

UNIVERSIDAD
SIGLO
La educación evoluciona



SEMINARIO FINAL DE ABOGACÍA

“Discriminación laboral: acciones y omisiones que vulneran derechos de la persona”

Oscar Luciano Molina

DNI: 27.511.461

VABG80097

Derechos fundamentales en el mundo del trabajo:

Futuro y presente del derecho del trabajo.

Tutora Sofía Díaz Pucheta

26 de junio de 2022

SUMARIO: I. Introducción: Fallo, Justificación de la importancia del fallo y relevancia de su análisis, Problema jurídico. - II. Silogismo Jurídico: Reconstrucción de la premisa fáctica, historia Procesal y resolución del tribunal. - III. Ratio Decidendi. - IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. –V. Postura del autor. – VI. Conclusión – VII. Referencias Bibliográficas.

I. Introducción

Las personas se ven obligadas muchas veces a soportar condiciones laborales que están lejos de las que habían imaginado pero que aceptan por necesidad y porque en comparación con su situación anterior suponen una mejora en sus ingresos. Pero ello no debe ocultar la discriminación, la precariedad, la insuficiente retribución y en numerosas ocasiones los claros abusos por parte de los empleadores con más recursos, sobre todo económicos, para hacer frente a demandas que muchas veces no llegan a nada o llevan años esperando una resolución, ya sea por falta o tergiversación de pruebas y otras por la difícil comprobación de los hechos.

Se ha escogido el siguiente fallo "Recurso de hecho deducido por la parte actora en la causa “Farrell, Ricardo Domingo c/ Libertad S.A. s/ despido” de la Corte Suprema de Justicia de la Nación con fecha 06 de Febrero de 2018 para analizar, donde se cuestiona a través del conjunto de las pruebas proporcionadas si el despido del Sr. Farrell fue producto del reclamo del aumento salarial y si se puede considerar que la demandada actuó de mala fe provocando a su vez un acto de discriminación, en tanto nos permite estudiar las normas, principios, cuestiones axiológicas, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales referentes a la legitimación activa para defender los derechos fundamentales que protegen al trabajo. Por una parte como actor el señor Farrell, de la ciudad de Córdoba, ex gerente de la empresa demandada y por la otra Libertad S.A. cadena de supermercados, también de la ciudad de Córdoba, donde se llega a la máxima esfera de la justicia en nuestro país.

La Corte Suprema una vez más sentó jurisprudencia de suma relevancia con la decisión dictada en este fallo, abriendo el año judicial del 2018 con esta sentencia que fija un modelo muy importante para analizar los casos de despidos por discriminación, cuando es casi evidente y contemporáneo a un reclamo salarial o por mejores condiciones de trabajo. En estos casos, es posible que exista discriminación debiendo evaluarse y

valorarse las pruebas firmes como los indicios del caso, las pruebas indirectas y todo aquello que sirva de fundamento para resolver la cuestión traída al proceso. La CSJN marca un hito en la prueba de la discriminación por actividad gremial, en este fallo, como lo prescribe la Ley 23.592 en su artículo 1, además el derecho a la no discriminación goza de la tutela de normas internacionales de jerarquía constitucional, supralegales y nacionales como la Declaración de los Derechos Humanos, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo y nuestra Constitución Nacional. Como vemos el análisis de este fallo nos llevara a profundizar en los motivos jurídicos y fácticos de la decisión, al ser vulnerados derechos de vital importancia para los trabajadores.

El caso Farrell presenta un problema de carácter axiológico, fundamentado en la contraposición de los fallos entre uno y otro tribunal, cuya forma de valoración de los elementos probatorios y la aplicación de las normas correspondientes difieren notablemente. La CSJN revoca la decisión del tribunal inferior dictando una nueva sentencia teniendo como relevancia la Ley 23.592, Actos discriminatorios, que tiene su mayor ámbito de aplicación y repercusión en el ámbito laboral y en segundo lugar la Ley 20.744 Régimen de contrato de trabajo, habiendo sido esta última ley puesta en primer término por el Tribunal Superior de Justicia de Córdoba.

II. Silogismo Jurídico

Los hechos transcurren en la provincia de Córdoba tras el despido del señor Farrell, Ricardo Domingo que se desempeñaba como gerente en una cadena de supermercados de dicha ciudad. El actor junto a otros 54 empleados del supermercado “Libertad S.A” llevaron a cabo una petición escrita presentada el 2 de mayo del año 2006 en donde solicitaban a las autoridades de la empleadora, se evaluara la posibilidad de un aumento salarial al personal jerárquico fuera de convenio. Tras dicha acción, en el mismo mes de su presentación ocurre el despido del Sr. Farrell quien fue caratulado como uno de los “impulsores” del reclamo junto a otro colega el Sr. Nicolás Bibby, quien también fue desafectado de su cargo. Estos sucesos dan pie a que se promueva una demanda ya que al afectado no se lo indemnizo, a su consideración de la manera correcta; en su opinión el despido fue discriminatorio tratándose de una represalia por el reclamo salarial donde empleadores habían actuado de mala fe, reclamando además de la indemnización correspondiente, una indemnización especial por daño moral producto de lo considerado up supra.

En primera instancia la Cámara de Trabajo de la provincia de Córdoba hace lugar a la demanda por despido discriminatorio interpuesta por el actor, bajo los autos “Farrell, Ricardo Domingo c/ Libertad S.A. s/despido”, solicitando la reincorporación a su puesto de trabajo o bien la indemnización correspondiente por la cesación a su cargo, más un adicional por daño moral, ya que consideraba que la promoción de su despido la causo la petición del aumento salarial realizada en el año 2006 junto a otros 54 empleados. En base a las pruebas testificales y documentales que se exhiben ante la Cámara se dicta sentencia a favor del empleado despedido. La patronal, parte demandada recurrió el fallo por vía de casación por falta de fundamento de la resolución ante el Tribunal Superior de Justicia de Córdoba quien descartó sin más los diversos elementos que la cámara había valorado en detalle para basarse en el texto formal de la comunicación del cese y decide admitir el recurso dejando sin efecto la sentencia dictada por la Cámara del Trabajo, argumentando que no se encontraba justificación en las pruebas presentadas, las cuales consideraban inconsistentes para demostrar la supuesta conducta de mala fe de la demandada y que el llamado “castigo” de despedir al empleado no se encontraba justificado por el acto mismo del pedido del aumento salarial. Por lo que hizo lugar a la indemnización laboral por despido y rechazó los reclamos de la indemnización por daño moral bajo el argumento que “la supuesta conducta reprobada no surge del acto mismo del despido” (“Farrell”, Fallo: 341:29, CSJN) ni del contexto fáctico de las desvinculaciones a lo cual la parte actora deduce recurso extraordinario federal por arbitrariedad de sentencia, cuya denegación motivó la queja ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

El Tribunal Federal teniendo como máxime la Ley 23.592 deja bien en claro que la Cámara del Trabajo de la provincia de Córdoba tuvo por demostrado en base a las pruebas presentadas en primera instancia, que el despido que practico la demandada por supuesta pérdida de confianza había tenido como fundamento real el haber impulsado una petición escrita presentada a las autoridades de la empresa por aumento salarial, que la desafectación del actor fue arbitrario y discriminatorio, ya que existen indicios sobrados que habilitan a conjeturar que su distracto obedeció a la actividad gremial, conducta de por sí discriminatoria por arbitraria e irracional, de no ser revertida por prueba idónea y categórica que indicara lo contrario a lo que la Corte Suprema considera que hubo arbitrariedad en el fallo del Tribunal Superior de Justicia de Córdoba revocando la

decisión de este último, declara procedente la queja y el recurso extraordinario interpuestos, mandando a dictar una nueva sentencia.

III. Ratio Decidendi.

Aquí los jueces deben analizar los fundamentos sobre la cuestión central de la causa para determinar si corresponde o no la indemnización por despido discriminatorio y daño moral, consecuencia de la desvinculación del trabajador que supuestamente tiene procedente por la acción del reclamo salarial, el máximo tribunal debe al momento de fallar argumentar jurídicamente la razón de la resolución dictada.

La Corte Suprema de la Nación consideró arbitrario el fallo del Superior Tribunal Provincial, concluyendo que el despido fue una reacción al reclamo de aumento salarial y que la Cámara del Trabajo en su extenso pronunciamiento lo tuvo por demostrado desde un principio con base en la prueba testifical y documental.

El despido dispuesto por la accionada fue la reacción al reclamo salarial materializado en la nota suscrita por Farrell en fecha dos de mayo de dos mil seis, conclusión que sustentó en que i) "nunca se había despedido a nadie por esa causa, ii) "el despido ocurre [...] en el mismo mes de la nota del reclamo salarial, iii) petición que "generó malestar en los altos mandos de la compañía, iv) "los despidos de los gerentes, entre ellos el actor Farrell, fueron comunicados por .email ' a todas las sucursales de la firma, lo que era totalmente inusual, v) "de los cuatro empleados que hicieron denuncia ante la Secretaría de Trabajo, el actor y otro gerente fueron despedidos, "y los otros dos, [que] no siguieron el trámite de denuncia, pues no comparecieron a la audiencia de conciliación que habían solicitado, permanecieron en la empresa y no fueron despedidos y vi) "ocurridos los despidos se frenó todo el reclamo porque había mucho miedo, nadie más se animó a tocar el tema. Corte Suprema de Justicia de la Nación, Buenos Aires, 6 de febrero de 2018, "Recurso de hecho deducido por la parte actora en la causa Farrell, Ricardo Domingo c/ Libertad S.A. s/ despido" (MP Helena I. Highton de Nolasco, Juan Carlos Maqueda, Ricardo Luis Lorenzetti, voto disidente y Horacio Rosatti).

Los votos de los jueces Highton de Nolasco, Maqueda y Rosatti, fueron determinantes argumentando que efectivamente el despido fue en represalia ante el reclamo del aumento salarial y que la declaración de la inconsistencia de las pruebas por el Tribunal Superior de Justicia de Córdoba no procedía.

El mero señalamiento de que "la supuesta conducta reprobada no surge del acto mismo del despido", resulta inconsistente para dar sustento a la decisión pues la discriminación, por lo común, se caracteriza por constituir una conducta solapada, oculta o encubierta, que no es reconocida por quien la ejecuta y, por lo tanto, es harto improbable que surja de los términos de una notificación rescisoria. De ahí que necesariamente deba ser demostrada mediante otras pruebas. ("Recurso de hecho deducido por la parte actora en la causa Farrell, Ricardo Domingo c/ Libertad S.A. s/ despido" de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, Buenos Aires, 6 de Febrero de 2018) (MP Helena I. Highton de Nolasco, Juan Carlos Maqueda, Ricardo Luis Lorenzetti, Horacio Rosatti)

IV. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.

"Los derechos derivados del trabajo, al igual que las libertades individuales, constituyen atributos naturales inalienables e imprescriptibles de la personalidad humana, cuyo desconocimiento o agravio es causa de antagonismos, luchas y malestares sociales" (Proclamación de los derechos del trabajador 24 de febrero de 1947). De un tiempo a esta parte se fue evolucionando en materia de derechos laborales, como se sentaron las bases en 1947 y luego se incorporan el artículo 14 y 14bis de nuestra actual Constitución Nacional en la reforma de 1949 protegiendo los derechos de los trabajadores en todos los rubros enumerando derechos y principios que se aplican a este caso y que fueron concebidos por quienes anhelaban un futuro mejor para los trabajadores de nuestro país.

Tanto el contrato de trabajo como la relación laboral se rigen por la ley 20.744 (Régimen de Contrato de Trabajo), leyes como la 23.592 (Actos discriminatorios) que declara que los empleados o trabajadores no pueden ser discriminados por parte del empresario, ni de otros empleados comprendiéndose bajo esta ley, con pocas excepciones, todas las situaciones de la vida laboral desde la firma del contrato, durante toda la relación laboral, y hasta el final de ésta, más estatutos profesionales, convenciones colectivas y laudos, acuerdos de partes, usos y costumbres. Por sobre ello se encuentra la Constitución Nacional con los tratados internacionales de derechos humanos enumerados en el artículo 75 inc. 22, con jerarquía constitucional.

El artículo 14 bis de nuestra carta magna se dirige a los legisladores preceptuando que "el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes" (CNA). También orienta la labor de los jueces que en su tarea de interpretación y aplicación normativa deben llevar el principio protectorio a la realidad práctica, es uno de los más

importantes del derecho laboral, donde impera el derecho de igualdad y la no discriminación, debiéndose proteger a la parte más vulnerable, al trabajador, como lo dice la expresión latina *in dubio pro operario*, que significa “En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador” (Ley 20.744, art. 9, LCT) o “Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador”. (Ley 20.744, art. 9, LCT). Se prohíbe en el artículo 17 de la LCT, cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales, por edad, en una enumeración que es simplemente enunciativa, motivo por el cual cualquier otro tipo de trato que encierre discriminación está alcanzado por la norma. La actividad gremial, está tutelada no sólo por normas de jerarquía constitucional y supralegales sino que “el ingreso del principio de igualdad y prohibición de discriminación al dominio del *ius cogens* revela que éste se emplaza en uno de los estándares más elevados de la comunidad internacional” (Grisolia, 2016, p. 610), normas que imponen cuidar derechos humanos fundamentales de manera clara y efectiva, con carácter imperativo e impositivo. “la proscripción de la discriminación no admite salvedades o ámbitos de tolerancia, que funcionarían como 'santuarios de infracciones': se reprueba en todos los casos” (“Álvarez”, Fallo: 333:2306, CSJN)

Lo más frecuente es que la discriminación sea una acción o una actividad más presunta que patente, y difícil de demostrar, sobre todo en los casos de discriminación indirecta o sistemática, y tanto más cuanto que la información y los archivos que podrían servir de elemento de prueba están la mayor parte de las veces en manos de la persona a la que se dirige el reproche de discriminación. (Organización Internacional del Trabajo, 1958)

El gran problema que presentan los actos de discriminación emanados de particulares es la dificultad probatoria como expresa anteriormente la OIT, “por lo común, se caracteriza por constituir una conducta solapada, oculta o encubierta, que no es reconocida por quien la ejecuta” (“Farrell”, Fallo: 341:29), por ello sostiene la doctrina que deben ser juzgados en relación con la carga dinámica de la prueba.

El motivo discriminatorio del despido se considerará probada si el interesado demuestra, de modo verosímil, que la medida fue dispuesta por ese móvil, caso en el cual corresponderá al demandado, a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la

prueba de que el trato dispensado no obedeció al motivo discriminatorio reprochado, bastando que el distracto se dispuso por cualquier otro motivo, de la naturaleza que fuere; la única limitación es que la rescisión no responda a los móviles discriminatorios proscriptos (“Fontana”, Fallo: 344:527, CSJN).

“La progresividad en la plena efectividad de los derechos humanos, sumado al principio pro homine, determina que el intérprete deba escoger, si la norma lo posibilita, el resultado que proteja en mayor medida al individuo” (Grisolia, 2016, p. 610). Se evidencia a través del análisis del Fallo Farrell, en cuanto a la jurisprudencia establecida en los últimos años por La Corte Suprema de justicia de la Nación en lo que hace a materia laboral en causas similares, la interpretación y la aplicación del derecho dictando sentencias acordes al principio protectorio derivado del artículo 14 bis, el de igualdad ante ley del artículo 16 de nuestra carta magna, más el artículo 1 de ley 23.592, norma general que regla al acto discriminatorio, dejando en claro el basamento de la resolución tomada. “La Corte coloca a la dignidad de la persona en el primer lugar del ordenamiento legal, y supeditados a ella a los demás derechos constitucionales”. (Grisolia, 2016, p. 612).

Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidas 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 ocasionado. (Ley 23.592, Actos discriminatorios).

A demás de lo mencionado ut supra, el artículo 17 LCT, 14 bis y 16 de la CN, 1 de la OIT, 7 de DHDH, al haber ingresado el principio de igualdad y prohibición de discriminación al dominio del ius cogens los emplaza, entre otros, como los más elevados de la comunidad internacional, principios “presentes en la Constitución Nacional desde sus orígenes (art. 16), no ha hecho más que verse reafirmado y profundizado por el Derecho Internacional de los Derechos Humanos y los instrumentos de éste que, desde 1994, tienen jerarquía constitucional” (“Álvarez”, Fallo: 333:2306, CSJN).

El decidido impulso hacia la "progresividad" en la plena efectividad de los derechos humanos que reconoce el mentado bloque y el principio "pro persona" que este impone, determinan que el intérprete deba escoger, si la norma lo posibilita, el resultado que proteja en mayor medida a la persona humana. (“Varela”, Fallo: 341:1106, CSJN).

Aunque en los últimos años la evolución en el plano jurídico y social se ven reflejos avances, aun así, la discriminación se encuentra no solo en ambientes laborales, a veces es evidente y otras bien ocultada por quien la ejerce “cabe recordar que la discriminación no suele manifestarse de forma abierta y claramente identificable; de allí que su prueba con frecuencia resulte compleja” (“Sisnero”, Fallo: 337:611, CSJN). Ahora bien el sistema jurídico es una unidad y se aplica integralmente a todos los ciudadanos por lo cual mediante la aplicación de la sana crítica racional de los jueces en este y otros fallos precedentes se sancionan estas conductas dolosas y antijurídicas resolviendo en este caso la cuestión en base a los hechos afirmados que fueron acreditados por la parte demandante no pudiendo la demandada, como expresa la doctrina, ofrecer prueba en concreto que desacreditaran los hechos afirmados en la demanda por la parte actora, “en síntesis si el reclamante puede acreditar la existencia de hechos de los que pueda presumirse su carácter discriminatorio, corresponderá al demandado la prueba de su inexistencia” (“Sisnero”, Fallo: 337:611, CSJN).

Las modalidades con que han de ser reguladas las garantías y, ciertamente, su interpretación y aplicación, deben atender, y adecuarse, a las exigencias de protección efectiva que específicamente formule cada uno de los derechos humanos, derivadas de los caracteres y naturaleza de estos y de la concreta realidad que los rodea, siempre, por cierto, dentro del respeto de los postulados del debido proceso. (“Pellicori”, Fallo: 334:1387, CSJN).

El fallo citado anteriormente, resulta trascendente, sintetiza el criterio adoptado por los magistrados en los últimos años, la interpretación, la forma de proceder y resolver las cuestiones buscando la protección efectiva de principios, garantías y derechos humanos. Por otra parte en el ámbito de acción del Poder Judicial, nos encontramos con la doctrina de la arbitrariedad de sentencia como causal que habilita la presentación del recurso extraordinario federal, a través de dicho fundamento, la actividad jurisdiccional del máximo tribunal genera una instancia de control de sentencia emanada de los tribunales de alzada de provincias, como en este caso el Tribunal Superior de Justicia de Córdoba, ante esta vulneración de derechos consagrados y la falta de revisión de los magistrados inferiores, ya que se desprende de sus falencias la necesidad de revisar la sentencia en pos de la protección constitucional prevista, se declara procedente la queja y el recurso extraordinario interpuestos y se deja sin efecto la sentencia apelada, “corresponde su descalificación como acto jurisdiccional en los términos de la conocida

doctrina de esta Corte sobre arbitrariedad, sin que ello importe emitir juicio sobre la solución que en definitiva quepa otorgar al litigio” (“Farrell”, Fallo: 341:29,CSJN).

V. Postura del autor.

La postura que asume la Corte Suprema de Justicia de la Nación aplicando de forma correcta la Ley 23.592 artículo 1, norma general que regla al acto discriminatorio, es la más lógica para resolver el caso en cuestión. Utiliza un razonamiento adecuado para la resolución , “como la belleza de una música, la bondad de una ley no depende sólo de quien la compone, sino también de quien la ejecuta” (Carnelutti, Jurista italiano), como al igual resolvió la Cámara del trabajo que también había hecho lugar, además de las indemnizaciones por despido previstas en la Ley de Contrato de Trabajo, a una reparación por daño moral reclamada por el actor basándose en la existencia cuantiosa de pruebas y aplicando el mismo criterio judicial la Ley 23.592 (Actos discriminatorios), teniendo su mayor ámbito de aplicación y repercusión en el ámbito laboral. Se evidencia un claro problema axiológico en el caso Farrell, fundamentado en la contraposición de los fallos entre uno y otro tribunal, cuya forma de valoración de los elementos probatorios y la aplicación de las normas correspondientes difieren notablemente.

Importante recorrido y análisis que hace el máximo tribunal a través de todas las evidencias para llegar a la resolución que sienta una relevante jurisprudencia como ya lo había hecho en su momento el fallo “Pellicori, Liliana c. Colegio Público de Abogados de la Capital Federal” de fundamental precedencia para el basamento de la decisión favorable al actor, donde resolvió que también había despido discriminatorio por actividad gremial contra la sentencia de la Sala III de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo de la Capital Federal. Por el contrario el accionar del Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba resulta arbitrario al no obedecer los principios, garantías y leyes de carácter ius cogens que protegen al actor de la demanda ante una clara discriminación, omitiendo valorar prueba disponible suficiente que resultaba decisiva para la solución del pleito, sin considerar adecuadamente elementos que daban cuenta de la verosimilitud de la afirmación del actor acerca de que su desvinculación obedeció a su actividad sindical, ignorando sin más los hechos, motivos y normas en que se basó la Cámara del Trabajo de Córdoba para tomar su decisión. La doctrina de la arbitrariedad no es aplicable cuando se trata de simple errores, sino a supuestos excepcionales donde las fallas del razonamiento lógico de la sentencia o la falta de

fundamentación normativa no permiten tenerlo como válido y aparecen sustentadas en la sola voluntad, la del juzgador, como sucedió en fallos precedentes y el del sr. Farrell motivo de este análisis.

“El máximo tribunal debe manejarse con sumo equilibrio: una interpretación que estrangule el recurso por arbitrariedad puede convalidar una violación de la constitución nacional, mientras que la aplicación generalizada de la doctrina puede generar un avasallamiento de la autonomía provincial, lesionando el art. 5 CN (en cuanto garantiza a las provincias su administración de justicia) y el 75 inciso 12 (en cuanto establece que la aplicación del derecho común y del derecho local corresponde a los tribunales locales) (Ut Supra, Editorial jurídica, 2022).

Es esencial el restringir al mínimo la arbitrariedad de sentencia, volviendo a la idea clásica que exige que las sentencias así declaradas sean aquellas en que la arbitrariedad es grosera y manifiesta, la Corte Suprema aún ante la falta de cuestión federal en el proceso de fondo, no puede desentenderse de lo que está pasando en la justicia inferior, debe tomar una posición proactiva según la doctrina. Entonces se entiende que es necesario contar con el recurso extraordinario federal ante la falla de los jueces inferiores en la vulneración de los derechos consagrados como responsables de una conducta judicial contraria a la Constitución, pero por su parte, caer en la teoría del abuso perjudica no sólo el funcionamiento de los Tribunales Superiores de Justicia de las provincias en sí mismo, sino que resta eficacia y validez al recurso como tal.

VI. Conclusión

La Corte Suprema señala que la discriminación comúnmente es una conducta solapada, encubierta, no reconocida por quien la ejecuta y en general no se manifiesta abiertamente, de allí que su prueba con frecuencia resulte compleja, por ello se aplica para resolver este tipo de conflictos la teoría de las cargas probatorias dinámicas, solución necesaria para el eficaz funcionamiento de los derechos y garantías vigentes “el juez puede distribuir la carga de la prueba de la culpa o de haber actuado con la diligencia debida, ponderando cuál de las partes se halla en mejor situación para aportarla” (CCYCN, Art. 1735). El fallo aquí analizado Farrell, Ricardo Domingo c/ Libertad S.A. s/ despido, ha puesto en evidencia el problema axiológico en la contraposición de las resoluciones entre uno y otro tribunal, también la carencia de fundamento en el accionar arbitrario del Tribunal Superior de Justicia de Córdoba y la evidente discriminación de

la empleadora por actividad gremial, no obstante esto, los magistrados del máximo tribunal nacional ponderaron los argumentos de La Cámara del Trabajo de la provincia de Córdoba que tuvo por demostrado, con base en la prueba testifical y en la documental, que el despido dispuesto por la accionada fue la reacción al reclamo salarial materializado en la nota suscrita por el actor.

Una actitud muy criticable de la empleadora que obro de mala fe contrario a lo que manda la Ley de Contrato de Trabajo, “las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo” (LCT, art. 63), despidiendo a Farrell invocó como causa la pérdida de confianza que no se acreditó, practicando una conducta de por sí discriminatoria por arbitraria e irracional con el fin de disuadir al resto del personal jerárquico para que no formulara reclamos tendientes a obtener un incremento salarial vulnerando importantes principios protectorios, garantías y derechos humanos aludidos en los tratados con jerarquía constitucional como hemos visto anteriormente a lo largo del desarrollo de esta nota a fallo.

La aplicación de la Ley 23592 es un claro reflejo a la exigencia internacional de realizar por parte de los Estados acciones positivas tendientes a evitar la discriminación y a las exigencias de protección efectiva que específicamente formula cada uno de los derechos humanos. La Corte Suprema de Justicia de la Nación “coloca a la dignidad de la persona en el primer lugar del ordenamiento legal, y supeditados a ella a los demás derechos constitucionales” (Grisolia, 2016, p. 612), en este caso analizado, a la luz de las pruebas rendidas falla a favor del demandante quien había esperado varios años para obtener una sentencia acorde a sus pretensiones que pusiera fin de una vez por todas al conflicto y a su peregrinación por tribunales.

VII. Referencias Bibliográficas.

Código Civil Y Comercial de la Nación.

Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo.

CONSTITUCIÓN NACIONAL ARGENTINA.

Declaración Universal de los Derechos del Humanos.

Fallo: 333:2306. Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo. Buenos Aires, 7 de diciembre de 2010.

Fallo: 334:1387. Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo, CSJN, Buenos Aires, 15 de noviembre de 2011.

Fallo: 337:611. Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo. Buenos Aires, 20 de mayo de 2014.

Fallo: 341:1106. Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical. Buenos Aires, 4 de septiembre de 2018.

Fallo: 341:29. Farrell, Ricardo Domingo e/ Libertad S.A. s/ despido. CSJN, Buenos Aires, 6 de febrero de 2018.

Fallo: 344:527. Fontana, Edith Fabiana c/ Cibie Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo, CSJN, Buenos Aires, 8 de Abril de 2021.

Grisolia, (2016). Manual del derecho laboral.

LEY N° 20.744 REGIMEN DE CONTRATO DE TRABAJO

Ley N° 23.592 ACTOS DISCRIMINATORIOS.

MacCormick, N. (2014). “Argumentación e interpretación en el derecho”.
<http://www.cervantesvirtual.com/downloadPdf/argumentacion-e-interpretacion-en-el-derecho/>

Organización Internacional del Trabajo, convenio 111 sobre la Discriminación Empleo y Ocupación, de 1958, ratificado por la República Argentina.

Proclamación de los derechos del trabajador 24 de febrero de 1947.

Ut Supra, Editorial jurídica, 2022.

http://server1.utsupra.com/doctrinal?ID=articulos_utsupra_02A00393360763