



TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

EL DERECHO DE IGUALDAD Y LA ESTABILIDAD LABORAL

Modelo de Caso - Derechos fundamentales en el mundo del trabajo

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

Nadia Cristina Sumorowski

Abogacía

2022

Sumario

I- Introducción. **II-** Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal. **III-** Los fundamentos de la sentencia. La *ratio decidendi*. **IV-** Análisis conceptual: antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. **V-** Postura de la autora. **VI-** Conclusión. **VII-** Referencias

I. Introducción

En el presente modelo de caso se estudia la resolución de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo “A. C. J. c/ Administración Nacional de la Seguridad Social s/ juicio sumarísimo” (7/07/2020). Allí la Cámara discurre respecto de un conflicto entre la ANSES y una ex trabajadora, que fue promovida de puesto de trabajo y luego despedida por su militancia política.

En este sentido, puede considerarse que detrás de todo despido arbitrario o falto de causa, hay un acto antijurídico y discriminatorio. “La decisión unilateral del empleador de extinguir el contrato de trabajo sin que medie una causa objetiva de despido, resulta ser, en sentido jurídico, un ostensible acto discriminatorio al interior del colectivo de trabajadores” (Medina, 2013, pág. 355).

En el caso se presenta un *problema jurídico de relevancia*. Este tipo de problemas se manifiestan en aquellas situaciones en las que los sentenciantes se ven ante la necesidad de determinar la normativa aplicable al caso concreto (Moreso y Vilajosana, 2004). De este modo, la Cámara debió escoger entre aplicar la Ley N° 20.744 de Régimen de Contrato de Trabajo-sobre la cual se asentó la demandada- o la Ley N° 23.592, de Ejercicio de Derechos y Garantías Constitucionales y Medidas Contra Actos Discriminatorios. La escogida por ser pertinente de acuerdo a este caso concreto fue la segunda

De lo expuesto surge la importancia del fallo y la relevancia de su análisis debido a que en la situación se ven vulnerados derechos y garantías constitucionales contra actos discriminatorios regulados en la Ley N°23.592. Así, el presente puede hacer un valioso

aporte jurídico en relación a la situación desventajosa en la que se encuentran muchas veces los trabajadores dentro de un vínculo laboral.

II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal

La actora, Carla Jesica Albarracín, trabajaba en la Administración Nacional de la Seguridad Social. Había sido designada jefa de oficina de la UDAI (Unidad De Atención Integral) de Longchamps, Buenos Aires. En el año 2015 fue sometida a un cambio de tareas pasando al área de atención al público para finalmente ser despedida sin causa justa. Esto fue poco tiempo después de la asunción de las nuevas autoridades electas. Por lo que la trabajadora consideró al despido sufrido como discriminatorio ya que ella era militante política de “La Cámpora”. Es por esto que demanda a ANSES reclamando la restitución a su puesto de trabajo.

El Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo decidió hacer lugar parcialmente a la demanda. La resolución fue apelada por ambas partes. La actora apeló que el vínculo laboral que la unía a ANSES era de carácter público por lo que no podía ser disuelto sin causa. Mientras que la accionada reclamó respecto de la valoración de la prueba efectuada en grado, que llevó a determinar que el despido fue discriminatorio, considerando además incorrecta la aplicación de normas contractuales a daños extracontractuales, por lo que fue condenada a pagar un resarcimiento por daño moral.

La Cámara de Apelaciones declaró nulo el despido en cuestión, considerándolo discriminatorio, por lo que condenó a ANSES a reincorporar a actora. Asimismo, y condenó a la vencida a indemnizar a la trabajadora con una suma de dinero en concepto de daño moral y con otra suma de dinero -equivalente a las remuneraciones que debió percibir entre la fecha del cese y la reincorporación- en concepto de daño material.

III. Los fundamentos de la sentencia. La *ratio decidendi*

La Cámara analizó la cuestión relativa a la designación de personas afines a los partidos políticos gobernantes en empleos públicos. Esto es algo que se produce normalmente, pero que resulta peligroso en un país como el nuestro en el que cada

administración parece demonizar a la anterior, utilizando una inexistente potestad revocatoria para castigar al antes beneficiado. Sostiene la Cámara que esta situación adquiere particular relevancia cuando el vínculo entre las partes se rige por las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo, la cual admite el despido, pero con el pago de una indemnización de por medio. Sin embargo, esto no implica que ese despido e indemnización encubran un acto antijurídico y discriminatorio.

Por otra parte, la sentenciante tuvo a la Ley N°19.549, como fundamento de su resolución, por lo que afirmó que la nulidad de los actos administrativos que generan derechos, 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. Además, la Cámara se basó en la doctrina de Gordillo (2011) quien hizo una interpretación de la citada ley.

Así, conforme surge del texto del fallo, la sentenciante consideró que la plataforma fáctica y probatoria conllevó a presumir que el despido en cuestión fue motivado por razones políticas, cobrando operatividad la denominada teoría de las cargas probatorias dinámicas y en su marco, es dable afirmar que la demandada debió acreditar que el despido no tuvo esas connotaciones. Sin embargo, nada probó al respecto, lo que impide revertir la presunción de despido discriminatorio por motivos políticos. A este respecto, fue tenida en cuenta numerosa jurisprudencia de casos análogos del Máximo Tribunal de nuestro país, en que se aplicó el criterio de la carga dinámica a favor del trabajador.

A razón de esto, se comprende que el problema jurídico de relevancia fue resuelto determinando que la normativa aplicable a este caso concreto es la ley N°23.592, ya que allí se expresa que se considerarán discriminatorias aquellas situaciones vinculadas a actos u omisiones determinados por raza, religión, nacionalidad, ideología y fundamentalmente opinión política o gremial.

IV. Análisis conceptual: antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

Tal como se dijo con anterioridad, el caso que dio lugar al proceso judicial del que emerge el fallo aquí analizado presentó un problema jurídico de relevancia. Esto fue así conforme se hizo manifiesta la indeterminación de la normativa aplicable a este caso concreto (Moreso y Vilajosana, 2004). Así, la Cámara definió como aplicable a este caso

concreto la ley antidiscriminatoria N°23.592, la que da el eje central al fallo aquí analizado. En la misma se determina que quien se haya visto impedido o restringido de su pleno ejercicio de derechos y garantías constitucionales podrá solicitar en sede judicial que quien le ocasione estos daños cese en su realización y repare los daños morales y materiales ocasionados.

En este mismo sentido, puede decirse que existe discriminación cuando una persona o un grupo de ellas se ve afectada de manera injustificada respecto del ejercicio de alguna de las libertades o derechos contemplados en la Constitución Nacional, por razones de raza, religión, nacionalidad, cuestiones políticas, sexo u otra (Martínez Vivot, 1981). En congruencia con ello, Ziulu (2014) reconoce que la igualdad aparece como una relación respecto de la cual corresponde reconocer a todas las personas sus derechos fundamentales y su plena dignidad, evitando discriminaciones arbitrarias.

Así, el principio de igualdad reconocido en nuestra Constitución se presenta como inquebrantable. Según Zarini (1992), el mismo establece que todos los habitantes de la Nación deben ser tratados de la misma manera, siempre que se hallen en las mismas condiciones y circunstancias. Es decir, la igualdad exige el mismo tratamiento a quienes se encuentran en similares situaciones, con el fin de que no se establezcan excepciones o privilegios que excluyan a unos de lo que se les concede a otros en iguales circunstancias.

Asimismo, para poder abordar a una postura respecto del fallo objeto de la presente fue necesario hacer un análisis jurisprudencial, por el que se estudiaron diversos fallos de la CSJN, entre los cuales se encuentran: “Madorrán” (3/05/2007), “Álvarez” (7/12/2010) y “Pellicori” (15/11/2011).

V. Postura de la autora

Tras todo lo expuesto hasta aquí es posible afirmar que la decisión del Tribunal sentenciante resulta verdaderamente acertada y justa. Se afirma lo precedente a razón de que, si bien nuestra Constitución Nacional y la LCT admiten la posibilidad de despido sin causa, esto no puede implicar la exclusión de una persona de su puesto de trabajo por motivos discriminatorios. En esta misma línea de ideas es importante destacar que si bien el derecho a la estabilidad laboral existe y debe respetarse, el mismo no es absoluto. Esto

es, a ningún trabajador puede garantizársele el derecho a la permanencia indefinida en su puesto de trabajo.

En relación a lo expuesto, la Corte Suprema de Justicia de la Nación en diversas oportunidades expresó que el sistema de estabilidad absoluta era irrazonable puesto que suprime al empleador la potestad en cuanto a decidir respecto del personal con el que prefiere trabajar. De lo contrario, se vulnerarían otros derechos fundamentales reconocidos en nuestra Carta Magna, como lo son la libertad de comercio e industria y el derecho de propiedad.

De este modo, si bien se comprende, se acepta y se está en completa concordancia con el derecho del empleador respecto de su potestad para extinguir el vínculo laboral, esto nunca debe tener por detrás razones de tinte discriminatorio, ya que esto involucra la dignidad de la persona. En ese escenario, si tales cuestiones discriminatorias son probadas, el trabajador puede solicitar que se lo reincorpore a su puesto de trabajo.

Todo el análisis y estudio llevado aquí a cabo permiten concluir que la decisión de la Cámara no solo es justa, sino que además es ejemplar y correcta teniendo en cuenta no solo los derechos fundamentales de las personas sino también el rol que el Poder Judicial tiene en relación a hacer cumplir lo establecido en nuestra Constitución Nacional.

VI. Conclusión

En la presente nota a fallo se estudió la sentencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en los autos caratulados “A. C. J. c/ Administración Nacional de la Seguridad Social s/ juicio sumarísimo”. El caso tuvo lugar en virtud de una disputa legal por el despido sufrido por la actora. En la resolución a este conflicto, la sentenciante dispuso el problema jurídico de relevancia presentado en el caso. Esto fue así al determinar la Cámara que la normativa aplicable a este caso concreto es la ley N°23.592 a razón del despido que fue considerado discriminatorio por razones de ideología política, en congruencia con la citada ley.

Resuelto el problema jurídico, la Cámara decidió declarar nulo el despido y ordenó a la empleadora abonar a la trabajadora diferentes sumas de dinero en concepto

de daño moral y de daño material. Esto se presenta como verdaderamente ejemplar en concordancia con el derecho de igualdad reconocido en nuestra Carta Magna.

VII. Bibliografía

i. Doctrina

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

Martínez Vivot, J. (1981). *Las mujeres y los menores ante el derecho del trabajo*. Ed. Astrea. Buenos Aires.

Medina, G. (2013). *El despido incausado como acto discriminatorio*. ANALES N° 43 - Facultad de Cs. Jurídicas y Sociales. U.N.L.P.

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

Zarini, H. (1992). *Derecho Constitucional*. Ed.: Astrea. Bs. As.

Ziulu, A. (2014) *Derecho Constitucional*. Ar. Abeledo Perrot.

ii. Legislación

Constitución de la Nación Argentina.

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, 3/04/1972, Ley de Procedimiento Administrativo. Congreso de la Nación Argentina.

iii. Jurisprudencia

CSJN. “Madorrán, Marta Cristina c/ Administración Nacional de Aduanas s/ reincorporación” (3/05/2007).

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

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

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