

Despido Discriminacion Dano Moral Prueba Comunicacion Arbitrariedad De La Sentencia Recurso Extraordinario Federal

JURISPRUDENCIA

Despido. Discriminación. Daño moral. Prueba. Comunicación.

Arbitrariedad de la sentencia. Recurso extraordinario federal

Se resuelve que resulta discriminatorio el despido del trabajador que solicitó por escrito un aumento salarial ante las autoridades de la empleadora. En tal sentido, se declara arbitrario el fallo del Superior Tribunal de Justicia de Córdoba que había rechazado la procedencia del rubro "daño moral", en razón de que la conducta discriminatoria reprochada a la demandada no surgía del contexto fáctico que rodeó la desvinculación del actor. En contraposición, la CSJN entiende que el mero señalamiento de que la supuesta conducta reprobada no surge del acto mismo del despido resulta inconsistente para dar sustento a la decisión, pues la discriminación, por lo común, se caracteriza por constituir una conducta solapada, oculta o encubierta, que no es reconocida por quien la ejecuta y, por lo tanto, es harto improbable que surja de los términos de una notificación rescisoria.

Buenos Aires, 6 de febrero de 2018 Vistos los autos: "Recurso de hecho deducido por la parte actora en la causa Farrell, Ricardo Domingo c/ Libertad S.A. s/ despido", para decidir sobre su procedencia. Considerando: 1°) Que el Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Córdoba, al admitir el recurso de casación de la demandada, revocó parcialmente la sentencia de la Cámara del Trabajo que había hecho lugar, además de las indemnizaciones por despido previstas en la Ley de Contrato de Trabajo, a una reparación por "daño moral" reclamada por el actor. Este último había promovido demanda por "despido discriminatorio" pretendiendo, bien la reinstalación en su puesto de trabajo o, en su defecto, el pago de las indemnizaciones previstas para el caso de despido sin causa más una indemnización adicional por daño moral. Fundó este último aspecto de su reclamo, entre otras disposiciones, en la ley 23.592 (antidiscriminación) y en el hecho de considerar que su cesantía obedeció a haber sido uno de los impulsores de una petición escrita presentada a las autoridades de la empleadora en la cual solicitaba, junto a otros 54 empleados, que se evaluara la posibilidad de otorgar un aumento salarial al personal jerárquico fuera de convenio. 2°) Que para así resolver (fs. 369/372 de los autos principales, cuya foliatura será la que se cite en lo sucesivo) el a quo señaló, en concreto, que "no se encontraba justificada la conclusión de que el distracto fue un castigo por reclamar recomposición salarial" pues "la supuesta conducta reprobada no surge del acto mismo del despido ni puede colegirse del contexto fáctico que rodeó la desvinculación". 3°) Que contra ese pronunciamiento, el actor dedujo el recurso extraordinario federal por arbitrariedad de sentencia (fs. 375/393) cuya denegación motivó la queja en examen. 4°) Que la crítica ensayada por el apelante suscita cuestión federal suficiente que habilita el tratamiento de los agravios por la vía del art. 14 de la ley 48 toda vez que la decisión no ha efectuado un adecuado examen de las cuestiones planteadas de conformidad con la prueba producida en la causa. 5°) 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", 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 'e mail' 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". 6°) Que, en ese marco, el a quo no pudo afirmar, sin efectuar al menos una ponderación de esas pruebas y elementos o dar fundamentos válidos para descartarlos, que la conducta discriminatoria reprochada a la demandada no surgía del "contexto fáctico que rodeó la desvinculación", máxime cuando la empleadora había invocado supuestas razones para disponer el despido del actor con justa causa por pérdida de confianza que no resultaron probadas. El mero señalamiento de que "la supuesta conducta reprobada no surge del acto mismo del despido", resulta inconsistente para dar sustento a la decisión pues la discriminación, por lo común, se caracteriza por constituir una conducta solapada, oculta o encubierta, que no es reconocida por quien la ejecuta y, por lo tanto, es harto improbable que surja de los términos de una notificación rescisoria. De ahí que necesariamente deba ser demostrada mediante otras pruebas. Frente a ello, carece de fundamento la conclusión del a quo que descartó, sin más, los diversos elementos que la cámara había valorado en detalle para basarse en el texto formal de la comunicación del cese. 7°) Que, en función de lo expuesto, cabe concluir que lo resuelto guarda nexo directo e inmediato con las garantías constitucionales que se invocan como vulneradas (art. 15 de la ley 48), por lo que corresponde su descalificación como acto jurisdiccional en los términos de la conocida doctrina de esta

Corte sobre arbitrariedad, sin que ello importe emitir juicio sobre la solución que en definitiva quepa otorgar al litigio. Por ello, se declara procedente la queja y el recurso extraordinario interpuestos y se deja sin efecto la sentencia apelada, con el alcance indicado. Con costas (art. 68 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación). Vuelvan los autos al tribunal de origen a fin de que, por quien corresponda, se dicte un nuevo fallo con arreglo al presente. Agréguese la queja al principal. Notifíquese y, oportunamente, remítase. JUAN CARLOS MAQUEDA ELENA I. HIGHTON de NOLASCO HORACIO ROSATTI

Correlaciones: H. J. A. c/Banco Macro SA s/despido - Cám. Nac. Trab. Sala VI - 13/02/2017 - Cita digital: IUSJU014500E Elois, María A.: ?Alerta empresarial: trabajadores fuera de convenio, exclusión en los aumentos y la indemnización por daño moral en caso de despido según CSJN? ? Comentario al fallo - Temas de Derecho Comercial Empresarial y del Consumidor - mayo/2018 Descalzo, Vanesa N.: ?Despido discriminatorio. Daño resarcible en el Código Civil y Comercial de la Nación? - Comentario al fallo - Temas de Derecho Laboral y de la Seguridad Social - julio/2018 - Cita digital IUSDC285977A 023620E