximo tribunal provincial analiza que los tribunales inferiores reconocieron en otras instancias el despido discriminatorio; el acoso sexual; el daño moral, pero no ordena la nulidad del despido, como así tampoco la reincorporación de la actora a su puesto de trabajo, tal y como fuera formulada en la pretensión.

Ante esto, el Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Corrientes decide invalidar el despido y reinstalar a la actora a su puesto de trabajo en las mismas condiciones vigentes al momento del despido. Para ello, el tribunal funda su decisión en la aplicabilidad de la Ley 23.592 conocida como Ley Antidiscriminatoria. De modo que se advierte que la misma regula una norma que no pertenece al sistema jurídico y, sin embargo, es aplicable a las relaciones laborales, al tiempo que destaca la preponderancia de las demás normas nacionales e internacionales citadas en el fallo.

A continuación, abordaremos la premisa fáctica que motivó el proceso, se hará un breve repaso por la historia procesal del caso en análisis, lo que nos permitirá encontrarnos en condiciones de comprender la resolución que adopta este máximo tribunal y finalmente conocer la postura del autor.

## **2.RECONSTRUCCIÓN DE LA PREMISA FACTICA, HISTORIA PROCESAL Y RESOLUCION DEL TRIBUNAL**

### **2.1 Premisa fáctica**

En este proceso laboral la actora interpone, ante el Superior Tribunal de Justicia de Corrientes, un recurso de inaplicabilidad de ley contra la sentencia definitiva pronunciada por la Cámara de Apelaciones Laboral de la ciudad de Corrientes.

La misma tiene origen en el despido sin causa que sufre la actora por parte de una empresa privada, el cual fue impulsado por el entonces gerente, cuya decisión encubrió un acto discriminatorio después de que se comprobara que éste acosaba sexualmente a la recurrente.

Ante los agravios, la actora reclama la nulidad del despido; su reincorporación al puesto de trabajo en las mismas condiciones que se encontraba antes de mediar el inmotivado despido; salarios caídos posteriores a la desvinculación; y reconsideración del monto admitido por daño moral en instancia inicial.

### **2.2 Historia procesal**

En primera instancia, la actora deduce demanda laboral contra la empresa privada de la que fue desvinculada. A partir de ello, se reconoce la situación de acoso, el despido sin causa, y el daño moral.

A pedido de la parte actora, la causa recae sobre la Cámara de Apelaciones Laboral. Este tribunal decide rechazar la pretensión de declarar la nulidad del despido, por discriminación, consecuentemente, desestima la reinstalación de la reclamante a su puesto de trabajo y los salarios caídos.

Frente a esto, la actora interpone recurso ante el máximo tribunal provincial por considerar arbitraria la sentencia de Cámara. Además, insiste en el reconocimiento de salarios caídos, y la recomposición del monto condenado por daño moral por considerarlo exiguo.

A su turno, el Superior Tribunal de Justicia provincial, se enfrenta ante el siguiente problema jurídico: debe determinar si resulta o no ajustada a derecho la decisión de la Cámara de Apelaciones que, luego de acreditar la existencia de un despido

discriminatorio, rechaza la declaración de su nulidad y la reinstalación pretendida por la recurrente.

### **2.3 Resolución del Tribunal**

Por unanimidad, el STJ de Corrientes, en fecha 27 del mes de febrero de 2018, resuelve hacer lugar parcialmente al recurso de inaplicabilidad de ley pretendida por la parte actora. De esta manera decide revocar los pronunciamientos de grado ordinario, e invalidar el despido para finalmente reinstalar a la actora en su puesto de trabajo y en las mismas condiciones previas.

Respecto de las pretensiones accesorias de la actora (salarios caídos y reconsideración del monto condenado por daño moral), el STJ las considera improcedentes.

### **3. RATIO DECIDENDI**

Con el presente fallo abordado, se advierte un problema jurídico de relevancia de la norma, donde El Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Corrientes debe determinar si resulta o no ajustada a derecho la decisión de la Cámara de Apelaciones, tras el recurso de inaplicabilidad de ley interpuesto por la actora.

Con los votos de los doctores Fernando Augusto Niz, Alejandro Alberto Chaín, Eduardo Gilberto Panseri, Luis Eduardo Rey Vázquez, y Guillermo Horacio Semhan, el STJ, por unanimidad, resuelve hacer lugar parcialmente al recurso.

Para ello, este máximo tribunal provincial basa sus fundamentos en la aplicabilidad de la Ley 23.592 conocida como Ley Antidiscriminatoria. Al respecto, en su voto, el Dr. Niz, amplía el fundamento de la decisión: “La no discriminación, insisto, es un derecho humano fundamental y su vulneración provoca que las normas protejan más intensamente a la víctima que la padece, garantía o salvaguarda, que se traduce en la reinstalación de la trabajadora como consecuencia de la ineficacia de la desvinculación laboral dispuesta por la patronal”.

Por su parte, el tribunal destaca que la Ley 23.592 es aplicable a las relaciones laborales, y para esto recurre al antecedente del fallo de la Corte Suprema de Justicia de

la Nación "Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud SA s/ Acción de amparo", fallada el 7-XII-2010, que lo cita en la sentencia en análisis.

Por otro lado, argumenta que, si bien la Cámara reconoce el despido laboral por discriminación, no ejecuta la solución jurídica que al caso corresponde, esto es la invalidación del despido, como así también la consecuente reinstalación de la actora a su lugar de trabajo.

Por último, este tribunal destaca la necesidad de reparar plenamente el daño ocasionado para aquellos casos de despidos discriminatorios. Y para alcanzar esta reparación plena, se otorga a la víctima la posibilidad de optar por su reinstalación en el puesto de trabajo que desempeñaba. Tal y como sucede en este caso, que es pretendido por la actora y otorgado, según lo resuelve, por este tribunal.

#### **4. ANALISIS Y COMENTARIO DEL AUTOR**

##### **4.1 DESCRIPCION DE CONCEPCIONES DOCTRINALES Y JURISPRUDCENCIALES**

La Ley 23.592 en su art 1 establece que quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados.

Tras una primera lectura de la Ley en referencia, podemos advertir que la misma tiene un alcance general y que no es propiedad exclusiva de la disciplina del derecho laboral. Sin embargo, su aplicación es perfectamente compatible en las relaciones laborales, tal como lo resolviera la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el fallo "Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud SA s/Acción de amparo.

La CSJN señala que el principio de igualdad y prohibición de toda discriminación resulta "... uno de los estándares más fundamentales de la comunidad internacional, produciendo, a su vez, un efecto disuasivo, por cuanto señala a todos los miembros de dicha comunidad y a los individuos sometidos a jurisdicciones estatales, que el principio exhibe un valor absoluto del cual nadie puede desviarse..." (cons. 4º, parrs. 2 y 3).

Del fallo en análisis se pone en discusión si la reinstalación del trabajador quien es víctima de un despido discriminatorio entra en colisión con el derecho constitucional de contratar y ejercer industria lícita previsto en el art. 14 de la Constitución Nacional. A lo cual la CSJN luego de una ponderación de los derechos en pugna, sostuvo que no puede verse incompatibilidad alguna. Para ello señaló que no es admisible la confrontación entre el derecho a no ser discriminado con otros derechos y libertades constitucionales de sustancia predominantemente económica, entre los cuales se hallan los de libertad de contratar e industria lícita.

Por otro lado, es interesante destacar los fundamentos expresados en el voto del Dr. Juan Carlos Hitter al respecto del fallo "Sffaeir, Carolina c/ Cooperativa Eléctrica de Chacabuco Limitada s/ Despido, donde expone que la reinstalación laboral guarda coherencia con los principios que rigen las instancias jurisdiccionales internacionales en materia de derechos humanos, tendientes a la plena reparación de los daños.

En el mismo fundamento que sienta precedente, se destaca la cita de la obra "Remedies in International Human Rights Law de la autora Dinah Shelton, donde se destaca que "el objetivo primario de las reparaciones en materia de derechos humanos, debería ser la rectificación o restitución en lugar de la compensación; ésta última solo proporciona a la víctima algo equivalente a lo que fue perdido, mientras que las primeras reponen precisamente lo que le fue sacado o quitado".

Siguiendo a José Santiago Ramos, sostiene que la ley 23.592 tiene por objeto sancionar el trato desigual y peyorativo que se basa en circunstancias de tipo "subjetivas" (nacionalidad, raza, sexo, religión, caracteres físicos, ideas políticas, religiosas, sindicales etc). Esta postura, actualmente mayoritaria, sostiene que resulta aplicable la normativa a todos los supuestos y de allí la procedencia a declarar la nulidad del despido la obligación de la reinstalación del trabajador.

Por ello, el despido discriminatorio en el régimen de la ley citada y en los Tratados Internacionales con jerarquía de tales (artículo 75 inciso 22 CN) tiene el rango distintivo que la discriminación debe cesar y la única forma de lograrlo es la de reponer al trabajador en su puesto de trabajo ya que los despidos discriminatorios son nulos y carecen de eficacia.

## **4.2 POSTURA DEL AUTOR**

### **4.2.1 Recurso de inaplicabilidad de la Ley.**

El fallo sobre el cual se realiza el presente análisis tiene como disparador el recurso de inaplicabilidad de ley que la actora recurre ante el máximo tribunal provincial.

Tal como se desprende de la historia procesal, estamos en condiciones de acreditar que a la recurrente le asiste la razón, ya que en instancia ordinaria se le reconoce el despido discriminatorio, pero no se declara su nulidad y por consiguiente su reinstalación en el puesto de trabajo. De manera que con este fallo del STJ se aplica finalmente la Ley Antidiscriminatoria, Ley 23.592, llevando adelante la única solución jurídica posible.

En caso de que este máximo tribunal no hiciera lugar al pedido de la recurrente, no se hubiera alcanzado a reparar el daño, afectando derechos fundamentales de la actora, ya que tal como expresa la jurista Dinah Shelton, el objetivo primario de las reparaciones en materia de derechos humanos, debería ser la restitución en lugar de la compensación; esta última solo proporciona a la víctima algo equivalente a lo que fue perdido, mientras que la primera repone precisamente lo que fue quitado.

### **4.2.2 ¿Conflicto entre derechos fundamentales?**

Como se expuso anteriormente, La Cámara de Apelaciones Laboral en su sentencia definitiva admite el despido discriminatorio, pero no dispone la restitución de la actora en su puesto de trabajo. Fundamenta su decisión en la existencia de una colisión de derechos entre el acto discriminatorio y la libertad de contratación y ejercicio de toda industria lícita.

Considero que no es posible plantear el presente caso como un conflicto de derechos fundamentales. La discriminación no deber ser aceptada bajo ninguna de sus formas ya que su consecución lesiona un derecho humano. Por este motivo el tribunal no puede equiparar los daños y alegar colisión con otros derechos constitucionales.

De este modo la Cámara no está resolviendo el fondo de la situación litigiosa, ni aplica sanción a la conducta jurídicamente reprochable, por lo expuesto, este es otro de los puntos por los que coincido con el fallo que revoca esta decisión de la Cámara.



#### **4.2.3 El recurso ante la arbitrariedad de sentencia**

Por último, es dable destacar que el fallo de Cámara se encuentra investido de arbitrariedad ya que, insisto, no resuelve plenamente el conflicto judicial entre las partes, al tiempo que se contradice en argumentos al reconocer el acto discriminatorio, y no disponer la solución jurídica correspondiente. En consecuencia, es válido el recurso interpuesto por la actora quien finalmente obtiene la restitución plena del derecho lesionado con la sentencia del Superior Tribunal de Justicia de Corrientes.

#### **5. CONCLUSIÓN**

En el presente trabajo se han analizado los principales argumentos del fallo: Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Corrientes (2018) "Dimitroff Maria Emilia c/ Organización de Servicio Directos Empresarios (O.S.D.E.) Y/O Q. R. R. S/ DESPIDO" Expte. n 87748/13, 26/02/2018. Aportando en su recorrido distintas consideraciones a destacar.

En un primer lugar y como aporte principal, considero pertinente destacar la protección a los derechos fundamentales del trabajador frente a un despido discriminatorio y que en cuyo caso la única reparación jurídica válida es la nulidad del despido y la restitución al puesto, tal como lo prevé la jurisprudencia y doctrina citada en este trabajo. De manera tal que, cualquier sanción inferior a ella no comprendería una reparación absoluta del bien jurídico lesionado.

Por otra parte, se reconoce la aplicabilidad de la Ley 23.592 a relaciones laborales, de las cuales no emanan ninguna incompatibilidad con otros derechos fundamentales de la persona.

En otro orden, los argumentos vertidos en la sentencia que se analiza pone de manifiesto la amplia gama de derechos tanto nacionales como internacionales que resguardan al trabajador en su relación siempre asimétrica con el empleador.

Por último, el fallo seleccionado permitió exponer claramente y en detalle el problema jurídico de relevancia de la norma, planteado desde un primer momento, donde el tribunal debió decidir respecto de la determinación de la norma aplicada al caso y los argumentos de los que se valió para fundamentar su decisión final.

## **6. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS**

Cámara de Apelaciones en lo Laboral. Poder Judicial de la Provincia de Corrientes (2017) "Dimitroff, Maria Emilia c/ Organización de Servicios Directos Empresarios (O.S.D.E.) Y/O Q.R.R. s/ despido. Recuperado de <http://www.juscorrientes.gov.ar/wp-content/uploads/jurisprudencia/fallos-camara-laboral/pdf/2017/Microsoft-Word-EXP-87748-Sent-171.pdf>

Corte Suprema de Justicia de la Nación (2010) Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo. Recuperado de <http://www.saij.gov.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-alvarez-maximiliano-otros-cencosud-sa-accion-amparo-fa10000047-2010-12-07/123456789-740-0000-1ots-eupmocsollaf>

Corte Suprema de Justicia de la Nación (2021) Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido. Recuperado de <http://www.saij.gov.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-recurso-hecho-deducido-actora-causa-caminos-graciela-edith-colegio-instituto-nuestra-senora-loreto-despido-fa21000134-2021-06-10/123456789-431-0001-2ots-eupmocsollaf>

Constitución de la Nación Argentina (1994). Artículo 14. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

Gorra, D. y Serrano, M. (2018). Análisis del fallo "Muiña". Los problemas de interpretación en los crímenes de lesa humanidad. En Revista Jurídica Región Cuyo. Recuperado de [https://ar.ijeditores.com/articulos.php?Hash=0af294285af9d206bc23f385c37f8400&hash\\_t=79f1037d2017e72d1381937ba2b400da](https://ar.ijeditores.com/articulos.php?Hash=0af294285af9d206bc23f385c37f8400&hash_t=79f1037d2017e72d1381937ba2b400da)

Ley N° 23.592. (1988). Actos discriminatorios. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/texact.htm>

Ley N° 23.179 (1985). Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/26305/norma.htm>

Ley N° 17.722 (1968). Convención Internacional sobre la Eliminación de todas Formas de Discriminación racial. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/120000-124999/122553/norma.htm>

Ley 26.994. (2014). Código Civil y Comercial de la Nación. Honorable Congreso de la Nación Argentina. Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/235000-239999/235975/texact.htm#23>

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

Oficina de la Mujer, Corte Suprema de Justicia de la Nación (2018) – Recuperado de <https://om.esjn.gov.ar/JurisprudenciaOM/consultaOM/verDoc.html?idJuri=4486>

Ramos J. R (2009) La ley 23.592 y la jurisprudencia en materia laboral. Sistema Argentino de Información Jurídica. Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/santiago-jose-ramos-ley-23952-jurisprudencia-materia-laboral-dacf090063-2009-09/123456789-0abc-defg3600-90fcanirtcod#>

Suprema Corte de Justicia de Buenos Aires (2012) Sffaeir, Carolina c/ Cooperativa Eléctrica de Chacabuco Limitada s/ Despido. Recuperado de [https://www.eldial.com/nuevo/nuevo\\_diseño/v2/fallo4.asp?id=31841&base=14](https://www.eldial.com/nuevo/nuevo_diseño/v2/fallo4.asp?id=31841&base=14)