



El Despido Discriminatorio en la causa de la Corte Suprema de Justicia de la Nación " Farrell, Ricardo Domingo c/ Libertad S.A. s/ despido" CSJ 3194/2015/RH1 RC J 418/18S (06/02/ 2018)

CARRERA: Abogacía.

ALUMNO: KURYLOWICZ Graciela Marcela

DNIN°: 25.209.929 **LEGAJO:** VABG51566

MATERIA: Seminario Final de Abogacía.

DIRECTORA PROFESORA: MIRNA LOZANO BOSCH.

ENTREGA N° 2

FECHA: 26 de Junio de 2022

TEMA: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente del derecho del trabajo.

AÑO: 2022

SUMARIO: I. Introducción - II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal - III. Análisis de la *ratio decidendi* en la sentencia – IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales – V. Postura de la autora – VI. Conclusión – VII. Referencia

I. INTRODUCCION

El fallo a trabajar es " Farell, Ricardo Domingo c/ Libertad S.A. s/ despido" de la Corte Suprema de Justicia de la Nación con fecha 06 de Febrero de 2018. En el mismo se discute, por medio de las pruebas proporcionadas, si el despido del Sr. Farell fue ocasionado por el reclamo de aumento salarial y si se puede considerar que la demanda actúo de mala fe provocando a su vez un acto de discriminación.

Respecto de este fallo, se puede mencionar un tema pendiente en el debate de la regulación jurídica laboral de la discriminación cual era la aplicabilidad en estas relaciones de la Ley N° 23.532, y al mismo tiempo abrir un nuevo debate en la doctrina y jurisprudencia argentina: el que se refiere a los remedios apropiados para los casos de discriminación.

Es dable destacar que todo acto discriminatorio ofende al fundamento definitivo de los Derechos Humanos, esto es, a la dignidad de todos y cada uno de los seres humanos, del cual surge el principio de igualdad y prohibición de toda discriminación. La prestación del trabajador está constituida por la actividad humana, inseparable de la persona humana y, por ende, de su dignidad.

Antes de emitir una opinión sobre la temática analizada, se advierte de la importancia de los derechos de los trabajadores que si bien hay numerosa normativa de fondo en relación a la protección contra la no discriminación, hay escasas normas en materia procesal lo cual constituye un gran problema que requiere una urgente reforma legislativa.

En el fallo se identifica en primer lugar un problema jurídico de prueba lo que implica: “establecer proposiciones verdaderas sobre el presente y, a partir de ellas, inferir proposiciones sobre el pasado” (Atienza, 2005, p.113). El problema jurídico es de prueba ya que no es posible contar con las evidencias suficientes para lograr demostrar el acto discriminatorio.

II. RECONSTRUCCIÓN DE LA PREMISA FÁCTICA, HISTORIA PROCESAL Y DESCRIPCIÓN DE LA DECISIÓN DEL TRIBUNAL

El señor Farrell, Ricardo Domingo se desempeñaba como empleado del supermercado “Libertad S.A”. En conjunto con otros compañeros de trabajo proceden a elaborar una nota en donde solicitan a la patronal un aumento salarial. Con posterioridad a este hecho el señor Farrell es despedido, por lo que se considera que el motivo de la cesantía se debió a ser uno de los motivadores a realizar la nota pidiendo el aumento. El Señor Farrell asumiendo la posición de actor dentro del proceso interpone demanda laboral en contra de supermercado “Libertad S.A” (demandada) exigiendo el cumplimiento de la indemnización correspondiente al despido más una indemnización especial por daño moral. El reclamo del actor se sustenta en la Ley 23.592 de Actos Discriminatorios.

La Cámara de Trabajo de la provincia de Córdoba procede a hacer lugar a la demanda en la que se solicita la reinstalación al puesto de trabajo o en caso contrario la indemnización correspondiente y el reclamo por daño moral. La Cámara hace lugar a la sentencia reconociendo que al actor le correspondían las indemnizaciones prevista en la L.C.T. y a percibir una indemnización especial que permitiera resarcir el daño moral. Sobre el pronunciamiento la accionada interpone recurso de casación. El Superior Tribunal de Justicia de Córdoba admite en recurso de casación con lo cual revoca la sentencia de Cámara. Entre los argumentos del Tribunal se sostuvo que no se pudo acreditar que el despido fuera una especie de castigo para el actor por haber motivado al pedido de aumento salarial.

El actor recurre el pronunciamiento mediante recurso extraordinario federal considerando que existía arbitrariedad y al ser denegado se origina la queja. La Corte Suprema de Justicia de la Nación entendió que la queja era procedente así como también el recurso extraordinario interpuesto por el actor y dejó sin efecto la sentencia dictada por el Máximo Tribunal de Córdoba.

III. ANÁLISIS DE LA *RATIO DECIDENDI* EN LA SENTENCIA

La Corte Suprema de Justicia de la Nación con los votos de la Ministra Highton de Nolasco y de los Ministros Maqueda y Rosatti y fundándose en la doctrina de la arbitrariedad procedió a dejar sin efecto la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Córdoba donde se rechazaba la indemnización por despido discriminatorio del Señor Farrell.

Para la Corte no existía una justificación que permitiera concluir que el despido aconteció como un castigo frente al pedido de mejora salarial. Se sostuvo además que la conducta que se reprocha no guarda relación con el despido. Frente a esto la Corte sostuvo que existe una inconsistencia ya que la discriminación es más bien una conducta imperceptible de quien la realiza por lo que no va a ser fácil identificar en una comunicación de despido y necesariamente debe identificarse mediante otras pruebas.

En consecuencia con la prueba presentada a la causa queda expuesto que la desvinculación laboral que llevo a cabo el supermercado “Libertad S.A.” se correspondió con la reacción directa a la nota enviada por los trabajadores en reclamo de mejora salarial, más allá de que se adujera que jamás se había procedido a despedir a ningún trabajador valiéndose de esa causal.

Quedo probado que la nota creó descontento entre el personal jerárquico de la empresa, por lo que el despido al suceder en el mismo mes en que se envió la nota no encuentra otro fundamento más que en el contenido de la misma.

Las pruebas también evidenciaron que de los cuatro gerentes que realizaron denuncia en la Secretaria de Trabajo solo dos fueron despedidos, entre ellos el actor.

Los otros dos al no proseguir con la denuncia continuaron con sus actividades habituales dentro de la empresa.

La Corte reconoció que la conducta discriminatoria que se reclama no tiene su origen dentro del contenido factico de donde emana el despido. Debe tenerse en cuenta que la empleadora había esgrimiendo múltiples razones donde sustentaba el despido por pérdida de confianza.

IV. ANÁLISIS CONCEPTUAL, ANTECEDENTES DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES

En las relaciones laborales los actos discriminatorios se encuentran prohibidos por el artículo 17 de la LCT cuando reconoce que: “se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad”. Este principio de no discriminación tiene su fundamento en el en el artículo 16 de la Constitución Nacional establece que: “Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad”.

El artículo 81 de la LCT establece “El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones”. La obligación recae sobre el empleador que debe brindar trato igualitario a todas las personas trabajadoras.

El despido discriminatorio incide directamente sobre este artículo debido a que el bien que se resguarda ante este tipo de despido es el trato igualitario. Rodríguez Mancini (2004, p. 217) ha llegado a reconocer que son numerosas las formas de “violaciones al deber de trato igual, extendiéndose llamativamente en las postulaciones judiciales, a veces no con demasiada coherencia como queriendo dar un matiz más impresionante a lo que no es otra cosa que un grave incumplimiento de deberes contractuales”

Dentro de todos los ámbitos existe falta de igualdad, es por ello que se requiere trabajar “sobre los patrones culturales y económicos-sociales que informan la

construcción genérica de las personas, mediante la afirmación de comportamientos diferenciados de acuerdo con el sexo y el impacto diferencial que producen en las oportunidades laborales de mujeres y varones” (Pautassi, 2011, p.279).

En las relaciones laborales suelen exponerse situaciones de discriminación capaces hasta de llevar al despido del dependiente. Frente a los actos discriminatorios la persona trabajadora puede recurrir al amparo de la ley de Actos Discriminatorios. Este ha sido un tema muy cuestionado porque se consideraba que la ley 23.592 no debía aplicarse a las relaciones laborales. En la causa "Alvarez" se concluyó que las disposiciones de la Ley de Actos Discriminatorios son aplicables a los despidos discriminatorios que se presenten dentro de relaciones privadas. Cuando el trabajador reclame el acto discriminatorio y su reposición al lugar de trabajo.

Desde el año 1988 está vigencia en Argentina la ley 23. 592 que en el artículo 1 define que los actos discriminatorios son aquellos “determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos”. Haciendo una interpretación puede considerarse que el despido discriminatorio será aquel que se funde en las razones detalladas en el mencionado artículo.

En el artículo 1 también se establece que la persona que resulta víctima de un acto de discriminación puede accionar para “dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionado”. Respecto a esto, en el fallo “Pellicori,” la Corte Suprema de Justicia de la Nación afirmó que es el sujeto pasivo discriminado quien “debe probar el acto injuriante, el empleador tiene a su cargo demostrar que el despido no entrañó como causa dicha discriminación, ya que se encuentra en mejor condición para aportar pruebas”.

En cuanto a la prueba en el fallo “Castillo, Marcelo Catalino y otros c. Tyrolit Argentina S.A.” se ha detallado que: “no corresponde exigir al trabajador plena prueba del motivo discriminatorio, bastando a tal efecto con indicios suficiente en tal sentido, quedando a cargo del empleador la justificación de que el acto obedeció a otros motivos”. Esto es así desde la entrada en vigor del Convenio 190 de la Organización Internacional del trabajo antes la carga probatoria recaía sobre el demandado.

Pero quien quiere reclamar el acto discriminatorio debe estar dispuesto a tener que afrontar las dificultades que presenta la acreditación de aquellas conductas consideradas como discriminatorias. Estas conductas al resultar repudiadas por la sociedad suelen ser más fáciles de ser encubiertas para que no quede expuesto quien las realiza (Dobarro, 2017).

Las conductas discriminatorias por lo general resultan visualizadas en los hechos, lo que las torna difíciles de comprobar. Entonces, es necesario acudir a la protección de normas anti discriminación (Devoto, 2021) como es el caso de la ley 23.592 para lograr hacer cesar el acto y el reconocimiento de la reparación del daño.

La dificultad de probar la discriminación queda facilitada cuando mediante la carga dinámica de la prueba se favorece a la víctima para que sea quien aporte una menor carga de pruebas. En cambio, es el empleador quien corre con la mayor carga y es la de demostrar la inexistencia del acto discriminatorio (Toledo Ríos, 2021). El derecho a no ser discriminado forma parte del *ius cogens*, por esta razón cuando el trabajador considera que esta frente a una situación de despido discriminatorio deben desplazarse las reglas de distribución de la carga de la prueba (Ramos, 2008)

V. POSTURA DE LA AUTORA

En el fallo se identificó un problema jurídico de prueba lo cual dificulta la posibilidad de contar con el material probatorio suficiente como para demostrar el acto discriminatorio sufrido por el actor. Sobre el problema jurídico de prueba puede exponerse que:

- El trabajador tiene la posibilidad de manifestarse frente a su empleador haciéndole saber cuáles son sus necesidades. En el fallo analizado el actor junto con un grupo de compañeros elaboran una nota pidiendo a la parte empleadora un aumento salarial. A posteriori, el actor resulta despedido por lo que se considera que se despido se encuentra enmarcado dentro de un acto discriminatorio.

- Sí bien la Corte entendió que no existía una justificación que diera por argumento que el despido del actor había sido como un castigo frente al pedido de mejora salarial. Se considera desde una perspectiva personal que el despido tuvo la finalidad de castigar al trabajador frente a la nota que conformo con otros trabajadores solicitando una mejora salarial.
- La parte empleadora procede a despedir al trabajador de manera discriminatoria y actúa de tal manera, que realiza una conducta que es imperceptible. Por ello, resulta difícil de ser probado y no suelen alcanzar las pruebas para demostrar el despido discriminatorio, el cual en muchas causas suele quedar desestimado por carencia de material probatorio
- Las pruebas aportadas a la causa permitieron determinar que la desvinculación laboral fue una consecuencia directa a la nota que el trabajador había enviado solicitando una mejora laboral. Frente a esto puede decirse también que aquellos trabajadores que se retrataron y que no siguieron avanzando con la causa no fueron despedidos. Entonces, queda evidenciada la discriminación respecto a aquellos trabajadores que solicitaron el aumento.

VI. CONCLUSION

Determinar mediante el material probatorio proporcionado si el despido del actor resultó ocasionado por el reclamo de aumento salarial no es una tarea sencilla debido a que la empresa demandada no reconoció su obrar conforme al despido discriminatorio

Sin importar el fundamento que tenga el acto discriminatorio siempre ofende a los derechos humanos, a la dignidad de todas y cada uno de los de las personas. Los trabajadores gozan de la protección contra la no discriminación, esa discriminación que vulnera la lesiona de la persona humana y la coloca frente a una vulneración de sus derechos.

Debe tenerse en cuenta que los trabajadores gozan del derecho a poder manifestarse y a expresar sus necesidades, pero parece que eso también resulta un motivo para que se proceda al despido. En muchas ocasiones, la patronal no acepta que los trabajadores expresen sus necesidades y se manifiesten, más de todo cuando se

solicitan aumentos salariales y hasta pueden considerarlo como una iniciativa arbitraria para desprestigiar a la empresa.

VII. REFERENCIA

Doctrina

- Atienza, M. (2005) *Las razones del derecho. Teorías de la argumentación jurídica*. México: Universidad Nacional Autónoma de México
- Devoto, P. (2021) *La relación laboral y el distracto por trato discriminatorio motivados por actos de la vida privada*. Buenos Aires: La Ley.
- Dobarro, L. (2017) El derecho del trabajo ante la discriminación en el ámbito laboral. Recuperado de <http://www.sociales.uba.ar/wpcontent/blogs.dir/219/files/2017/05/REVISTA-93-080-DOBARRO.pdf>
- Osvaldo, M. (2017) *Discriminación Laboral*. Buenos Aires: Astrea
- Pautassi, L. (2011). La igualdad en espera: el enfoque de género. *Lecciones y Ensayos*. N° 89. Facultad de derecho. Disponible: http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/lye/pub_lye_numeros_89.php
- Ramos, S. (2008) Lineamientos para un despido discriminatorio. *SAIJ*. Disponible en: http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacj080011-ramos-lineamientos_para_un_despido.htm
- Rodríguez Mancini, J. (2004) *Derechos fundamentales y relaciones laborales*. Buenos Aires: Astrea
- Toledo Ríos, R. (2021) *La discriminación laboral de minorías sexuales*: Buenos Aires: La Ley

Legislación

- Ley N°23.592 del 23 de Agosto de 1988. Actos Discriminatorios

Jurisprudencia

- Corte Suprema de Justicia de la Nación (06/02/2018) "Recurso de hecho deducido por la parte actora en la causa Farell, Ricardo Domingo c/ Libertad S.A. s/ despido" CSJ 3194/2015/RH1 – Tribunal Superior de Justicia de Córdoba
- Corte Suprema de Justicia de la Nación "Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo". (15/11/11)
- Corte Suprema de Justicia de la Nación. "Álvarez, Maximiliano y otros c. Cencosud S.A."(07/12/2010)
- CNTrab., sala I, "Castillo, Marcelo Catalino y otros c. Tyrolit Argentina S.A." (27/10/2009)