



**SEMINARIO FINAL DE GRADUACIÓN  
MODELO DE CASO – NOTA FALLO**

---

**TÍTULO: La ideología política como causal de despido discriminatorio**

**UN ANALISIS DEL FALLO “R., E. E. vs. Pan American Energy S.L. (Sucursal Argentina) s. Sentencia - Cobro de pesos rubros laborales” Sala Segunda de la Cámara de Apelación en lo laboral, Provincia de Santa Fé, de fecha 02/12/2021”**

**Autora: ANDREA SILVINA MORALES**

**D.N.I: 23.566.677**

**Legajo: VABG77664**

**Carrera: Abogacía.**

**Módulo 4: Documento Final**

**Tema: Derechos Fundamentales en el Derecho del Trabajo.**

**Cátedra: W**

**Profesor Tutor: STELZER, HERNAN ALCIDES**

**Cuarta Entrega. Fecha de Entrega: 26 de Junio de 2022**

## SUMARIO:

**I-** Introducción. **II-** Reconstrucción de la Premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal. **III-** Argumentos de la Sentencia. **IV-** Análisis crítico del fallo. **IV.I.** Antecedentes legislativos. **IV.II.** Antecedentes doctrinarios. **IV.III.** Antecedentes jurisprudenciales. **IV.IV.** La postura de la autora. **V-** Conclusión. **VI-** Referencias bibliográficas. **VII-** Anexo.

## I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como objetivo analizar, en el marco del tema Derecho Laboral, el fallo dictado por la Sala Segunda de la Cámara de Apelación en lo laboral, de la Provincia de Santa Fé, en los autos “R., E. E. vs. Pan American Energy S.L. (Sucursal Argentina) s. Sentencia - Cobro de pesos rubros laborales” de fecha 02 de diciembre de 2021.

La pertinencia de abordar la sentencia elegida está dada por **su trascendencia jurídica, social y política**. Cabe advertir que su elección radica en el hecho que en el caso seleccionado se hace lugar a una demanda reclamando el rubro de daño moral de un trabajador que fue despedido, aduciendo que el distracto tuvo razones no objetivas como causal de despido y que el trabajador fue despedido por pertenecer a un partido político (Partido Obrero), no obstante de que el trabajador fue desvinculado sin expresión de motivos por parte de la empresa demandada.

Atento a lo antes expuesto resulta de gran motivación analizar en el caso elegido, la **configuración de un despido discriminatorio por ideología política, a la luz de la Ley N°23.592** que en su artículo 1° expresa: *“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.”<sup>1</sup>*

Por otra parte, cabe señalar que resulta de interés considerar esta causa en la cual se pone en discusión aspectos fundamentales del **Derecho Laboral como los principios de igualdad y no discriminación laboral**. En concreto, están en juego derechos que cuentan con consagración constitucional y que encuentran respaldo en tratados internacionales. El derecho a la no discriminación es un derecho humano fundamental y, en particular, un derecho fundamental en el trabajo.

Otra justificación respecto a la relevancia de este fallo, tiene que ver con las cuestiones vinculadas a su valoración, es decir a cómo deben valorarse las pruebas introducidas en una causa cuando alguien alega una conducta discriminatoria, conforme estándares determinados por la Corte Suprema en el caso Pellicori. En tal sentido, en el fallo seleccionado se busca analizar lo vinculado a la valoración de la prueba en los casos de despido discriminatorio por activismo sindical.

Asimismo, respecto al fallo elegido, es preciso destacar que otra causal de justificación de relevancia está dada por su carácter actual y contemporáneo teniendo en cuenta que el mismo fue emitido en diciembre de 2021.

Por su parte, en lo que al **problema jurídico del fallo respecta**, es posible afirmar que en el Fallo objeto de análisis, se encuentran dos tipos; por un lado, un problema de tipo axiológico debido a que se puede distinguir conflictos entre normas presentadas por las partes interesadas y analizadas por los jueces. Según Alchourrón y Bulygin (2012), el problema axiológico remite a determinar si una propiedad debe o no ser relevante para un universo de acciones determinado, es decir que existe un criterio para indicar esta importancia, la cual no es relativa. Por otro lado, contiene un problema de prueba, es decir a un problema vinculado a la indeterminación de la existencia de un hecho no probado que es indispensable para la resolución de la causa y que obliga al juzgador -que no puede excusarse de fallar por oscuridad de las normas o de los hechos- recurrir a presunciones (Alchourron y Bulygin 2012) o bien a la aplicación, del principio precautorio cuando la situación lo requiera. En efecto el problema jurídico que se identifica en este fallo es de prueba. Al respecto los problemas de prueba están vinculados con la existencia de la

---

<sup>1</sup> Ley N°23.592. 1988. Actos Discriminatorios. Recuperado de:

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/texact.htm>

indeterminación de la existencia de un hecho no probado que es indispensable para la resolución de la causa que obliga al juzgador –que no puede excusarse de fallar por oscuridad de las normas o de los hechos– a recurrir a presunciones y cargas probatorias. Respecto al fallo analizado, la demandada alega que no existe en autos prueba documental que acredite la afiliación sindical política del actor, que la quejosa afirma haber desconocido.

En definitiva, de estos dos problemas jurídicos, deriva la relevancia del análisis de este caso, ya que la exposición de la problemática permite establecer que, al encontrarnos frente a un derecho constitucional, los jueces deben tomar un rol activo y a desplegar particular energía para hacer efectivo el mandato constitucional dirigido a la protección de los derechos fundamentales.

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

El fallo<sup>2</sup> en análisis tiene como partes al Sr. R., E. E. y a la firma Pan American Energy S.L. (Sucursal Argentina) y el mismo, data de fecha 02 de diciembre de 2021.

A grandes rasgos, la premisa fáctica de esta causa tiene origen en la demanda presentada por el Sr. R.E.E. contra la empresa Pan American Energy S.L. (Sucursal Argentina) en reclamo por despido discriminatorio originado por su filiación y afinidad política, no obstante, de que el trabajador fue desvinculado sin expresión de motivos por parte de la empresa demandada. En tal sentido se hace lugar a la demanda donde el actor - trabajador que fue despedido- reclama entre otros aspectos, el rubro de daño moral aduciendo que el distracto tuvo razones no objetivas como causal de despido y que fue despedido por pertenecer a un partido político (Partido Obrero), no obstante, de que el trabajador fue desvinculado sin expresión de motivos por parte de la empresa demandada.

En cuanto al desarrollo del proceso se puede advertir que la Jueza de Distrito 1 de Primera Instancia en lo Laboral de la Quinta Nominación de la Provincia de Santa Fé, en los autos bajo análisis resolvió dar lugar a lo solicitado por la parte actora y condenar a la demandada Pan American Energy S.L. (Sucursal Argentina).

Como consecuencia de la resolución emitida, la demandada interpuso recurso de

---

<sup>2</sup> R., E. E. vs. Pan American Energy S.L. (Sucursal Argentina) s. Sentencia - Cobro de pesos rubros laborales” dictado por la Cámara de Apelación en lo laboral Sala II, de la Provincia de Santa Fé en fecha 02 de diciembre de 2021.

apelación total contra la sentencia dictada por la Jueza de Primera Instancia ante la Sala Segunda de la Cámara de Apelación en lo Laboral de la Provincia de Santa Fé, el cual es concedido. Cabe advertir que la parte demandada lo efectuó en forma total, pero, al expresar agravios ante esta instancia revisora, formuló sus reproches contra el decisorio en forma parcial. En tal sentido, en dicho recurso la demandada solo alega que no existe en autos prueba documental que acredite la afiliación sindical política del actor, que la quejosa afirma haber desconocido.

Sala Segunda de la Cámara de Apelación en lo Laboral el 02 de diciembre de 2021, resolvió rechazar el recurso de apelación de la demandada, declarar maliciosa la conducta de la recurrente e imponer como sanción un incremento de la tasa de interés.

Como argumento de ello, destacó que *“analizando detenidamente las cuestiones que han sido objeto de disenso por parte de la recurrente, en confrontación con los términos del decisorio impugnado, el material probatorio colectado de la causa, la normativa legal vigente en la materia, y la contestación de los agravios por la actora, adelanto que la pretensión recursiva de la demandada no ha de recibir favorable acogida”*.

Asimismo, para así decidir argumentó *“que la conducta de la parte demandada, interponiendo recurso de apelación total (todos los rubros en que ha sido condenada) contra la decisión de la a quo, sin agravios suficientes implica un abuso del derecho de defensa en juicio que se traduce en una dilación innecesaria de la litis y en la utilización de recursos del Poder Judicial”*.

### **III. IDENTIFICACIÓN Y RECONSTRUCCIÓN DE LA RATIO DECIDENDI.**

El contenido de la decisión adoptada por la Cámara de Apelación en lo Laboral de la Provincia de Santa Fé, sostiene que en materia probatoria se observan que las pruebas colectadas en la causa dan cuenta de que la empleadora tenía pleno conocimiento no solo de la filiación política del Sr. R. en el Partido Obrero, sino además de la participación del mismo en el reclamo que derivara en el reintegro de tres trabajadores de los ocho despedidos, que, según uno de los testigos, el actor encabezó junto al gremio. Puede inferirse que estas circunstancias eran de público conocimiento, por lo que no cabe sostener que la empleadora las desconociera, como pretende en su escrito recursivo.

Teniendo en cuenta la dificultad probatoria que estas causas entrañan para quienes denuncian haber sido víctima de conductas patronales discriminatorias, argumenta en el Fallo que

los elementos probatorios examinados precedentemente superan el umbral de indicios establecido por la CSJN ("Pellicori" Fallos: 334:1387; "Sisnero" Fallos: 337:611 y "Varela" Fallos: 341:1106), demostrando presuntamente los hechos constitutivos de la pretensión de la parte actora.

Asimismo, se fundamente que en función de lo expuesto y atento que la accionada ni siquiera intentó demostrar la configuración de las causales invocadas en el telegrama extintivo del actor, ni mucho menos que el distracto obedeciera a razones objetivas, o que tuvieran con una motivación seria y distinta a las conductas discriminatorias denunciadas, corresponde confirmar la procedencia del rubro daño moral oportunamente concedido en la sentencia de grado.

Por su parte, respecto de la conducta de la parte demandada, interponiendo recurso de apelación total (todos los rubros en que ha sido condenada) contra la decisión de la a quo, sin agravios suficientes fundamentó que implica un abuso del derecho de defensa en juicio que se traduce en una dilación innecesaria de la litis y en la utilización de recursos del Poder Judicial. Y como ningún derecho puede ser tolerado en su ejercicio abusivo, y el trabajador es una persona sujeta a una especial protección constitucional y se encuentran vulnerados derechos fundamentales que hacen a la dignidad de la persona humana (art. 52 CCC), ya es doctrina de esta Sala que esta actitud de la demandada tiene carácter malicioso en los términos del art. 275 Ley Nro. 20.744.

Se advierte que la intención del tribunal es la de proteger y reparar el derecho fundamental de protección del pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías reconocidos por la Constitución Nacional. Dicha circunstancia ha sido tenida en cuenta por la Jueza de primera instancia; y por el Tribunal de Apelación en segunda Instancia que consideró viable el recurso de apelación como medida a fin de dilucidar si existe o no discriminación por razones políticas.

Resulta fundamental la validez de la prueba testimonial de quienes revelaron dicha situación de discriminación laboral en autos, declarando bajo juramento de decir la verdad y afirmando expresamente no tener interés en el resultado del presente juicio. Así, ambos testigos, dieron razón de sus dichos en la calidad de compañeros de trabajo del actor en la empresa demandada, sus relatos estuvieron debidamente circunstanciados y fueron coincidentes entre sí, corroborando la plataforma fáctica sostenida por el actor en su demanda, expresando de modo categórico y adecuadamente fundado que la empleadora lo discriminaba por su filiación política.

Es así que surge del análisis del presente fallo el rol fundamental del juez que, acorde con la naturaleza del derecho afectado, y el carácter esencialmente preventivo del derecho laboral, debe velar por las garantías constitucionales y disponer todas las medidas tendientes a buscar la verdad real, evitando de tal forma la afectación de derechos y garantías fundamentales reconocidos por la Constitución y Tratados Internacionales.

Es por ello que el juez si bien admite el recurso de apelación interpuesto por la demandada, rechaza los fundamentos parciales esgrimidos.

En esta misma línea, concluye entonces que el incumplimiento de la carga del artículo 109 C.P.L.<sup>3</sup> que obsta a la aplicación del procedimiento del pronto pago del artículo 121 C.P.L. conlleva la sanción prevista de tener por no interpuesto el recurso de apelación. Pero luego, se configura una violación más grave que la obstaculización del pronto pago cuando la apelación interpuesta no se dirige fundadamente contra la decisión del a quo pues, de esta manera el demandado mantiene por la vía procesal el estado de indignidad de la persona trabajadora, privándola de la satisfacción de los rubros reconocidos por la sentencia de 1a. Instancia recurrida. Hay aquí una conducta del demandado que mantiene en el tiempo el daño causado aun cuando la decisión judicial sobre el tema ya ha adquirido carácter de cosa juzgada por la insuficiencia técnica de la apelación; lo cual configura una acción maliciosa del recurrente que habilita la sanción especial del art. 275 Ley 20.744. Conforme lo expuesto, se expide que estarían dadas las condiciones para aplicar el apercibimiento contenido en el art. 109, C.P.L., por lo que se postula considerar maliciosa la conducta procesal del recurrente.

#### **IV. ANÁLISIS CRÍTICO DEL FALLO.**

##### **IV.I. Análisis conceptual y Antecedentes legislativos.**

En primer lugar, y respecto al tema del fallo analizado debe recordarse el papel de un impulso muy significativo en el desarrollo de la regulación contra la discriminación, llevada a cabo por las disposiciones de la ley internacional y supranacional. Los puntos precisos antidiscriminatorios están así presentes en la Carta de las Naciones Unidas del 26 de junio de 1945;

---

<sup>3</sup> Ley N° 7945. Código Procesal Laboral Provincia de Santa Fé.

en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 10 de diciembre de 1948; en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

En tal sentido resulta necesario mencionar que en la citada Carta de las Naciones Unidas en su art. 1, inciso. 3 se establece que uno de los objetivos de la organización es promover el respeto de "*los derechos humanos y las libertades fundamentales de todos, sin distinción de raza, sexo, idioma o religión*". Por su parte, el Artículo 2 de la Declaración de Derechos Humanos establece que: "*Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción de ningún tipo, como la raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra, de origen nacional o social, de riqueza, nacimiento u otra condición*".

Asimismo, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su Artículo. 2, inciso 2 establece que "*los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar que los derechos enunciados se ejerzan sin discriminación de ningún tipo, como la raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o cualquier otra opinión, origen nacional o social, estado económico, nacimiento o cualquier otra condición*".

Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos en su art. 2, inciso 1, establece que: "*Cada Estado Parte en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción de ningún tipo, se basa en raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o cualquier otra opinión, origen nacional o social, estado económico, nacimiento o cualquier otra condición*". Asimismo, el citado Pacto, en su artículo 26, expresa: "*Todas las personas son iguales ante la ley, y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social*".

También hay numerosos actos de derecho internacional destinados a combatir hipótesis específicas de discriminación. Ellos recuerdan, entre los actos adoptados por las Naciones Unidas, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial sobre "*toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en la raza, el color, la ascendencia o el origen étnico nacional*"; la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados y de

los apátridas; la Convención sobre los derechos políticos de la mujer, y sobre todo, la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, entre otros.

Resulta relevante lo dispuesto en el art. 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, pues, en seguimiento de la Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 23.1), enuncia el “derecho a trabajar” (art. 6.1), comprensivo del derecho del trabajador a no verse privado arbitrariamente de su empleo, cualquiera que sea la clase de éste. Derecho al trabajo que, además de estar también contenido en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (art. XIV) y en la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (art. 5.e.i), debe ser considerado “inalienable de todo ser humano” en palabras expresas de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (art. 11.1.a)...” (Corte Sup., 14/9/2004, "Vizzoti, Carlos A. v. AMSA S.A. s/despido")

En efecto, la Convención Internacional sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, en su artículo 5º, expresa: "*Los Estados Parte se comprometen a prohibir y eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a garantizar el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, sin distinción de raza, color u origen nacional o étnico, particularmente en el goce de los derechos siguientes: a) el derecho a la igualdad de tratamiento en los tribunales y todos los demás órganos que administran justicia; b) el derecho a la seguridad personal y a la protección del Estado...; c) los derechos políticos...; d) otros derechos civiles en particular...; e) los derechos económicos, sociales y culturales, en particular: 1) el derecho al trabajo, a la libre elección de trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria, etc...."*

Mientras que, entre las normas internacionales del trabajo, el Convenio de la OIT Nro. 111/1958, que tiene un objeto específico de discriminación en el empleo y las profesiones. En tal sentido, el Artículo 1 de la Convención establece que: "*a los fines del presente Convenio, el término "discriminación" incluye: a) toda distinción, exclusión o preferencia basada en la raza, el color, el sexo, la religión, la opinión política, la ascendencia nacional u origen social, que tiene el efecto de negar o alterar la igualdad de posibilidades o de tratamiento en el empleo o la profesión; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto denegar o alterar la*

*igualdad de posibilidades o de trato en el empleo o la profesión, que podrá especificar el Estado miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores trabajo y trabajadores, si existen, y otros cuerpos apropiados "*

En la Constitución Argentina se ha consagrado la igualdad ante la ley, que recoge las bases de la igualdad en general, en cuanto requiere: a) el compromiso político y social de remoción de los obstáculos que la impidan; b) que de ello se siga la existencia de un orden social justo; y c) que ello se traduzca en igualdad de oportunidades para todos.

Por otra parte, además de la igualdad ante la ley que llama al legislador a tratar a todos los hombres de igual manera en los términos expresados, existe también la igualdad jurídica, que es igualdad ante el Estado, ante la ley, ante la Administración, ante la jurisdicción, y ante y entre los particulares. El reverso de la igualdad es la discriminación hostil y arbitraria.

En el más alto nivel legislativo, en la cúspide jurídica, es decir, en lo que se ha dado en llamar el Bloque Federal Constitucional, integrado por la Constitución Nacional y los pactos internacionales, se encuentra el techo normativo del país, y allí hallamos el artículo 16 de la Constitución Nacional que dice: "*Todos sus habitantes son iguales ante la ley y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad*". El artículo 14 bis establece: "*Se garantiza igual remuneración por igual tarea*".

La Ley 23.592, por su parte, se refiere de manera amplia a 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, ya que 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; y considera a esos efectos, como actos u omisiones discriminatorios, los determinados por razones de raza, religión, nacionalidad, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos. Por cierto, que la ley incluye el ámbito laboral en todos sus alcances. En efecto, en el artículo 1° de la Ley 23.592 se expresa: "*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.”*

Asimismo, el artículo 17 de la Ley de contrato de trabajo<sup>4</sup> prohíbe cualquier discriminación entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad, en una enumeración que es meramente enunciativa, motivo por el cual cualquier otro tipo de trato que encierre discriminación arbitraria está alcanzado por la norma, cuya proyección no termina en la celebración del contrato, sino que abarca la totalidad de su vida y la extinción del mismo.

Por su parte, el artículo 81 del mismo cuerpo normativo obliga al empleador a dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones y agrega que se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador.

Resulta claro para el observador que el legislador de la ley de contrato de trabajo ha advertido que la igualdad de trato es un principio en el que se asienta toda la disciplina, pero especialmente la vida del contrato de trabajo, su desarrollo, su vigencia y cómo la misma se va desarrollando en íntima relación con el principio de buena fe, que obliga a las partes a ajustar 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.

#### **IV. II. Antecedentes doctrinarios.**

En la doctrina nacional algunos autores interpretan a –nuestro entender de manera errada, que existe un derecho subjetivo del empleador a despedir sin causa justificada, disponiéndose además que el empleador puede hacer uso de tal facultad cuando así lo aconseje el giro normal de sus negocios, siempre y cuando cumpla con dos obligaciones: otorgar el preaviso, y pagar en tiempo y forma la indemnización por despido fijada en el artículo 245 de la LCT. En tal posición

---

<sup>4</sup> Ley N° 20.744. 1976. Ley de Contrato de Trabajo de Argentina. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

se encuentra por ejemplo Enrique Herrera, entre otros, y se afirma desde allí que en tanto el sistema legal no impide al empleador poder ejercer con eficacia el despido sin brindar causa justificada, tal facultad encuadra dentro de los derechos con que cuenta el empresario en el marco de sus facultades de organización y dirección. En la dirección contraria, se afirma que el despido injustificado es un acto ilícito, pero eficaz. Para fundamentar la ilicitud propuesta, se ha afirmado que en el ejercicio de tal poder exorbitante, el empleador viola su obligación legal de mantener el contrato hasta la jubilación del trabajador –o hasta que se consideren cumplidos los recaudos establecidos por la ley para que el trabajador pueda acceder al beneficio de la jubilación ordinaria, todo dentro de la lógica del contrato por tiempo indeterminado–, y que dicha transgresión objetiva tiene como basamento la obligación impuesta al empresario rescisor de abonar al trabajador un suma en concepto de “indemnización” tarifada y legal, desde que, según los principios emanados del derecho de las obligaciones, nadie puede ser sancionado por el ejercicio regular de un derecho.

Coincidiendo con dos excelentes autores de la literatura jurídico-social europea, Antonio Baylos Grau y Joaquín Pérez Rey, y en concordancia con todo lo que hasta este momento llevamos analizado, diremos que el despido debe contemplarse como un fenómeno de violencia inserto en los itinerarios de la autoridad empresarial y que en tanto fenómeno de empresa, más allá de su forma jurídica y de su engarce en el mecanismo regulativo de las relaciones de trabajo entre el momento contractual y el organizativo, es ante todo un acto de violencia del poder privado que se expresa como tal (Baylos Grau y Otro, 2009:44).

#### **IV. III. Antecedentes jurisprudenciales.**

A través de su jurisprudencia, el más Alto Tribunal de Argentina ha expresado que la igualdad exige que se trate del mismo modo a quienes se encuentran en iguales situaciones; claro está que sin que esto sea una regla absoluta, ya que no obliga al legislador a cerrar los ojos ante la diversidad de circunstancias, condiciones o diferencias que se puedan presentar a su consideración. No se pueden establecer excepciones o privilegios que excluyan a unos de lo que se concede a otros en iguales circunstancias, habiendo una obligación de igualar a todas las personas afectadas por una medida dentro de la categoría, del grupo o de la clasificación que le corresponda, evitando distinciones arbitrarias u hostiles.

La medida de la igualdad se debe elaborar sobre la base de la razonabilidad, debiendo tenerse en cuenta también que las desigualdades inconstitucionales son las arbitrarias;

entendiéndose por tales las que carecen de razonabilidad, las persecutorias, las hostiles, las que deparan indebidos favores o privilegios, etc.

La igualdad no se afecta, ni por la variación de la jurisprudencia en el tiempo, ni por la existencia de fallos contradictorios dictados por tribunales distintos, ni por la variación del régimen impositivo en el tiempo, ni por la existencia de regímenes jubilatorios distintos según la actividad de cada uno, ni por la existencia de regímenes procesales distintos en el orden federal y provincial, ni por la existencia de distintos regímenes laborales según la actividad, etc.

El despido puede ser con causa (donde ya la expresión de la justa causal de despido -art. 243 LCT- explica porque no es discriminatorio) o sin causa, y justamente en este último caso es donde más se debe explicar en qué motivos se fundamenta la decisión del empleador, para que no se tome su medida como discriminatoria y se disponga su reinstalación en los términos del art. 1º de la ley 23.592, norma que dispone la anulación del despido cuando es un acto discriminatorio. La discrepancia en el modo de abordar el conflicto de esta naturaleza demuestra que la jurisprudencia y la doctrina no son pacíficas respecto a esta temática. Cabe advertir que respecto al caso Pellicori y a decir de la Corte, se concluyó que en estos casos es suficiente, para la parte que dice ser víctima de un acto discriminatorio, acreditar hechos que prima facie sean idóneos para inducir su existencia; caso en el que corresponderá al demandado la prueba de que el hecho denunciado tuvo como causa un motivo objetivo y razonable, ajeno a toda discriminación. Aunque no lo asuma, la Corte redistribuyó la carga de la prueba, disminuyendo el peso de ésta sobre los actores y reforzándola sobre los demandados, bajo el manto de estar reglamentando el principio de igualdad del art. 16 de la CN y realizando acciones positivas tendientes a evitar la discriminación. En tal contexto, en análisis del caso elegido, cobra especial relevancia el estándar de fallo “Pellicori”, cuando se discute la existencia de medidas discriminatorias en el marco de una relación de empleo dada la notoria dificultad, por la particularidad de estos casos, de considerar fehacientemente acreditada la discriminación. Según dicho estándar, cuando se discute si la medida obedece a un motivo discriminatorio, la existencia de dicho motivo se considerará probada si el interesado acredita de modo verosímil que la medida fue dispuesta por esa razón y, en ese caso, el demandado no prueba que responde a un móvil ajeno a toda discriminación. En tal sentido, en el citado Fallo CSJN se determina que resultará suficiente, para la parte que afirma un trato discriminatorio, con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten 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.

#### **IV. IV. Análisis y Comentarios del autor.**

El derecho a la no discriminación es un derecho humano fundamental y, en particular, un derecho fundamental en el trabajo. La reprobación por parte del ordenamiento argentino a la discriminación arbitraria no es reciente. Muestra de ello resulta ser la doctrina elaborada en torno al principio de igualdad previsto en el art. 16 de la Constitución nacional, su art. 14 bis, los arts. 17 y 81 de la Ley de Contrato de Trabajo, los tratados internacionales que, en razón de la modificación introducida a la Constitución Nacional en el año 1994, han cobrado operatividad en nuestro país (art. 75 inc. 22).

Atento al Fallo , resulta fundamental el análisis de la configuración de un despido discriminatorio por ideología política, a la luz de la Ley N° 23.592 que en su artículo 1° expresa: *“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.”*

Considero que el despido sin justa causa es la máxima expresión de violencia dentro de una organización empresarial. En efecto, un sistema de inestabilidad no crea más que situaciones de violencia contra la persona del trabajador, pues cuando se sabe de antemano que el vínculo jurídico laboral al que se está sujeto no es perpetuo (y muchas veces ni siquiera duradero), y aún menos igual, sino que a contrario se encuentra sometido de manera permanente a una de las voluntades pactantes, necesariamente eso tiene por consecuencia la retracción de la voluntad del prestador del trabajo, constriñendoselo aún en contra de sus propios intereses.

Ahora bien, respecto al caso concreto de reincorporación del actor a su puesto de trabajo resulta adecuado. Partimos de la idea que el despido con invocación de un hecho claramente no probado, y con claras presunciones de encubrir una discriminación por razones gremiales,

constituye un acto injustificado e ilícito que viola los derechos de jerarquía constitucional a la protección contra el despido arbitrario, al trabajo y a la estabilidad en el empleo.

Cuando la Ley Nro. 23.592 sanciona con dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y reparar el daño moral y material ocasionado, no sólo ha ampliado el marco de posibles casos de agravio, sino que brinda al damnificado la posibilidad de obtener una reparación integral que alcance inclusive el daño moral.

Respecto a la sentencia, coincido con que deba considerarse la conducta procesal maliciosa del recurrente (demandado). En tal sentido estimo adecuado que se establezca 1) Rechazar el recurso de apelación de la demandada. 2) Declarar maliciosa la conducta de la recurrente e imponer como sanción un incremento de la tasa de interés. Que será equivalente a un incremento del 20 % las tasas de interés moratorio sobre la base de las dispuestas por la a quo desde la fecha de interposición del recurso de apelación (09.06.2021) y hasta el efectivo pago.

## **V.CONCLUSIÓN.**

El derecho a la no discriminación reviste en los tiempos que corren, un carácter de suma preponderancia dentro del espectro jurídico normativo positivo en el cual el hombre, en su condición de tal, desarrolla su vida. Es así que resulta necesario destacar que la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que los Derechos Humanos representan valores superiores que no nacen del hecho de ser nacional de un determinado Estado, sino que tienen como fundamento los atributos de la persona humana.

En este sentido de ideas, se advierte pues, el posicionamiento privilegiado tanto a nivel internacional como nacional, que detenta tanto el derecho a no ser discriminado, así como la dignidad misma de la persona. El derecho a la no discriminación es un derecho humano fundamental y, en particular, un derecho fundamental en el trabajo.

Por su parte, la reprobación por parte del ordenamiento argentino a la discriminación arbitraria no es reciente. Muestra de ello resulta ser la doctrina elaborada en torno al principio de igualdad previsto en el art. 16 de la Constitución nacional, su art. 14 bis, los arts. 17 y 81 de la Ley de Contrato de Trabajo, los tratados internacionales que, en razón de la modificación introducida a la Constitución Nacional en el año 1994, han cobrado operatividad en nuestro país (art. 75 inc. 22).

Surge del análisis del Fallo objeto del presente trabajo, que el derecho a igualdad y a la no discriminación es un derecho que cuenta con consagración constitucional y que encuentra respaldo en tratados internacionales.

El despido discriminatorio es una especie del despido lesivo de derechos fundamentales, conculcando el derecho a la no discriminación, este derecho está consagrado en los preceptos constitucionales señalados precedentemente. Su status de fundamental radica en que el trato desfavorable a un individuo, expresa un desprecio a todo un colectivo, existe un derecho de máxima relevancia jurídica para impedir que ese desprecio tenga éxito.

Por su parte, teniendo en cuenta la dificultad probatoria que estas causas entrañan para quienes denuncian haber sido víctima de conductas patronales discriminatorias, encuentro que el Tribunal en el fallo analizado, ha considerado válidamente los elementos probatorios incorporados en autos bajo análisis, considerando además que la accionada ni siquiera intentó en el recurso de apelación interpuesto demostrar la configuración de las causales invocadas en el telegrama extintivo del actor, ni mucho menos que el distracto obedeciera a razones objetivas, o que tuvieran con una motivación seria y distinta a las conductas discriminatorias presuntas.

Finalmente cabe resaltar la fundamental importancia la referencia normativa en el fallo a la Ley Nro. 23.592 cuando sanciona con dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y reparar el daño moral y material ocasionado, no sólo ha ampliado el marco de posibles casos de agravio, sino que brinda al damnificado la posibilidad de obtener una reparación integral que alcance inclusive el daño moral.

Atento a todo lo desarrollado en el presente trabajo, resulta necesario destacar que, al encontrarnos frente a un derecho constitucional, hoy más que nunca, los jueces deben tomar un rol activo y desplegar particular energía para hacer efectivo el mandato constitucional dirigido a la protección de los derechos fundamentales con la ineludible responsabilidad social que les compete.

## **VI- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

### **6.1. Legislación**

Ley N° 24.430. 1994. Constitución de la Nación Argentina. Honorable Congreso de la Nación. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

Ley N° 20.744. 1976. Ley de Contrato de Trabajo de Argentina. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Ley 23.592. 1988. Actos Discriminatorios. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/texact.htm>

Ley 23.551. 1988. Asociaciones Sindicales. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20993/texact.htm>

Decreto DNU 34 / 2019. 2019. Emergencia Pública en Materia Ocupacional. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/330000-334999/333435/norma.htm>

ONU: Asamblea General, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966, Naciones Unidas, Serie de Tratados, vol. 993, p. 3, disponible en esta dirección: <https://www.refworld.org/es/docid/4c0f50bc2.html>. Recuperado el 25 junio 2022.

Convenio de la OIT n. 111/1958.

## **6.2. Doctrina**

ÁLVAREZ, E. O. 1985. Algunas precisiones en torno a la estabilidad propia y su dimensión axiológica, Derecho del Trabajo -XLV-A, págs. 469 y ss. Buenos Aires.

ACKERMAN M. 2020. El despido. Rubinzal Culzoni Editores. Buenos Aires.

BAYLOS GRAU, A. y PEREZ REY J. 2009. El despido o la violencia del poder privado. Editorial Trotta. Madrid.

BALBÍN, A. N. 2019. El despido injustificado como instituto de control social. <https://revistas.unlp.edu.ar/ReDeA/article/download/5667/4682/>

BARRIOS COLMAN N Y VELÁZQUEZ O. 2019. Despido discriminatorio y acceso a la justicia. El daño moral en el derecho laboral. Recuperado de <https://aldiaargentina.microjuris.com/2019/10/10/despido-discriminatorio-y-acceso-a-la-justicia-el-dano-moral-en-el-derecho-laboral> 25/06/21

BLOISE, L. G. 2004. El test de Constitucionalidad del tope máximo previsto en el artículo 245 LCT: antes y después del fallo Vizzotti, Rev. Lexis Nexis.

CENTRO DE INFORMACIÓN JUDICIAL.2021. Despido con justa causa y sin justa causa. Recuperado de <https://www.cij.gov.ar/inicio.html>. 26/06/21

DEVIS ECHANDIA, H. 1974. Teoría General de la prueba judicial I, t. II, 3ª edición Víctor P. de Zavalía, Buenos Aires, Pág. 613.

DE LA FUENTE, H. 1976. Principios jurídicos del derecho a la estabilidad, Editorial Zavalía, Buenos Aires, pág. 19 y sgtes.

DE LA FUENTE, H. 1978. Indemnizaciones tarifadas y extinción del contrato de trabajo, TySS, T 5.

FERNÁNDEZ, L. 2019. El Despido. Ediciones Jurídicas. Buenos Aires.

FERNÁNDEZ MADRID, J.C. 2002. Tratado práctico de Derecho del Trabajo, Buenos Aires.

GATTI, A. E. 2015. Derecho del Trabajo. Manual de las relaciones individuales. Ediciones B. Buenos Aires.

GRISOLIA J.A. y AHUAD E. 2020. Guía Práctica Profesional El Despido. Editorial Estudio. Buenos Aires.

GRISOLIA, J. A. 2005. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Editorial Lexis Nexis. Buenos Aires.

GRISOLIA J. A. 1999. Derecho del trabajo y Seguridad Social. Editorial Estudio. Buenos Aires.

KARPIUK. 2011. Discriminación y despido en el ámbito laboral. Editorial Grinberg.

LÓPEZ J. 1987. Ley de Contrato de Trabajo comentada, Editorial de Contabilidad Moderna, 2ª edición. Buenos Aires.

LÓPEZ y OTROS. 1995. Ley de Contrato de Trabajo comentada, Buenos Aires.

MANSUETI H. R. 2008. Otra sentencia sobre nulidad del despido por discriminación sindical: el fallo Quispe. 2008. [www.estudiomansueti.com](http://www.estudiomansueti.com) [www.microjuris.com](http://www.microjuris.com) (Edición Digital del 19/03/2008). Id SAIJ: DACF080088

PÉREZ DEL VISO, A. 2008. La dignidad del trabajador: concepción y casuística por 26 de marzo de 2008. [www.microjuris.com](http://www.microjuris.com) - MJ-DOC-3400-AR Id SAIJ: DACF110169.

PINTO, S. 2008. Extinción por iniciativa del empleador, en: M. Ackerman (director), Extinción de la Relación Laboral. Buenos Aires, Rubinzal Editores.

RAMOS SANTIAGO, J. 2008. Lineamientos para un despido discriminatorio. Marzo de 2008. Id SAIJ: DACJ080011. [www.saij.jus.gov.ar](http://www.saij.jus.gov.ar)

SERRANO ALOU, S. 2010. Prohibición de los despidos arbitrarios, fundamentos Jurídicos, Políticos y Económicos. Recuperado de <http://ar.microjuris.com/docDetail?Idx=MJ-DOC-9861-AR&links=null> 26/06/21

SUAREZ, C. 2020. Despido Laboral Teoría y Práctica. Editorial García Alonso. Buenos Aires.

VAZQUEZ VIALARD, A. 1998. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Editorial Astrea, Buenos Aires.

VON POTOBSKY, G. 1998. Los debates en torno a la interpretación de los convenios de la OIT., en "Derecho Colectivo del Trabajo", Editorial La Ley, Buenos Aires, ps. 205/210.

### **6.3. Jurisprudencia.**

Corte Suprema de Justicia de la Nación. *Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo*. 2011. Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-pellicori-liliana-silvia-colegio-publico-abogados-capital-federal-amparo-fa11000149-2011-11-15/123456789-941-0001-1ots-eupmocsollaf>

Corte Suprema de Justicia de la Nación. *Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/El Taldelva SRL y otros s/ amparo*". Recuperado de: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/consultaSumarios/buscarSumariosFallo.html?idSumario=1613>.

Corte Suprema de Justicia de la Nación. 2018. *Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical*.

Corte Suprema de Justicia de la Nación. 2021. *Fontana, Edith Fabiana c/ Cibie Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo*. Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-recurso-hecho-deducido-parte-demandada-causa-fontana-edith-fabiana-cibie-argentina-sa-juicio-sumarisimo-fa21000052-2021-04-08/123456789-250-0001-2ots-eupmocsollaf>

Corte Suprema de Justicia de la Nación. 2010. *Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo*.

Corte Suprema de Justicia de la Nación, 2021. *Caminos Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido*.

Corte Suprema de Justicia de la Nación. 2010. *Pellejero María Mabel s/ amparo s/ apelación*.

Corte Suprema de Justicia de Tucumán. *Gómez Julio David c/autoservicio Capo S.A. s/ cobro de pesos*. 2013. Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-local-tucuman-gomez-julio-david-autoservicio-capo-sa-cobro-pesos-fa13240219-2013-10-21/123456789-912-0423-1ots-eupmocsollaf>

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VI. 1990. *Drewes, Luis Alberto c/ Coselec S.A.C. S/ Cobro de Pesos*. Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/camara-nacional-apelaciones-trabajo-nacional-ciudad-autonoma-buenos-aires-drewes-luis-alberto-coselec-sac-cobro-pesos-fa90040001-1990-03-23/123456789-100-0400-9ots-eupmocsollaf>

## VII- ANEXO

Fallo dictado por la Cámara de Apelación en lo laboral Sala II, de la Provincia de Santa Fé, en los autos “**R., E. E. vs. Pan American Energy S.L. (Sucursal Argentina) s. Sentencia - Cobro de pesos rubros laborales**” de fecha 02/12/2021.

R., E. E. c/ PAN AMERICAN ENERGY S.L. SUCURSAL ARGENTINA s/ SENTENCIA COBRO DE PESOS RUBROS LABORALES Cita: 1048/21 N° Saij: N° expediente: 0 Año de causa: 0 N° de tomo: 030 Folio N° 397 Resolución N° 258 Fecha del fallo: 02/12/2021 Juzgado: Cámara de Apelación en lo Laboral (Sala II) (Santa Fe) - Santa Fe Jueces Julio César ALZUETA Sebastián César COPPOLETTA José Daniel MACHADO Tesouro > DAÑO MORAL Tesouro > DISCRIMINACION Tesouro > PARTIDOS POLITICOS Tesouro > DESPIDO DISCRIMINATORIO Tesouro > DISCRIMINACION LABORAL Tesouro > CONDUCTA PROCESAL > TEMERIDAD O MALICIA Tesouro > MODIFICACION DE LA TASA DE INTERES LABORAL DAÑO MORAL. DISCRIMINACION. FILIACION POLITICA. INCREMENTO TASA DE INTERES. CONDUCTA MALICIOSA. Texto del fallo En la ciudad de Santa Fe, a los 02 días de diciembre del año dos mil veintiuno, se reúnen en Acuerdo Ordinario los Señores Jueces de la Sala Segunda de la Cámara de Apelación en lo Laboral, Dres. José Daniel Machado, Julio César Alzueta y Sebastián César Coppoletta, para resolver el recurso de apelación total puesto por la demandada, contra la sentencia dictada por la Señora Jueza de Distrito 1 de

Primera Instancia en lo Laboral de la Quinta Nominación de Santa Fe, en los autos caratulados: "R., E. E. C/ PAN AMERICAN ENERGY, S.L., SUCURSAL ARGENTINA S/ SENT. COBRO DE PESOS-RUBROS LABORALES" (CUIJ: 21-04777552-0). Página 1/8 Acto seguido el Tribunal se plantea las siguientes cuestiones: PRIMERA: ¿Se ajusta a derecho la sentencia apelada? SEGUNDA: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar? Dispuesto el orden de votación, resulta: Machado, Coppoletta, Alzueta. A la primera cuestión el Dr. Machado dice: Contra la sentencia dictada por la Sra. Jueza a quo que recepta la demanda se alza la parte demandada mediante el recurso de apelación total que interpone a fs. 231, y es concedido por la a quo a fs. 232. Elevados los autos ante esta instancia, la recurrente expresa sus agravios a fs. 250/254, los que son contestados por la parte actora a fs. 257/258. Habiéndose decretado el pase de los autos a resolución, quedan las presentes en estado de dictar sentencia. Agravia a la demandada que bajo el acápite "Consideraciones fácticas y jurídicas -Punto II Discriminación", el decisorio impugnado haya receptado el rubro daño moral petitionado por el actor. Argumenta que no existe en autos una sola prueba documental que acredite la afiliación sindical - política del Sr. R. y/o que éste hubiera encabezado una lista para participar en actos electorales, extremos que la quejosa afirma haber desconocido. Corresponde destacar previamente que al interponer el recurso de apelación a fs. 231 la parte demandada lo efectuó en forma total, pero, al expresar agravios ante esta instancia revisora, formuló sus reproches contra el decisorio en forma parcial, sobre las cuestiones referidas ut supra, dejando por lo tanto firmes todos los demás aspectos del pronunciamiento en crisis. Analizando detenidamente las cuestiones que han sido objeto de disenso por parte de la recurrente, en confrontación con los términos del decisorio impugnado, el material probatorio colectado de la causa, la normativa legal vigente en la materia, y la contestación de los agravios por la actora, adelanto que la pretensión recursiva de la demandada no ha de recibir favorable acogida por los motivos que expondré seguidamente. La magistrada de grado hizo lugar al reclamo por daño moral formulado por la actora concluyendo que "...las conductas descriptas por quienes declaran en el sub lite, son elocuentes y coinciden con lo ventilado en la demanda por quien acciona [...] se advierte que ora por su filiación política ora por haber participado (encabezado al decir de Larroza) el reclamo que derivara en el reintegro de tres trabajadores de los ocho despedidos, en modo alguno le resultó inocuo a quien acciona, en cuanto a lo que también se relata, en el interregno que mediara entre el reintegro y el despido con causa no probada..." (cfr. fs. 223 vta.), y que "...la especial condición de vulnerabilidad del actor coloca el depido directo en una situación sospechosa de

discriminación respecto al motivo de la decisión empresaria..." (cfr. fs. 222 vta.). Página 2/8 Para así resolver, la a quo se apartó del testimonio del Sr. Papaleo (respecto de quien receptó la tacha articulada en su contra) y tuvo en consideración la declaración testimonial de los Sres. Ortiz, Larroza, Fernández y Croci, y el Acta Ministerial presentada por el actor a fs. 4. Así mientras respecto a las testimoniales de los Sres. Ortiz y Larroza indicó que "...de ambas puede colegirse [...] que el primer despido fue sin causa y tenía que ver con la filiación política del accionante, que era del Partido Obrero, que el trato era hostil, que cuando se enteraron que era afiliado lo quisieron suspender por ello, lo trataban de otra forma, le hacían cumplir otras tareas, lo trataban de zurdo (Ortiz); las tareas se redujeron una vez que fuimos reincorporados, nos sectorizaron, nos discriminaron y no nos daban tareas para hacer, "mi compañero estaba en la lucha política, era del Partido Obrero y fue apercibido porque se presentó a la lista de concejales y además fue quien encabezó nuestra lista cuando nos habían despedido a 8 de los empleados, junto al gremio [...] que era la supervisora la que no les daba tareas y los apodaba zurditos, que lo apercibieron cuando R. reconoció que se había presentado a concejal, que "luego de la reincorporación a todos nos emplearon en la playa de GNC sin poder nosotros hacer uso de los descansos correspondientes por turno" (Larroza)..."- (cfr. fs. 222), respecto al testimonio del Sr. Fernández, sostuvo que siendo "...persona ajena a la comunidad laboral [...] también corrobora con sus dichos, los inconvenientes que soportó el actor por su filiación política (alude que "ello generó un problema dentro del partido ya que discutimos qué medidas se podían tomar para que no pierda el trabajo, porque se generó un problema en que siga militando y trabajando en la AXION")..." (cfr. fs. 220 vta.). Asimismo en torno al Acta Ministerial presentada por el actor, la sentenciante sostuvo que "...se inferiría incluso, el trato "hostil" -al que aluden los deponentes- infligido con posterioridad a la reincorporación de quien acciona..." (cfr. fs. 221) concluyendo que "...si la empresa había despedido y se vio constreñida a reincorporar, de los cuales solo tres aceptaron la misma, tenemos un indicio que ello no le resultó inocuo, y el resultado ha sido la extinción del vínculo con causa, al menos para dos de los tres reincorporados..." (cfr. fs. 221 vta.). A despecho de lo sostenido en el memorial recursivo, observo que las pruebas colectadas en la causa -descriptas precedentemente- dan cuenta de que la empleadora tenía pleno conocimiento no solo de la filiación política del Sr. R. en el Partido Obrero, sino además de la participación del mismo en el reclamo que derivara en el reintegro de tres trabajadores de los ocho despedidos, que según el testigo Larroza, el actor encabezó junto al gremio. Puede inferirse que estas circunstancias eran de público conocimiento,

por lo que no cabe sostener que la empleadora las desconociera, como pretende en su escrito recursivo. Página 3/8 Ello así, pues la descalificación que la apelante realiza sobre los testigos Ortiz (fs. 145) y Larroza (fs. 151), postulando -exclusivamente- que sus declaraciones no sean tenidas en cuenta por la alzada por detentar ambos declarantes juicio pendiente en su contra, no merece ser atendida. En efecto, en el presente caso dicha circunstancia no resulta por sí sola suficiente para deducir la inclinación de ambos testigos a deponer en contra de la demandada, más aun cuando son los propios deponentes quienes revelan espontáneamente dicha situación en autos, declarando bajo juramento de decir la verdad y afirmando expresamente no tener interés en el resultado del presente juicio. Nótese que dando razón de sus dichos en la calidad de compañeros de trabajo del actor en la empresa demandada, sus relatos se avistan debidamente circunstanciados y coincidentes entre sí, corroborando la plataforma fáctica sostenida por el Sr. R. en su demanda, expresando de modo categórico y adecuadamente fundado que la empleadora lo discriminaba por su filiación política, afinidad política que -atento el tenor de los agravios, encuentro oportuno remarcar- no debe confundirse con la eventual afiliación sindical del actor, ni con la supuesta postulación del mismo como candidato en actos electorales. Destaco, además, que dicha militancia política tampoco debe figurar en los recibos de haberes de los trabajadores, ni mucho menos obliga a ningún dependiente a comunicarla a su empleador mediante constancia documental, como parece sugerir la quejosa en sus agravios (cfr. fs. 250 vta.). Por su parte, el informe remitido por la autoridad partidaria luce concordante con los testimonios analizados al dar cuenta que el actor "...es miembro, afiliado y militante activo de la agrupación política mencionada..." (cfr. fs. 170). Teniendo en cuenta la dificultad probatoria que estas causas entrañan para quienes denuncian haber sido víctima de conductas patronales discriminatorias, encuentro que los elementos probatorios examinados precedentemente superan el umbral de indicios establecido por la CSJN ("Pellicori" Fallos: 334:1387; "Sisnero" Fallos: 337:611 y "Varela" Fallos: 341:1106), demostrando presuntamente los hechos constitutivos de la pretensión de la parte actora. Por lo demás, el esfuerzo recursivo de la parte demandada insiste sobre aspectos fácticos ya planteados en la anterior instancia, sin que surja una valoración crítica de la prueba que permita arribar a una conclusión diferente a la que resulta del fallo alzado. En función de lo expuesto y atento que la accionada ni siquiera intentó demostrar la configuración de las causales invocadas en el telegrama extintivo del actor, ni mucho menos que el distracto obedeciera a razones objetivas, o que tuvieran con una motivación seria y distinta a las conductas discriminatorias presuntas en el sub examine, coincido con la a quo en Página 4/8 que

corresponde receptar el rubro daño moral oportunamente reclamado. Finalmente, debe considerarse la conducta procesal maliciosa del recurrente. El recurso interpuesto en forma "total", exige a este Tribunal el tratamiento de aquellas cuestiones referidas en el fallo en crisis tales como la fecha de ingreso, las consideraciones de la a quo en torno del despido directo del actor y la justicia del mismo, la procedencia de los rubros indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso omitido, indemnización art. 2 Ley 25.323, vacaciones, aguinaldo proporcional, entrega de la documental referida en el art. 80 de la LCT y la decisión de la magistrada de grado en torno a las tachas de los testigos Papaleo, Ortiz y Larroza deducidas por la parte demandada. Pero en esta instancia revisora la demandada fundó el contenido de sus agravios en la disconformidad exclusivamente con lo dispuesto por la a quo en torno a las "Consideraciones fácticas y jurídicas -Punto II Discriminación", y en definitiva, con la procedencia del rubro daño moral. Esta orfandad en la expresión de agravios constituye lo que la doctrina denomina principio de autolimitación recursiva, de donde el apelante detrae su propio derecho a formular los agravios limitándolos a una o alguna circunstancia parcial del pronunciamiento. Con ello lesiona el artículo 109 del Código Procesal Laboral, ya que se apeló totalmente, pero en esta segunda instancia solamente se agravió en forma parcial impidiendo al actor reclamar el pronto pago de los rubros no apelados. Al respecto, la Corte Suprema de Justicia de la Provincia en los autos "Severini", (A. y S., T. 39, pág. 336) en interpretación del art. 109, CPL, sostuvo que la norma impone al recurrente expresar si la apelación es total o parcial, y en este último caso, debe aclarar qué puntos o rubros cuestiona de la sentencia recurrida; correspondiendo al tribunal de alzada examinar la correlación existente entre la "forma" de interposición del recurso de apelación y el contenido de los agravios, y en caso de incumplir con esas cargas procesales, resolver la no interposición del recurso, sanción establecida en el precepto. Posteriormente la misma Corte Provincial en el caso "Calligaris" (29.05.02, A. y S., T. 179, pág. 354) estableció que si los rubros o puntos apelados guardan relación "sustancial" o "numérica" con los aspectos fundamentales del fallo corresponde la convalidación de la legalidad del recurso, argumentando que no se frustraría el derecho del actor de acceder al pronto pago aun cuando el demandado apelante hubiera indicado que la apelación era total y luego no expresara agravios "sobre puntos o rubros de la sentencia inferior" si estos puntos o rubros no cuestionados están estrechamente vinculados con los cuestionados. Página 5/8 Se advierte que en el sub examen los reproches provenientes de la condena del rubro "daño moral" en función de la configuración de un despido discriminatorio no ostentan vinculación con aquellos que no fueron

cuestionados (las consideraciones de la a quo en torno del despido directo del actor y la justeza del mismo, la procedencia de los rubros indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso omitido, indemnización art. 2 ley 25.323, vacaciones, aguinaldo proporcional, entrega de la documental referenciada en el art. 80 de la LCT y la decisión de la magistrada de grado en torno a las tachas de los testigos Papaleo, Ortiz y Larroza deducidas por la parte demandada), desde que la solución que se brinde a los primeros no afecta la suerte de los segundos, en su procedencia. La conducta de la parte demandada, interponiendo recurso de apelación total (todos los rubros en que ha sido condenada) contra la decisión de la a quo, sin agravios suficientes implica un abuso del derecho de defensa en juicio que se traduce en una dilación innecesaria de la litis y en la utilización de recursos del Poder Judicial. Y como ningún derecho puede ser tolerado en su ejercicio abusivo, y el trabajador es una persona sujeta a una especial protección constitucional y se encuentran vulnerados derechos fundamentales que hacen a la dignidad de la persona humana (art. 52 CCC), ya es doctrina de esta Sala que esta actitud de la demandada tiene carácter malicioso en los términos del art. 275 ley 20.744. El incumplimiento de la carga del art. 109 C.P.L. que obsta a la aplicación del procedimiento del pronto pago del art. 121 C.P.L. conlleva la sanción prevista de tener por no interpuesto el recurso de apelación. Pero luego, se configura una violación más grave que la obstaculización del pronto pago cuando la apelación interpuesta no se dirige fundadamente contra la decisión del a quo pues, de esta manera el demandado mantiene por la vía procesal el estado de indignidad de la persona trabajadora, privándola de la satisfacción de los rubros reconocidos por la sentencia de 1a. Instancia recurrida. Hay aquí una conducta del demandado que mantiene en el tiempo el daño causado aún cuando la decisión judicial sobre el tema ya ha adquirido carácter de cosa juzgada por la insuficiencia técnica de la apelación; lo cual configura una acción maliciosa del recurrente que habilita la sanción especial del art. 275 ley 20.744. Conforme lo expuesto, en el sub lite estarían dadas las condiciones para aplicar el apercibimiento contenido en el art. 109, CPL, por lo que postulo considerar maliciosa la conducta procesal del recurrente, incrementándose en un 20% las tasas de interés moratorio sobre la base de las dispuestas por la a quo desde la fecha de interposición del recurso de Página 6/8 apelación (09.06.2021) y hasta el efectivo pago. Corresponde en consecuencia, rechazar el recurso de apelación de la demandada y declarar maliciosa su conducta procesal (art. 275 LCT). Voto por la afirmativa. A la misma cuestión el Dr. Coppoletta dice: Que coincide con las conclusiones del preopinante, por lo que vota en igual sentido. A la misma cuestión el Dr. Alzueta dice: Que expone las mismas razones vertidas por los

preopinantes y, como ellos, vota en igual sentido. A la segunda cuestión los Dres. Machado, Coppoletta y Alzueta dicen: Que atento el resultado de las votaciones precedentes corresponde: 1) Rechazar el recurso de apelación de la demandada; 2) declarar maliciosa la conducta de la recurrente e imponer como sanción un incremento de la tasa de interés. Que será equivalente a un incremento del 20% las tasas de interés moratorio sobre la base de las dispuestas por la a quo desde la fecha de interposición del recurso de apelación (09.06.2021) y hasta el efectivo pago; 3) las costas de alzada se imponen a la recurrente vencida (art. 101 del CPL); 4) los honorarios de los letrados por el trámite del recurso de apelación se regularán en el 50% de lo que en definitiva se regulen en primera instancia. Por los fundamentos y conclusiones del Acuerdo que antecede, la SALA II DE LA CÁMARA DE APELACIÓN EN LO LABORAL RESUELVE: 1) Rechazar el recurso de apelación de la demandada. 2) Declarar maliciosa la conducta de la recurrente e imponer como sanción un incremento de la tasa de interés. Que será equivalente a un incremento del 20% las tasas de interés moratorio sobre la base de las dispuestas por la a quo desde la fecha de interposición del recurso de apelación (09.06.2021) y hasta el efectivo pago. 3) Las costas de alzada se imponen a la recurrente vencida (art. 101 del CPL). 4) Los honorarios de los letrados por el trámite del recurso de apelación se regularán en el 50% de lo que en definitiva se regulen en primera instancia. Resérvese el original, agréguese copia, hágase saber y oportunamente bajen. Concluido el Acuerdo, firman los Señores Jueces por ante mí, que doy fe. Página 7/8 Dr. MACHADO Dr. COPPOLETTA Dr. ALZUETA Dra. Claudia BARRILIS Secretaria.