



Corte Suprema de Justicia de la Nación (2018) "Recurso de hecho deducido por la parte actora en la causa Farrell, Ricardo Domingo c/ Libertad S.A. s/ despido" CSJ 3194/2015/RH1 RC J 418/18 – Tribunal Superior de Justicia de Córdoba Sentencia del 06 de Febrero de 2018.

"Los actos discriminatorios, en la desafectación laboral"

CARRERA: ABOGACÍA

NOMBRE: CRUZ, MARÍA FERNANDA

DNI nro. 42048712

LEGAJO: ABG08952

PROFESORA DIRECTORA: CARAMAZZA, MARÍA LORENA

TRABAJO FINAL DE GRADO

PRODUCTO Y TEMÁTICA: MODELO DE CASO / DERECHOS FUNDAMENTALES EN EL MUNDO DEL TRABAJO, FUTURO Y PRESENTE DEL DERECHO DEL TRABAJO

AÑO: 2021

SUMARIO: I. Introducción. - **II.** Silogismo Jurídico - **II.a** Reconstrucción de la premisa fáctica. - **II.b** Historia Procesal. - **II.c** Resolución del tribunal. - **III.** Ratio Decidendi. - **IV.** Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. - **V.** Postura del Autor. - **VI.** Conclusión. - **VII.** Referencias Bibliográficas.

I. INTRODUCCIÓN

Para realizar el trabajo final de grado de la carrera abogacía se ha elegido el producto modelo de caso y la temática “derechos fundamentales en el mundo del trabajo, futuro y presente del derecho del trabajo”. El fallo a trabajar es "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. En el mismo se discute, por medio de las pruebas proporcionadas, si el despido del Sr. Farrell fue producto del reclamo de aumento salarial y si se puede considerar que la demanda actúo de mala fe provocando a su vez un acto de discriminación.

Al analizar la jurisprudencia nos encontramos con la importancia que tiene en la actualidad los derechos de los trabajadores. Las situaciones en donde estos se ven vulnerados ante situaciones de discriminación, desigualdad y violencia se evidencian cada vez con más frecuencia en los ambientes laborales y los denominados “castigos” por parte de los empleadores, más de una vez, quedan sin ser juzgados por la falta de accionar o tergiversar las pruebas que se encuentran, desde un relato hasta un documento.

En el fallo identificamos un en primer lugar un problema jurídico de prueba ya que, el Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba alega que son inconsistentes por qué no se puede dejar en evidencia si la conducta de la demanda resulta condenatoria; contrariamente la Corte Suprema de Justicia interpreta que las pruebas presentadas son suficientes para comprobar que hubo un acto discriminatorio y que se produjo una acción fomentada por la mala fe.

A su vez encontramos un problema axiológico, fundamentado en la forma contraria de fallar entre un tribunal y otro. Teniendo como relevancia en principio la Ley 23.592 y en segundo lugar los principios del derecho del trabajo.

A lo largo del informe se elaborara una síntesis de la premisa fáctica, historia procesal y resolución del caso elegido. Además reconstruiremos la ratio decidendi del tribunal que dicta sentencia. Más adelante se trabajará con el análisis de los antecedentes doctrinales y jurisprudenciales; y para finalizar el presente se labrará una postura personal y una conclusión.

II. SILOGISMO JURIDICO

a. Reconstrucción de la premisa fáctica

Los hechos se desenvuelven en la provincia de Córdoba tras el despido del señor Farrell, Ricardo Domingo. El actor junto a otros empleados del supermercado “Libertad S.A” llevaron a cabo un escrito en donde solicitaban un aumento salarial. Tras dicha acción, en el mismo mes, ocurre el despido del Sr. Farrell quien fue caratulado como uno de los “impulsores” del reclamo, junto a otro colega el Sr. Bibby Nicolás, 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; y en su opinión, fue discriminado y que los empleadores habrían reaccionaron actuando con mala fe; reclamando en esta oportunidad, además de la indemnización correspondiente, una indemnización especial por daño moral producto de lo considerado up supra.

Se cuestiona en primer lugar la violación a la Ley de antidiscriminación n° 23.592 y si la demandada actuó o no con mala fe a la hora de reaccionar frente a los hechos y efectuar el despido.

b. Historia procesal

En primera instancia la Cámara de Trabajo de la provincia de Córdoba le hace lugar a la demanda, interpuesta por el Sr. Farrell, Ricardo Domingo, bajo los autos “Farrell, Ricardo Domingo c/ Libertad S.A. s/despido” por despido discriminatorio, solicitando la

reincorporación a su puesto de trabajo o bien la indemnización correspondiente por la cesación a su cargo, más un adicional, basándose en la Ley n° 23.592, por daño moral, ya que considera que la promoción de su despido la causó la petición del aumento salarial, la cual se realizó en el año 2006 junto a otros empleados. En base a las pruebas testificales y documentales que se exhiben ante la cámara se dicta sentencia a favor del empleado despedido haciendo lugar a sus peticiones.

La parte demandada, es decir, la patronal interpone recurso de casación y el Tribunal Superior de Justicia de Córdoba decide dejar parcialmente sin efecto la sentencia dictada por la Cámara de Trabajo, ya que argumentan que no encuentran justificación en las pruebas presentadas, las cuales consideran inconsistentes para demostrar la supuesta conducta de mala fe de la demanda y que el llamado “castigo” de despedir al empleado no se encuentra 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 de que la conducta discriminatoria no surgía del acto mismo del despido, ni del contexto fáctico de las desvinculaciones.

La parte actora deduce un recurso extraordinario por sentencia arbitraria ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

c. Resolución del tribunal

El tribunal dejó por asentado que la Cámara de Trabajo de la provincia de Córdoba tuvo por demostrado en base a las pruebas presentadas en primera instancia.

La Corte Suprema de Justicia Nacional declara procedente el recurso de queja y el recurso extraordinario interpuesto, y deja sin efecto la sentencia apelada por el Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba. Dispone que vuelvan los autos al tribunal de origen para que se dicte un nuevo fallo.

III. RATIO DECIDENDI

El núcleo central en los que se deben realizar los fundamentos es en la cuestión de determinar si corresponde o no la indemnización por daño moral a causa del despido que supuestamente tiene procedente por la acción del reclamo salarial.

Con los votos de los jueces Elena Highton de Nolasco, Juan Carlos Maqueda y Horacio Rosatti, la corte Suprema de Justicia de la Nación revocó el fallo del Tribunal Superior de Justicia de Córdoba, el cual había rechazado los reclamos de indemnización especial por despido discriminatorio y en el cual se habría incidido en arbitrariedad por no haber ponderado las pruebas aportadas en su momento en la Cámara del Trabajo ni se brindaron elementos para descartarlas.

La corte señala que en el juicio se aportaron cuantiosas pruebas que daban por evidenciado que la cesantía fue una represalia ante el reclamo salarial. En definitiva, las pruebas demostraban el disgusto que generó la petición de los trabajadores ante la patronal, que los despidos habían sido comunicados de forma inusual, y que, ocurrido los despidos del Sr. Farrell y otro compañero, se frenó el reclamo ya que se sentía un ambiente lleno de temor por el resto de los empleados.

De allí que la declaración de la inconsistencia de las pruebas no procede, y por ende la valoración de las pruebas de primera instancia son totalmente integrales.

Por todo lo dicho es importante destacar lo que el tribunal toma a consideración:

Que en efecto, en su extenso pronunciamiento (fs.271/295), la Cámara del Trabajo 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 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 U , 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 (06/02/2018) "Recurso de hecho deducido por la parte actora en la causa Farrell, Ricardo Domingo c/ Libertad S.A. s/ despido" CSJ 3194/2015/RH1 – Tribunal Superior de Justicia de Córdoba)

Al respecto, siendo objeto de análisis los obiter dicta, el Tribunal Federal explico como marco teórico que “la discriminación se caracteriza por constituir una conducta solapada, oculta o encubierta, que no es reconocida por quien la ejecuta y, por lo tanto, es muy improbable que surja de los términos del telegrama que se envía para comunicar el fin de una relación laboral”, dichos términos encuadrados en la Ley 23.592.

IV. ANALISIS CONCEPTUAL, ANTECEDENTES DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES

La proclamación de los derechos del trabajador en el año 1947 y su posterior incorporación en el anteproyecto de la Constitución en su artículo 14 sección I, en el año 1949, fue un gran avance para la sociedad. Por ello como principal norma para aplicar a este caso debemos resaltar el artículo 14bis de la Constitución Nacional, el cual enumera

cuantiosos derechos del trabajador; así como también destacar los principios del derecho del trabajo, sobre todo principio protectorio, indubio pro operario, principio de no discriminación y principio de buena fe, los cuales debemos tener en cuenta para justificar la importancia de este fallo.

Tal cual lo vemos en los múltiples manuales de derecho laboral, la importancia de que se respeten los principios y derechos de los trabajadores es fundamental ya que ayuda a fomentar un ámbito laboral óptimo y eficiente. Como lo vemos en los escritos de Grisolla, J (2019) y Gabet, E. A. (2021), el hincapié en el respeto hacia el trabajador y la aplicación de las leyes en su entorno.

En cuanto a jurisprudencia, encontramos un fallo paralelo al trabajado; Corte Suprema de Justicia de la Nación (06/02/2018) "Recurso de hecho deducido por la parte actora en la causa Bibby, Nicolás c/ Libertad S.A. s/ despido" CSJ 3195/2015/RH1 – Tribunal Superior de Justicia de Córdoba; el cual corresponde a un empleado despedido del mismo lugar y de la misma forma que el actor del caso trabajado; en donde se desenvuelve el problema jurídico similar de problema de prueba.

Según cita Ramos (2008) la Dra. Vázquez señala que uno de los problemas que presentan los actos de discriminación emanados de particulares es la dificultad probatoria y sostiene que debe ser juzgado en relación con la carga dinámica de las pruebas. En esto recordamos, que el derecho a la no discriminación arbitraria está tutelado no sólo por normas de jerarquía constitucional y supra legal sino que ha ingresado en el dominio del ius cogens, cuando el trabajador se considera injustamente discriminado debe producirse un desplazamiento de las reglas tradicionales de distribución de la carga de la prueba. (Ramos S. J. 2008)

A raíz de los despidos discriminatorios el legislador viene tomando conciencia de la necesidad de sancionar estas conductas no sólo dolorosas, sino fundamentalmente antijurídicas. Si bien se desarrollan cada día en el mundo fáctico o de las conductas humanas, bueno es que desde el ámbito normativo se busquen soluciones para paliar el daño material y moral que acarrearán (Dra. Ferreros E. M. 2007)

V. POSTURA DEL AUTOR

Considero que el accionar y el razonamiento que toma el tribunal para la resolución del caso es lógicamente el más adecuado. Desde mi visión la Cámara constituye eficientemente la sentencia, al otorgar las debidas indemnizaciones, basándose en la carga probatoria; mientras que el TSJ no analiza las pruebas comedidamente sino que lo hace de una forma arbitraria, es decir, que manifiesta la no obediencia de principios y leyes, luego de que la empleadora, actora de mala fe, interpusiera el recurso de apelación contra la resolución dictada en la Cámara de Trabajo. Es así como evidentemente encontramos un problema de prueba en el fallo y a su vez un problema axiológico, en cuanto a la contradicción de los tribunales al momento de dar sentencia; este último podría relacionarse directamente con el mismo problema de prueba, ya que por el mismo es que los tribunales fallan de desigual manera y con diferentes criterios al utilizar distinta legislación al momento de dictar una resolución al caso, entre las cuales se encuentran la Ley N°23592 en donde encuadra los actos discriminatorios en su artículo primero.

La gran cantidad de pruebas y la ponderación por parte de la CSJN hacen que no se descarte el acto del despido discriminatorio y como afecta este a los empleados. Es así la importancia del recorrido y análisis que hace el tribunal, a través de todas las evidencias, para llegar a la resolución. Hay que considerar en este punto, establecer la eficacia convencional de los elementos de pruebas recibidos, que es lo que a mi parecer no efectuó el TSJ al dictar sentencia; por lo que no se tuvo en cuenta la aplicación del principio in dubio pro operario sobre la apreciación de la prueba en el caso concreto, ya que en caso de duda se favorece al trabajador.

Aquí, lo que se encuentra en suma vulnerabilidad son los derechos del trabajador, los cuales sin duda alguna deben ser amparados por la ley; ya que son significativos para el ambiente laboral y el desarrollo de cada empleado. La sentencia busca mitigar los conflictos generados entre empleados y empleadores ante la falta de buena fe.

VI. CONCLUSION

Para dar fin al presente, hay que concluir en que la importancia del análisis de este caso es crear conciencia ante la desafectación laboral discriminatoria que, en la actualidad, se da continuamente. Aquí la prueba juega un rol fundamental, al demostrar las malas intenciones de los empleadores para con los empleados despedidos sin una causa justa.

La arbitrariedad con la que el Tribunal Superior de Justicia de Córdoba toma la sentencia de la Cámara Laboral es advertida por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, al dar lugar al recurso extraordinario interpuesto por el actor. Es aquí donde se deja evidenciado la contradicción de una sentencia con la otra; creando el problema axiológico; ya que ambos tribunales utilizan perspectivas y se basan en leyes y principios distintos para dar una solución a los hechos.

El problema jurídico de prueba ha sido solucionado gracias a la exanimación y demostración de las pruebas, y la congruencia por parte del tribunal, al este considerar que eran suficientes para exponer la conducta discriminatoria al momento del despido. La importancia de las instancias superiores es fundamental para llegar a la resolución del caso con la mayor imparcialidad posible; puesto que sin la revisión pertinente de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, el afectado no hubiera obtenido la indemnización que le correspondía, y el hecho de discriminación hubiese sido objeto de comentarios banales.

VII. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA:

-Corte Suprema de Justicia de la Nación (06/02/2018) "Recurso de hecho deducido por la parte actora en la causa Farrell, Ricardo Domingo c/ Libertad S.A. s/ despido" CSJ 3194/2015/RH1 – Tribunal Superior de Justicia de Córdoba. Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-farrell-ricardo-domingo-libertad-sa-despido-fa18000000-2018-02-06/123456789-000-0008-1ots-eupmocsollaf?>

- Corte Suprema de Justicia de la Nación (06/02/2018) "Recurso de hecho deducido por la parte actora en la causa Bibby, Nicolás c/ Libertad S.A. s/ despido" CSJ 3195/2015/RH1 – Tribunal Superior de Justicia de Córdoba. Recuperado de: <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-recurso-hecho-deducido-parte-actora-causa-bibby-nicolas-libertad-sa-despido-fa18000007-2018-02-06/123456789-700-0008-1ots-eupmocsollaf>
- Ferrerros E. M. (2007) “Despido Discriminatorio”, Fuente: Errepar. Recuperado de: https://www.cadaweb.org.ar/documentos_pdf/ley17677.pdf
- Gabet, E. A. (2021) “El pensamiento de Daniel Funes de Rioja: su incidencia en el derecho del trabajo, colectivo y de la seguridad social”, Cita Online: AR/DOC/3993/2020. Recuperado de: <https://informacionlegal-com-ar.ebook.21.edu.ar/maf/app/document>
- Goldin, A. (2014) “El derecho del trabajo. Conceptos, instituciones y tendencias”. Buenos Aires, Ediar.
- Grisolia, J. (2019). Manual de derecho laboral. Buenos Aires, AR: Abeledo Perrot.
- Ley N°20.744 del 13 de Mayo de 1976. Régimen de Contratos de Trabajo. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>
- Ley N°23.592 del 23 de Agosto de 1988. Actos Discriminatorios. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/texact.htm>
- Ley N°24.430 del 15 de Diciembre de 1994. Constitución de la Nación Argentina. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>
- Ley N°25.013 del 2 de Septiembre de 1998. Reforma Laboral. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/50000-54999/53159/norma.htm>
- Ramos, S. J. (2008) “Lineamientos para un despido discriminatorio”. Buenos Aires. Recuperado de: http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacj080011-ramos-lineamientos_para_un_despido.htm