

Expte. 13-04726967-3-1
"NABORS INTERNATIO-
NAL... EN J° 159.463
"MARTÍNEZ..." S/
REP."

SALA SEGUNDA

EXCMA. SUPREMA CORTE:

Nabors International Argentina S.R.L. y Bautista Rubén Martínez Zambrano, por intermedio de sendos apoderados, interponen Recursos Extraordinarios Provinciales contra la sentencia dictada por la Quinta Cámara del Trabajo, en los autos N° 159.463 caratulados "Martínez Zambrano Bautista Rubén c/ Nabors International Argentina S.R.L. p/ Daños y perjuicios".-

I.- ANTECEDENTES:

Bautista Rubén Martínez Zambrano, entabló demanda, por \$ 751.177,70, contra Nabors International Argentina S.R.L., en concepto de indemnización por despido discriminatorio por actividad gremial.

Corrido traslado de la demanda, la sociedad accionada la contestó solicitando su rechazo.

El fallo hizo lugar a la demanda por \$ 2.253.966,20.-

II.- AGRAVIOS:

1) Recurso de Nabors International Argentina S.R.L.

Se agravia la sociedad recurrente sosteniendo que la decisión es arbitraria; que desconoció la validez del artículo 245 de la L.C.T.; y que afecta el debido proceso.

Dice que no había elementos objetivos para inferir la existencia de daño moral; que no hubo acto discriminatorio; y que no había referencia para justipreciar el perjuicio.

2) Recurso de Bautista Rubén Martínez Zambrano:

El censurante asevera que el decisorio es arbitrario; y que viola el debido proceso y su derecho de propiedad.

Expresa que se ha desconocido e inaplicado la Ley 9041, y los artículos 52 y 1737 del Código Civil y Comercial –en lo siguiente CCCN-; y que hay una afectación del 81,27 % del total de intereses que se debió mandar pagar.-

III.- Este Ministerio Público estima que los recursos extraordinarios provinciales interpuestos deben ser rechazados.-

IV.- Recurso de Nabors International Argentina

S.R.L.:

La crítica referida al artículo 245 de la L.C.T. no procede, porque se ha señalado que el “despido discriminatorio es un acto inoponible al trabajador y que consiste en un ejercicio abusivo y fraudulento del poder del empleador de despedir sin justa causa”, y que el distracto “puede válidamente carecer de justa causa, más nunca debiera interpretarse ello como una autorización del sistema para incurrir en un ejercicio libre o irrestricto de su parte del poder de despedir bajo esa modalidad, tampoco si tal práctica responde a un interés caprichoso o antojadizo de su parte, y mucho menos, si es la máscara de una motivación prohibida”¹, supuesto, éste, que la *A quo* ponderó configurado en la presente causa.

A los efectos de dictaminar respecto del resto de las censuras, cabe memorar que V.E. ha sostenido que la tacha de arbitrariedad requiere que se invoque y demuestre la existencia de vicios graves en el pronunciamiento judicial consistentes en razonamientos groseramente ilógicos o contradictorios, apartamiento palmario de las circunstancias del proceso, omisión de considerar hechos y pruebas decisivas o carencia absoluta de fundamentación², y que el recurso de inconstitucionalidad es un remedio excepcional ante

1 Cfr. Ledesma Iturbide, Diego M., “El despido discriminatorio como supuesto de abuso del poder de despedir sin justa causa”, en Revista de Derecho Laboral Actualidad, 2012-1, pp. 87 y 97.

2 L.S. 188-311; 188-446; 192-206; 209-348; entre numerosísimos fallos.

hechos que la muestren manifiesta, contundente, no siendo procedente cuando sólo media una crítica o ante la mera discrepancia con el fallo impugnado, pues de lo contrario se haría de aquel una instancia ordinaria contraviniendo todo el sistema constitucional recursivo³.

Si bien la entidad quejosa ha tachado de arbitraria a la resolución en crisis, no ha evidenciado, fehaciente ni suficientemente⁴, la configuración concreta, acabada y certera de su planteo. En realidad, discrepa, o disiente, con las conclusiones a las que arribó la Cámara en su sentencia cuestionada, donde aquella afirmó, razonablemente, y fundada en las pruebas, en jurisprudencia, doctrina y derecho, que:

1) El ahora recurrido había demostrado “de modo verosímil” que su desplazamiento del “campo” a la “base”, como su posterior desvinculación de la empresa estuvieron fundados en un móvil discriminatorio, esto es, en su participación gremial en la lista Azul y Blanca del Sindicato Petróleo y Gas Privado de Cuyo;

2) De la valoración armónica y minuciosa de la totalidad de las pruebas rendidas en autos, concluía que el hecho objetivo invocado por la actual impugnante -crisis del sector petrolero-, no había logrado ser acreditado como causal de desvinculación del demandante, y de tal forma, no había logrado ser desvirtuado el móvil discriminatorio acreditado verosímilmente por el trabajador, lo que tornaba procedente *per se* al reclamo resarcitorio; y

3) Correspondía reconocer al trabajador no sólo Las indemnizaciones para despido incausado, sino además una compensación adicional, por daños y perjuicios con arreglo a la Ley 23592, igual a la prevista por el artículo 182 de la L.C.T., esto es trece (13) sueldos⁵.

Finalmente y en acopio, se subraya que regularmente sobre las presuntas víctimas de discriminación pesan serios inconvenientes probatorios, lo que ha llevado a determinar las reglas que en materia pro-

³ L.S. 157-398; L.A. 84-257; 89-357; 91-143; 94-343.

⁴ Cfr. Sagüés, Néstor Pedro, Derecho Procesal Constitucional, Recurso Extraordinario, t. 2, p. 195; vid. tb. C.S.J.N., 9/12/86, E.D. 121-276.

⁵ Cfr. S.C., “Villalba en j”, 30/08/2017.

batoria han de regir en los procesos relativos a la ley 23592 de Actos Discriminatorios. Así resultará suficiente para la parte que afirma dicho motivo, la acreditación de hechos que, *prima facie* evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia -como correctamente lo entendió la judicante controlada-, 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. La evaluación de uno y otro extremo corresponde a los jueces de la causa de conformidad con las reglas de la sana crítica⁶.

V.- Recurso de Bautista Rubén Martínez Zambrano:

El embate es inatendible, en virtud que la judicante controlada morigeró, fundadamente, la tasa de interés, atendiendo a lo dispuesto por el artículo 771 del CCCN, a que la temática del despido discriminatorio es muy discutida, y a que V.E. ha impuesto a los jueces verificar si la tasa de interés debe ser reducida, en relación a las circunstancias del caso⁷.-

VI.- Por lo dicho, en conclusión, y de conformidad a los artículos 3, 27, 28 inciso 1 y 29 de la Ley 8.911, esta Procuración General aconseja los rechazos de los recursos extraordinarios provinciales planteados.-

DESPACHO, 24 de mayo de 2022.-



Dr. HECTOR FRAGAPANE
Fiscal Adjunto Civil
Procuración General

6 Cfr. C.S.J.N., "Pellicori", 15/11/2011, DT 2011 (diciembre), p. 3231; y S.C., "Spila", 25/06/2014, L.S. 467-138. Vid. tb. Discenza, Luis, "La evolución de la ley antidiscriminación a través de la jurisprudencia", en DT 2015 (octubre), p. 2093; y Scotti, Héctor Jorge, "La carga de la prueba en los casos de despidos discriminatorios", en DT 2012 (marzo), p. 481.

7 Trib. Cit., plenario "Citibank N.A. en J Lencinas", 30/10/2017.