



TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

**LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL DESPIDO
DISCRIMINATORIO POR IDEOLOGÍA Y OPINIÓN POLÍTICA**

NOTA A FALLO – DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Daniela Beatriz Rodríguez García

Abogacía

2022

Sumario

I- Introducción. II- Aspectos procesales. a. Premisa fáctica. b. Historia procesal. c. Decisión del Tribunal. III- *Ratio decidendi*. IV- Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. V- Postura de la autora. VI- Conclusión. VII- Referencias: i. Legislación - ii. Doctrina - iii. Jurisprudencia.

I. Introducción

Según Grisolia (2016), el derecho del 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.

El fallo objeto de este análisis es el emitido por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en los autos caratulados “A. C. J. c/ Administración Nacional de la Seguridad Social s/ juicio sumarísimo” (7/07/2020), tiene como base normativa a la mencionada precedentemente, ya que resuelve respecto de una situación de despido discriminatorio de una militante política, quien primero sufrió un cambio de tareas pasando de jefa a atención al público y luego fue despedida sin causa. Se considera que este caso posee particular relevancia debido a que el vínculo entre las partes se rige por las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo, la que habilita el despido del empleado, sin causa que lo justifique, mediante el pago de una indemnización.

En este caso concreto se detecta un *problema jurídico de relevancia*, ya que el mismo tiene lugar cuando se presenta una indeterminación de la norma aplicable a un caso concreto (Moreso y Vilajosana, 2004). En este caso, el mencionado problema tiene que ver con que, por un lado, la parte accionada considera incorrecta la aplicación de normas contractuales a daños extracontractuales. Y, por otro lado, la actora recurre, considerando incorrecta la interpretación de la ley 23.592 efectuada en grado.

II. Aspectos procesales

a) Premisa fáctica

El caso que da a lugar al proceso judicial que culmina con el fallo analizado en el presente, se desarrolla en el año 2015, en la provincia de Buenos Aires, por un conflicto entre una empleada de ANSES y este ente, en virtud de la relación laboral existente entre la trabajadora y el empleador mencionados. En este contexto, Carla Albarracín sufrió un cambio de tareas pasando de jefa de Oficina de la UDAI de Longchamps al área de atención al público y luego fue despedida sin causa, lo que se considera que fue un despido discriminatorio por ser una militante política de “La Cámpora”. Así, Albarracín demanda a ANSES reclamando por sus derechos laborales. Se entiende que la militancia política de la demandante la llevó, siendo joven, a ser designada como jefa de un sector, y se deduce que haya, o no, acumulado méritos para ello, haya sido el acto administrativo de designación cuestionable o no, lo cierto es que fue dada de baja, sin causa justificada, poco tiempo después de la asunción de las nuevas autoridades electas y previo modificarse sus funciones, a la mera atención del público, frente a lo cual la demandada no acreditó que la medida no tuviera esas connotaciones.

b) Historia procesal

Este proceso, tuvo su inicio ante el Juzgado de Primera Instancia del Trabajo, quien decide hacer lugar parcialmente a la demanda. Esta decisión, es apelada tanto por la parte demandada, como por la parte actora ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

La demandada se queja por la valoración de la prueba efectuada en grado, que llevara a sostener que el despido dispuesto fue discriminatorio y por la que considera incorrecta aplicación de normas contractuales a daños extracontractuales, en virtud de la cual se la condenara a pagar un resarcimiento por daño moral. La actora por su parte, recurre insistiendo en que el vínculo que uniera a las partes era de carácter público y no podía ser disuelto sin causa y porque considera incorrecta la interpretación de la ley 23.592 efectuada en grado. De esta situación jurídica es que surge la decisión del Tribunal.

c) **Decisión del Tribunal**

La Cámara de Apelaciones que emite el fallo analizado resuelve declarar la nulidad del despido, por discriminatorio y condena a ANSES a reincorporar a Carla Albarracín, bajo apercibimiento de aplicarse sanciones conminatorias. Del mismo modo, decide condenar a la demandada a pagarle a la actora, en concepto de daño material, el monto de las remuneraciones que debió percibir, entre la fecha del cese y la de la efectiva reincorporación. Además, la Cámara resuelve condenar a la accionada a pagar a la actora una suma de dinero en concepto de daño moral, con más los respectivos intereses.

III. *Ratio decidendi*

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, al resolver sobre este conflicto lo hace basándose en ciertas cuestiones jurídicas. En primer lugar, analiza el contexto de la designación de personas, afines políticamente al partido gobernante, en empleos públicos. Por lo que interpretando el artículo 17 de la ley 19.549 y con referencia a los actos administrativos que generan derechos, sostiene 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.

Asimismo, la Cámara opina que esta situación adquiere particular relevancia debido a que el vínculo establecido entre las partes se rige por las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo, la que habilita el despido del empleado, sin causa que lo justifique, mediante el pago de una indemnización.

Por otra parte, el Tribunal contempló el criterio de la carga dinámica a favor del trabajador basándose en la tesis sentada por la CSJN, en casos similares al estudiado en el presente y en los que subyacía una posible motivación discriminatoria. Por lo que le asiste razón a la actora para requerir la declaración de nulidad del despido, por objeto prohibido, su reinstalación y la reparación de los daños y perjuicios causados. Esto es así, teniendo en cuenta las previsiones de la ley 23.592, la cual en su artículo 1° enuncia que “se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos”. De esta manera, la

Cámara resuelve respecto del problema jurídico de relevancia mencionado con anterioridad.

Es dable destacar que la Cámara además de basarse en las cuestiones anteriormente expuestas, cita a Gordillo (2011) y a diversos fallos en donde se ha tratado la misma temática que aquí se estudia.

IV. Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

Para desarrollar esta nota a fallo, se tuvieron en cuenta las referencias bibliográficas de los siguientes autores: Balbín (2015), Gordillo (2011), Grisolia, J. (2016), Moreso, J. y Vilajosana, J. (2004) y Noble (2016). Esta bibliografía, da sustento a la base doctrinaria respecto del derecho del trabajo, de la discriminación laboral y del despido. Del mismo modo, a los fines de este trabajo, se estudió jurisprudencia de la CSJN por resolverse en ella respecto de la misma temática aquí tratada que será detallada posteriormente.

En el caso que da lugar al fallo aquí estudiado se presentó un problema jurídico de relevancia, según Moreso y Vilajosana (2004) quienes enuncian que este tipo de problemática se da cuando existe la necesidad de determinar la norma aplicable al caso concreto. En esta situación, lo mencionado se manifestó ya que, por un lado, la parte accionada considera incorrecta la aplicación de normas contractuales a daños extracontractuales. Y, por otro lado, la actora recurre, considerando incorrecta la interpretación de la ley 23.592 efectuada en grado.

Para estudiar este caso resulta primordial hacer una delimitación conceptual de la rama del conocimiento llamada Derecho del Trabajo, el que trata especialmente el fenómeno del trabajo humano subordinado. Este derecho, implica toda vinculación entre trabajadores y empleadores, en el marco de un contrato de trabajo, en el que la desigualdad se convierte en su carácter fundamental y donde se destaca el fenómeno socioeconómico de la dependencia, resultando esta su componente más peculiar (Balbín, 2015).

La motivación del reclamo que da lugar a este proceso judicial es un despido discriminatorio por parte de ANSES a la trabajadora demandante. Es por ello, que a los

efectos de esta nota a fallo, es verdaderamente relevante contemplar la Ley N° 23.592 de Ejercicio de Derechos y Garantías Constitucionales Medidas Contra Actos Discriminatorios, que establece:

Artículo 1°- 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.

A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos.

En este mismo sentido, el art. 14 bis de nuestra Constitución Nacional garantiza la protección contra el despido arbitrario, aunque no obliga a establecer la estabilidad. Así, en el fallo “Álvarez” de la CSJN del 7/12/2010, se decidió la reinstalación en casos de discriminación ya que, según surge del texto del citado, se entendió que “el Estado no puede tolerar situaciones de discriminación en perjuicio de las relaciones laborales privadas”.

Precedentemente se mencionó que ni la constitución, ni la ley, garantizan la estabilidad absoluta para los trabajadores comunes. Esto es, ningún trabajador tiene garantizado jurídicamente el derecho a la permanencia de manera indefinida en su puesto de trabajo. Al respecto, Noble (2016) discrepa ya que considera que si bien el empleador puede extinguir el vínculo laboral por las causales establecidas en la ley, esto no lo faculta a despedir mediante el despido discriminatorio.

Por su parte, y en esta misma línea de ideas, Grisolia (2016) afirma que si es comprobable que el despido de algún trabajador es motivado en alguna causa discriminatoria, como es en este caso tener una determinada ideología política, puede pedir la reincorporación a sus tareas.

En cuanto a la designación o promoción de personas afines al partido gobernante en empleos públicos, Gordillo (2011) sostiene que respecto de los actos administrativos que generan derechos, su nulidad solo puede ser declarada en sede judicial y que la ley 19.549, de Procedimiento Administrativo, pretendió impedir que los derechos emergentes quedaran a merced de una decisión administrativa ulterior.

Finalmente, es dable mencionar la jurisprudencia de la CSJN que fue estudiada a los fines de poder desarrollar una postura respecto del fallo objeto de esta nota. Tal como fue referido precedentemente, estas sentencias fueron tenidas en cuenta a razón de que la temática tratada en las mismas es pertinente a los fines de este trabajo. Las mencionadas son: “Pellicori, Liliana Silvia c. Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s. Amparo”, Fallos 334:1387 (15/11/2011). Aquí, el máximo tribunal determinó que resulta suficiente para la parte que afirma ser víctima de un acto discriminatorio, con la acreditación de hechos que se presenten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación.

Por otra parte, el fallo del mismo Tribunal en los autos caratulados “Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo” (7/12/2010). Allí se consideró que resultaba aplicable la ley 23.592 puesto que reglamenta directamente el principio de igualdad reconocido en el artículo 16 de nuestra Constitución Nacional. Asimismo se consideró que tanto la voluntad individual como la libre contratación pueden ser sometidas a las exigencias establecidas por los artículos 14 y 17 de la Constitución Nacional teniendo en cuenta que el vínculo laboral supone, regularmente, una desigualdad entre las partes en desfavor del trabajador.

Y por último, “C. A. E. c/ Fate S.A. s/ juicio sumarísimo” (26/03/2013). Esta sentencia surgió a razón de un despido discriminatorio por motivos sindicales. En donde se remite a los fundamentos del citado precedentemente “Álvarez”.

V. Postura de la autora

Tal como se expuso a lo largo de esta nota a fallo, se detectó un problema jurídico de relevancia, el que tiene que ver con la normativa aplicable a este caso concreto,

haciéndose necesaria la determinación de qué norma se debía aplicar en este caso concreto, para así poder resolver el conflicto jurídico suscitado y quedando como punto de discusión la aplicación o no de la ley 23.592 de Ejercicio de Derechos y Garantías Constitucionales Medidas Contra Actos Discriminatorios.

En este contexto, la Cámara resolvió el mencionado problema jurídico ajustándose a las reglas de la precitada ley y decidió declarar la nulidad del despido, por discriminatorio y condenar a ANSES a reincorporar a la demandante. Esta resolución parece absolutamente acertada puesto que se considera que es congruente con el artículo 14 bis de nuestra Constitución Nacional, el que establece la protección legal del trabajo en todas sus formas, determinando expresamente la protección del trabajador contra el despido arbitrario y estabilidad del empleado público; esto de manera congruente con el antecedente jurisprudencial “Álvarez” (2010).

A razón de lo expuesto, se considera correcta la decisión de la Cámara de condenar a la demandada no sólo a pagarle a la actora, en concepto de daño material, el monto de las remuneraciones que debió percibir, entre la fecha del cese y la de la efectiva reincorporación, sino que además condenar a la accionada a pagar a la actora una suma de dinero en concepto de daño moral, con más los respectivos intereses.

En esta misma línea de ideas y en referencia a la estabilidad laboral del empleado público que fue mencionada precedentemente, se puede afirmar siguiendo a Grisolia que “la estabilidad en el empleo es el derecho del trabajador a mantener la relación de trabajo por todo el tiempo convenido, sea a plazo determinado o indeterminado” (2016, pág 607). Así, se opina que admitir que un empleador despida de manera arbitraria y basándose en motivos que reflejan actos discriminatorios -como sucede en este caso concreto-, más allá de que abone la respectiva indemnización se traduce en desconocer derechos fundamentales establecidos en nuestra Carta Magna que tienen como objeto la protección del trabajador en situaciones de dependencia y desigualdad laboral, lo que termina representando una vulneración a su dignidad.

En cuanto a la discriminación observada en este caso, creo que es importante destacar el accionar de la Cámara al aplicar para su resolución la ley 23.592 de Ejercicio de Derechos y Garantías Constitucionales Medidas Contra Actos Discriminatorios, ya que conforme surge del texto del fallo analizado la demandante haya, o no, acumulado

méritos para ser designada jefa de la oficina de la UDAI de Longchamps y haya sido el acto administrativo de designación cuestionable o no, lo cierto es que fue dada de baja, sin causa justificada, poco tiempo después de la asunción de las nuevas autoridades electas en el año 2015 y previo modificarse sus funciones, a la mera atención del público. Además de ello, la plataforma fáctica y probatoria observada en el proceso judicial que dio lugar a este fallo, conllevaron a presumir que el despido de la actora fue por motivaciones políticas. Considerando también que la demandada debió acreditar que el despido no tuvo esas connotaciones y nada probó al respecto; por lo que esa orfandad probatoria impidió revertir la presunción de despido discriminatorio por motivos políticos. De esta manera, y en concordancia también con la Corte Suprema de Justicia de la Nación en diversos fallos, se cree adecuado que si se prueba que un trabajador fue despedido por alguna causa discriminatoria -como ideología política en este caso-, puede pedir la reincorporación a sus tareas.

Se considera que este tipo de jurisprudencia puede ser verdaderamente ejemplificadora, ya que contempla la estabilidad en el empleo e intenta erradicar la discriminación al menos en el ámbito laboral, siendo congruente con los derechos reconocidos constitucionalmente y teniendo en cuenta que los actos de discriminación no admiten aceptación, reprobándose en todos los casos. En este puntualmente, al tratarse del ámbito laboral, se ve comprometida la actividad humana, la que está vinculada inexorablemente a la persona humana y a su dignidad. Considerar esto, lo convierte en una razón más para creer no solo atinada sino que también valiosa la decisión de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo al ordenar la reincorporación de la actora a sus tareas y el pago por daños a la misma.

Finalmente, se piensa que es verdaderamente trascendente hacer un reconocimiento a este Tribunal en su accionar en el caso estudiado, como parte del Poder Judicial por hacer honor a su rol de custodio de la Constitución Nacional velando en este fallo por la defensa de los derechos reconocidos por ella.

VI. Conclusión

En el presente, se analizó el fallo surgido de los autos caratulados “A. C. J. c/ Administración Nacional de la Seguridad Social s/ juicio sumarísimo” de la Cámara

Nacional de Apelaciones del Trabajo (7/07/2020), la que para emitir su sentencia contempla las disposiciones de la Ley N° 20.744 de Régimen de Contrato de Trabajo y la Ley N° 23.592, dando así solución a la problemática jurídica de relevancia observada en el caso.

Esta decisión se considera verdaderamente acertada puesto que este tipo de jurisprudencia resulta ejemplificadora, ya que contempla la estabilidad en el empleo y, a su vez, se presenta como combativa de la discriminación en el ámbito laboral, siendo esto congruente con los derechos reconocidos por nuestra Ley Suprema.

VII. Referencias

i. Legislación

Ley N° 23.592, 03/08/1988, Ejercicio de Derechos y Garantías Constitucionales Medidas Contra Actos Discriminatorios.

Ley N° 20.744, 13/5/1976, Régimen De Contrato De Trabajo.

Ley N° 19.549, 15/04/1972, Ley de Procedimiento Administrativo.

ii. Doctrina

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

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. 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>

iii. Jurisprudencia

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

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

CSJN. “C. A. E. c/ Fate S.A. s/ juicio sumarísimo” (26/03/2013).

CSJN. “Vera, Daniel v. Droguería Saporiti SACIFIYA” (9/8/2001).

CSJN “Riobo, Alberto v. La Prensa SA” (16/2/1993).

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

ANEXO E – FORMULARIO DESCRIPTIVO DEL TRABAJO FINAL DE GRADUACION

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR Y DIFUNDIR TESIS DE POSGRADO O GRADO A LA UNIVERIDAD SIGLO 21

Por la presente, autorizo a la Universidad Siglo21 a difundir en su página web o bien a través de su campus virtual mi trabajo de Tesis según los datos que detallo a continuación, a los fines que la misma pueda ser leída por los visitantes de dicha página web y/o el cuerpo docente y/o alumnos de la Institución:

Autor-tesista <i>(apellido/s y nombre/s completos)</i>	Rodríguez García, Daniela Beatriz.
DNI <i>(del autor-tesista)</i>	40.521.970
Título y subtítulo <i>(completos de la Tesis)</i>	“Los derechos fundamentales en el despido discriminatorio por ideología y opinión política”
Correo electrónico <i>(del autor-tesista)</i>	danirodriguez811@gmail.com
Unidad Académica <i>(donde se presentó la obra)</i>	Universidad Siglo 21
Datos de edición: <i>Lugar, editor, fecha e ISBN (para el caso de tesis ya publicadas), depósito en el Registro Nacional de Propiedad Intelectual y autorización de la Editorial (en el caso que corresponda).</i>	

--	--

Otorgo expreso consentimiento para que la copia electrónica de mi Tesis sea publicada en la página web y/o el campus virtual de la Universidad Siglo 21 según el siguiente detalle:

Texto completo de la Tesis <i>(Marcar SI/NO)¹</i>	SI
Publicación parcial <i>(Informar que capítulos se publicarán)</i>	

Otorgo expreso consentimiento para que la versión electrónica de este libro sea publicada en la en la página web y/o el campus virtual de la Universidad Siglo 21.

Lugar Fecha: Córdoba, 5 de marzo de 2022.

Firma autor-tesista

Aclaración autor-tesista

Esta Secretaría/Departamento de Grado/Posgrado de la Unidad Académica:
_____certifica que la tesis adjunta es la aprobada y registrada en esta dependencia.

Firma Autoridad

Aclaración Autoridad

Sello de la Secretaría/Departamento de Posgrado