



“La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral”

Corte Suprema de Justicia de la Provincia de Santa Fe: “Dorta, Diego Raúl vs. Frimetal S.A. s. Demanda laboral – Recurso de inconstitucionalidad” (Expediente C.S.J. CUIJ 21-05093351-9) (08/10/2019).

Trabajo Final de Grado

Autora: Jesica Denise Buseghin

Legajo: VABG68914

DNI: 33.916.156

Carrera: Abogacía

Tutor: Dr. Carlos Isidro Bustos.

Derechos fundamentales en el mundo del trabajo – Nota a fallo

Año 2021

Sumario: **I.** Introducción.- **II.** Aspectos procesales: **a)** Premisa fáctica. **b)** Historia Procesal. **c)** Decisión del Tribunal. **III.** La *ratio decidendi*. - **IV.** Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. - **V.** Posición de la autora. - **VI.** Conclusión. **VIII.** Referencias bibliográficas **a)** *Doctrina* **b)** *Jurisprudencia* **c)** *Legislación*.

I. Introducción

La Constitución Nacional Argentina incorpora de forma explícita que: “el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes...” (art 14 bis C.N). Este enunciado es de vital importancia en el derecho laboral porque fundamenta el llamado Principio Protectorio que tiene como principal objetivo el respeto de la dignidad de la persona. La no discriminación es una regla derivada de este principio y hace referencia al derecho de igualdad de trato que se debe garantizar al trabajador en las diferentes instancias de su contrato de trabajo, ya sea en el ingreso, egreso y durante su desarrollo.

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” (Ley n° 17.677, Art. 1°, B.O.08/03/1968)

Esta descripción no es taxativa, pues podemos considerar también como una conducta discriminatoria toda distinción basada en discapacidad, genero, aspecto físico, entre otros.

Las desigualdades, como sabemos, están presentes en muchas aristas de la vida y siempre limitan los derechos de las personas. Por eso es que la importancia y relevancia jurídica del análisis del caso presentado radica en los criterios que dispone un juez a la hora de aceptar o rechazar que una situación presentada por las partes en el proceso, es verdadera. Para ello debe valerse en los hechos y en las pruebas esgrimidas y tomar una decisión fundada en los principios de la sana critica racional.

Siguiendo a autores como Alchourron y Bulygin (2012) podemos referirnos a los diferentes problemas jurídicos que los jueces deben afrontar al momento de resolver un caso.

En el presente fallo, de fecha 08 de octubre de 2019, autos caratulados “Dorta, Diego Raúl vs. Frimetal S.A. s. Demanda Laboral – Recurso de Inconstitucionalidad” los magistrados aquí se encuentran, por un lado, ante un problema jurídico de carácter axiológico dado que existe una colisión entre, el principio de no discriminación con una regla de derecho; y por el otro, con un problema jurídico de tipo probatorio, ya que la Corte conoce aquí cuál es la norma aplicable al caso y las propiedades relevantes de ella, pero hay ausencia de la existencia de un hecho que no fue probado, y a raíz de esto debe resolver la causa aplicando presunciones legales y cargas probatorias.

Como se verá en el desarrollo de este trabajo, se analizarán los problemas jurídicos descritos en el párrafo anterior, se detallarán las cuestiones procesales que constarán de una breve descripción de los hechos e historia procesal del fallo y la decisión adoptada por el tribunal. Finalmente, según antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales, se arribará a una opinión personal al respecto y, por último, se hará una breve conclusión a modo de cierre.

II. Cuestiones procesales

a) Premisa Fáctica

Surge del análisis del fallo en estudio que el proceso da comienzo con la demanda laboral promovida por el sr. Dorta Diego Raúl contra la empresa Frimetal S.A. en la cual trabajaba como dependiente. El actor inicia acciones legales contra la empleadora por considerar que había sido despedido a causa de su incapacidad física visual, consecuencia de un accidente automovilístico que le produjo ceguera en ambos ojos.

El actor calificó dicho despido como discriminatorio debido a que, luego de un exhaustivo y largo proceso de rehabilitación y capacitación que había acordado con su jefe de personal, y a la espera de la asignación de un nuevo espacio laboral, la empresa le comunica que quedaba desvinculado de la misma ya que no había sido posible adaptar un puesto acorde a sus necesidades físicas.

Esto motivó al actor a manifestarse ante sede judicial a fin de lograr percibir, no solo la indemnización correspondiente prevista en el art 245 de la Ley 20.744 sino también la indemnización correspondiente por daño material y moral por tratarse de un despido discriminatorio a raíz de su incapacidad, fundamentando su proceder en que la

cuestión fue analizada parcialmente en las diferentes instancias del proceso, ya que no se apreciaron las pruebas aportadas y se ignoraron cuestiones esenciales tuteladas en la legislación vigente nacional y supra legal, que evidencian una especial protección al derecho de no discriminación que tiene todo ser humano.

b) Historia Procesal

En los presentes autos intervino el Juzgado de Primera Instancia en lo Laboral de la 8va Nominación de la ciudad de Rosario que resolvió hacer lugar parcialmente a la demanda del Sr. Dorta, condenando a la empresa Frimetal S.A. a pagar la indemnización reclamada idéntica al art 245 LCT, pero desestimando el pedido de la indemnización correspondiente a daño moral.

La Sala Segunda de la Cámara de Apelaciones en lo Laboral de la ciudad de Rosario desestimó los recursos interpuestos por las partes ante el pronunciamiento de primera instancia y confirmó la resolución del juzgado a quo de considerar “no discriminatorio” el despido. Contra este pronunciamiento, el sr. Dorta interpuso Recurso de Inconstitucionalidad por entender que el mismo carecía de fundamentación suficiente.

Finalmente, ante la denegación del Recurso de Inconstitucionalidad dictada por la Sala, el recurrente interpuso Recurso de Queja frente a La Corte Suprema de Justicia de la Provincia de Santa Fe, el cual fue admitido.

c) Decisión del tribunal

La Corte Suprema de Justicia de Santa Fe decidió declarar procedente el Recurso de Inconstitucionalidad interpuesto y en consecuencia anular la sentencia impugnada en lo que fue materia de agravio y, remitir los autos al tribunal subrogante para que dicte un nuevo pronunciamiento al respecto.

III. La ratio decidendi

En el fallo en análisis, la Corte Suprema de Justicia de la Provincia de Santa Fe, se expidió en primer término, al admitir la queja por denegación del recurso de inconstitucionalidad interpuesto por el actor contra la sentencia de fecha 14 de diciembre de 2016 al considerar que la postulación del recurrente contaba con suficiente sostenimiento en las constancias de autos que permitía el acceso a la instancia de

excepción planteada ya que, la Sala Segunda de la Cámara de Apelación en lo Laboral de la ciudad de Rosario había omitido dar un tratamiento adecuado a la cuestión planteada con respecto al derecho aplicable y a la prueba rendida.

Con respecto a la segunda cuestión, el Tribunal dio lugar al recurso deducido al considerar que la Alzada había realizado un análisis parcializado de la litis porque en su razonamiento no considero circunstancias esenciales que fueron acreditadas en autos.

El máximo tribunal trajo a colación las sentencias de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (fallos “Sisnero”¹ y “Pellicori”²) donde se expide en la postura de que en situaciones similares al fallo en estudio, lo más común es que la discriminación sea difícil de demostrar, por lo que el solo hecho de que el trabajador haya acreditado hechos que pudieran presumir la existencia de un acto discriminatorio, hace volcar la carga probatoria al demandado que debe probar que la causa de tal despido fue ajeno a un motivo discriminatorio.

La Corte argumento que la Cámara a la hora de pronunciarse y desestimar el agravio del actor incurrió ilusoriamente a la solución dada al caso, al entender por un lado, que correspondía abonar la indemnización prevista en el art. 245 LCT porque la empresa no había demostrado haber realizado algún tipo de ajuste para que el Sr. Dorta, que había realizado un largo trabajo de rehabilitación, pudiese reincorporarse a trabajar; y por el otro, se contradijo y no tuvo en cuenta las pruebas aportadas al evaluar la posibilidad de un despido discriminatorio basado en la incapacidad visual del actor. Además, no considero que la reparación por daño moral que intentaba el actor se fundaba en la ley 23.592, en normas constitucionales y supra legales que tutelan y garantizan la protección de los derechos, en especial cuando se trata de relaciones jurídicas laborales y de un derecho fundamental como lo es el de no discriminación.

Ante los argumentos esgrimidos up supra, la Corte califico la resolución de la Alzada como un acto jurídico invalido ya que en casos como el presente, donde existen bienes que deben protegerse, hay que respetar las directivas que surgen del bloque normativo, máxime cuando se está protegiendo al empleado en situación de

¹ S.C.J.N. (2014). “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo”. Fallos 337:611

² C.S.J.N. (2011). “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo”, P.489. XLIV, 2011

vulnerabilidad. Es por ello, que el tribunal decidió anular la sentencia impugnada en lo que fuese materia de agravio y remitió los autos al tribunal subrogante para que dicte un nuevo pronunciamiento al respecto. La votación fue unánime y estuvo integrada por los miembros de la Corte: el Sr. Ministro Dr. Spuler, el Sr. Ministro Dr. Erbetta, el Sr. Ministro Dr. Gutiérrez y la Sra. Presidenta Dra. Gastaldi.

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

Como se expuso al comienzo, el principio protectorio según el cual debe tutelarse y protegerse al trabajador frente a la relación con su empleador resulta la razón de existencia del derecho laboral. De él derivan la regla de no discriminación y de igualdad de trato.

Pla Rodríguez define al principio protectorio como aquel tendiente a nivelar las desigualdades económicas, sociales y culturales existentes en la relación del trabajador y empleador. (Pla Rodríguez A., 1978).

La discriminación constituye un flagelo que puede afectar a la persona humana en cualquiera de los ámbitos en que se desempeñe y trae aparejadas numerosas consecuencias personales, económicas, sociales y morales (Dobarro V., 2008, pág. 27).

En el marco jurídico internacional, en busca de combatir diversas formas de discriminación, con la reforma constitucional de 1994, nuestro país otorga jerarquía constitucional a una serie de diversos Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos (art 75 inc. 22). Dentro de los cuales merecen destacarse: el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, La Convención sobre Los Derechos De Las Personas Con Discapacidad; La Convención Americana sobre Derechos Humanos; 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, etc., solo por mencionar algunos.

A nivel nacional nuestra Carta Magna en sus artículos 14 bis, 16 y 17 regula el derecho de igualdad ante la ley y el principio de no discriminación. A su vez la ley 20.744. se refiere a la cuestión en los art. 17, 81 y 172. As lo hacen las leyes federales como la Ley n° 23.592 y la Ley n° 23.551 (arts. 47 a 52 ss. y CC.).

La Ley n° 23.592 define el acto discriminatorio y prevé su reparación mediante el cese del acto. El 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 todo el daño moral y material ocasionado. A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorias determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos (Art. 1º, Ley n° 23.592).

Esta normativa tiene por objeto sancionar el trato desigual y peyorativo en cualquier ámbito, incluido el laboral, siendo su enumeración meramente enunciativa. Debe tenerse presente que la Ley n° 23.592 resta eficacia al acto discriminatorio, le anula sus consecuencias y obliga a su reparación plena (Serrano Alou S., 2010).

Aunque lo anteriormente expuesto es meramente enunciativo, se puede observar que el abanico normativo tendiente a regular la protección de los principios de no discriminación e igualdad de trato es extenso, por lo que es posible que exista una contraposición de preceptos a la hora de los magistrados de evaluar la situación litigiosa que se le presente, aplicar la ley, y llevarlos a la realidad práctica. Entonces nos preguntamos ¿Qué pasa cuando estos principios entran en colisión con las reglas de derecho?

Para comprender mejor la idea, Grisolia (2009) brinda una definición de los principios generales del derecho, aludiendo que constituyen reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases, ya que en las mismas se sustenta todo el ordenamiento jurídico-laboral. Su finalidad consiste proteger la dignidad del trabajador y proyectar su eficacia, tanto al inicio el vínculo laboral, durante su desarrollo, como al momento de su extinción.

Siguiendo al autor Robert Alexy podemos afirmar que: “los principios son mandatos de optimización”, es decir aquellas bases de las cuales se desprende todo el ordenamiento jurídico (Robert A., 1993).

Aunque muchas veces no se mencionen expresamente en los cuerpos normativos, existen y están presentes porque son la matriz de donde se desencadena cada norma, por lo cual en caso de que una regla y un principio se confronten, tiene mayor peso e importancia un principio (Dworkin R., 2004).

Surge entonces, en materia laboral, una necesaria correlación de las normas de derecho nacional e internacional a la hora de interpretar y aplicar la norma en el caso concreto, ya que ambas legislaciones tienen efectos vinculantes y, por lo tanto el conocimiento de su contenido es necesario para arribar a una correcta solución de las controversias que pudieran presentarse en los tribunales.

Cataldo, José Luis (2011, pág. 54) reseña que son derechos laborales fundamentales aquellos que han sido positivizados como derechos humanos en la constitución política de un país.

Otro de los puntos presentes en el fallo analizado tiene que ver con la actividad probatoria. En el caso “Pellicori” la Corte se pronunció sobre el problema de la carga de la prueba en materia de discriminación laboral. La Corte sostuvo que la víctima siempre atraviesa inconvenientes a la hora de probar un acto que, en este caso, se realizó con disimulo: *“la carga de la prueba del motivo discriminatorio subyacente al acto incriminado, lo que puede constituir un obstáculo insuperable a la reparación del perjuicio sufrido”*. A su vez, esgrimió que con mayor frecuencia la discriminación consistía en una *“acción o una actividad más presunta que patente, y difícil de demostrar”*, lo que implicaba que el material probatorio incorporado en la causa se encuentre *“la mayor parte de las veces en manos de la persona a la que se dirige el reproche de discriminación”*

Por otra parte, la C.S.J.N., reforzó dicha línea interpretativa en la causa “Sisnero”. El resolutorio sirvió de precedente ya que coligió que resultaría suficiente para la parte perjudicada, la mera acreditación de los hechos que sean evaluados a *prima facie* que permitiera de manera idónea inducir su existencia. Así las cosas, correspondería 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”*. Finalmente, acotó que la evaluación de uno y otro extremo debían realizarse de conformidad con las reglas de la sana crítica.

Claramente, en lo atinente al problema de prueba, lo que se busca es no perder de vista la tutela efectiva de buscar la verdad real que impone la colaboración de los litigantes para que el juez pueda dictar una sentencia efectiva.

V. Postura de la Autora

La causa se originó con la presentación de una demanda laboral promovida por el señor Dorta Diego contra la empresa Frimetal SA, a la cual el actor le atribuyo que el motivo de despido era de carácter discriminatorio por ser este una persona con discapacidad.

De acuerdo a los argumentos esgrimidos por la Corte Suprema de Justicia de la Provincia de Santa Fe, y resuelto los problemas jurídicos presentes en el fallo analizado, considero correcta la postura del tribunal.

Primeramente, la Corte tuvo una posición acertada al decidir procedente el recurso extraordinario por estar en juego derechos de especial tutela consagrados, no solo en el ámbito nacional sino también en el supralegal. Es que toda discriminación siempre implica una desigualdad y por ello conlleva un daño moral en la dignidad de la persona, daño que no fue reconocido por ninguno de los tribunales anteriores que se expidieron en la presente causa. El daño moral que el actor reclama en el proceso no es más que una reparación en la medida del daño sufrido y es responsabilidad del Estado velar por la protección de los derechos de las personas cuando estos sean menoscabados.

Con respecto a los problemas jurídicos presentes en el caso, la Corte dio una solución coherente y precisa. En cuanto al problema axiológico resolvió ponderar el principio de no discriminación regulado por la Ley 23.592, en cuanto todo principio siempre constituye el pilar de donde nacen las normas, por lo que no podía dejar de analizar la litis sin tener presente todo el abanico de normas referentes a la cuestión planteada.

Con respecto a la prueba, ante la negativa y la falta de demostración suficiente por parte de la demandada de que el despido fue ajeno a razones discriminatorias, la Corte dio una solución acertada a la presunción probatoria ya que fueron muchos los indicios que el actor presento que hacían presumir que el despido si tuvo carácter discriminatorio, todo ello basándose en jurisprudencia de sentencias anteriores de la CSJN.

En la Actualidad, si bien existe un conjunto normativo que tiene como objetivo superar las dificultades que sufren las personas con discapacidad en el ámbito laboral,

que nos lleva a pensar que existen diversas normas que las protegen y promueven su inserción y desarrollo laboral, la realidad es que las diferentes circunstancias de la vida nos muestran una cara distinta en cuanto a la aplicación y cumplimiento de la normativa.

VI. Conclusión

Luego de analizar el presente fallo, podemos concluir que la decisión de la Corte Suprema de la Provincia de Santa Fe suma otro precedente de relevancia que, junto a la jurisprudencia de nuestros tribunales, han ido marcando un cambio de paradigma en cuanto a la mirada de la discriminación en el ámbito laboral, sirviendo de referencia a la solución de esta problemática social que se presenta reiteradamente.

La discriminación tiene muchos aspectos y formas, pero siempre representa un menoscabo a la dignidad humana y, como sabemos, es más difícil para el trabajador demostrar que un acto es discriminatorio que para el empleador demostrar que no lo es. Es por ello que el Estado, a través de sus órganos, tiene la obligación de combatir y eliminar toda acción que represente una conducta discriminatoria y lesione derechos especialmente tutelados, estableciendo normas y otras medidas que garanticen la igualdad ante la ley de todas las personas sin hacer distinción de ningún tipo, ello teniendo en cuenta a la hora de fundamentar sus decisiones, las pruebas esgrimidas a lo largo del proceso y todo el plexo normativo existente tanto en el orden interno como el internacional.

VII. Listado de Referencias Bibliográficas

a) Doctrina

Alchourrón, C., & Bulygin, E. (2012). *Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*. Buenos Aires: Ed. Astrea.

Alexy, R. (1993). *“Teoría de los derechos fundamentales”*. Centro de estudios Constitucionales, Madrid.

Cataldo, J. L., (2011) *Tutela de derechos fundamentales del trabajador*, 4° ed., Santiago de Chile. C y C Impresiones, p.54.

Dobarro, V. (2008). *“La violencia en las relaciones laborales y el avasallamiento de la dignidad humana (Primera Parte)”*. Doctrina Laboral N° 276, 27.

- Dworkin, R. (2004). *Los derechos en serio*. Barcelona: Ariel Derecho.
- Grisolía, J. A. (2009). *Guía de Estudio: laboral Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. Buenos Aires: Editorial Estudio.
- Plá Rodríguez, A. (1978). “*Los principios del derecho del trabajo*” 2ª. Edición Buenos Aires.
- Serrano Alou, S. (2010). La esencia de la discriminación negativa y sus consecuencias sobre el derecho al trabajo y la estabilidad del trabajador. *Editorial La Ley, Derecho del Trabajo On Line, Año 4, N° 876*.

b) Jurisprudencia

- C.S.J.N. (2011). "Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/amparo", P.489. XLIV (15/11/2011). *Fallos* 334:1387.
- S.C.J.N. (2014).“Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo”(20/05/2014). *Fallos* 337:611.
- C.S.J. Santa Fe (2019).“Dorta, Diego Raúl vs. Frimetal S.A. s. Demanda laboral – Recurso de inconstitucionalidad”, EXPTE C.S.J. CUIJ 21-05093351-9 (08/10/2019).

c) Legislación

- Ley n° 17.677, (1968). Empleo y Ocupación. Ratifíquese el Convenio 111, adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 42° Reunión del año 1958. (B.O. 08/03/1968).
- Ley n° 7.055 (1973). Recurso de Inconstitucionalidad. (B.O. 04/01/1974). *Legislatura de la Provincia de Santa Fe*.
- Ley n° 20.744 (1976). Ley de Contrato de Trabajo. (B.O. 13/05/1976). *Honorable Congreso de la Nación Argentina*.
- Ley n° 23.054, (1984). Convención Americana sobre Derechos Humanos. (BO 19/03/1984). *Honorable Congreso de la Nación Argentina*.
- Ley N° 23.551 (1988) Asociaciones Sindicales. (B.O. 23/03/1988). *Honorable Congreso de la Nación Argentina*.

Ley N° 23.592 (1988) Actos Discriminatorios. (B.O. 23/08/1988). *Honorable Congreso de la Nación.*

Ley n° 24.430, (1994). Constitución de la Nación Argentina. (BO 03/11/1995).
Honorable Congreso de la Nación Argentina.