

Corte Suprema de Justicia de la Nación

Buenos Aires, 5 de octubre de 1999.

Vistos los autos: "Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Ursini, Paola Cassia c/ Geddes, Gloria y otros", para decidir sobre su procedencia.

Considerando:

Que el recurso extraordinario, cuya denegación motivó la presente queja, es inadmisibile (art. 280 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación).

Por ello, se desestima la queja. Hágase saber y, oportunamente, archívese, previa devolución de los autos principales. EDUARDO MOLINE O'CONNOR (en disidencia) - CARLOS S. FAYT - AUGUSTO CESAR BELLUSCIO - ENRIQUE SANTIAGO PETRACCHI - ANTONIO BOGGIANO - GUILLERMO A. F. LOPEZ (en disidencia) - GUSTAVO A. BOSSERT.

ES COPIA

DISI -//-

-//-DENCIA DEL SEÑOR VICEPRESIDENTE DOCTOR DON EDUARDO
MOLINE O'CONNOR Y DEL SEÑOR MINISTRO DOCTOR DON GUILLERMO A. F.
LOPEZ

Considerando:

1°) Que contra la sentencia dictada por la Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo que, al confirmar la de primera instancia, rechazó la demanda promovida por la actora para obtener la indemnización de los daños y perjuicios sufridos como consecuencia de un acto discriminatorio, interpuso esa parte el recurso extraordinario cuya desestimación dio lugar a la presente queja.

2°) Que, según expresa la actora, la cámara incurrió en arbitrariedad en la valoración de la prueba y en la consideración de las cuestiones conducentes, defectos que le impidieron advertir que se había configurado el acto de discriminación en que sustenta su reclamo. Afirma que ello se tradujo en la afectación de sus derechos constitucionales, contemplados en los arts. 14 bis y 16 de la Ley Fundamental y reconocidos específicamente en la ley 23.592, a la que califica como de raigambre constitucional, en tanto refiere concretamente en su art. 1° a sus derechos y garantías. Por todo ello, solicita la descalificación del fallo como acto jurisdiccional.

3°) Que, según relata la actora, se desempeñaba en forma habitual como modelo publicitaria, tarea que cumplía satisfactoriamente a pesar de faltarle un brazo desde su nacimiento, falencia que cubría con una prótesis de finalidad esencialmente estética.

La cuestión que motiva el litigio se suscitó durante la carrera de motonáutica denominada "1000 kilómetros del Delta Argentino", para la cual había sido contratada por la agencia

Corte Suprema de Justicia de la Nación

de modelos de la señora Gloria Geddes, con la intervención de la agencia publicitaria Soundy Producciones S.A., para realizar la publicidad de Y.P.F.

Concluida la primera etapa de la carrera y después de haber sido saludada la actora por el presidente de la Nación y por el señor Daniel Scioli, recibió en forma sorpresiva la comunicación de que debía abandonar en forma inmediata su trabajo y retornar a Buenos Aires, decisión que -por diversas circunstancias y la falta de toda otra explicación razonable- atribuye a una discriminación fundada en sus características físicas.

4°) Que el examen de los agravios vertidos en el remedio federal exige tener en cuenta la índole de la cuestión que motiva la demanda, ya que de otro modo no será factible comprobar si el a quo incurrió en la deficiente ponderación de la prueba que le imputa la actora, que le habría impedido percibir la existencia del acto discriminatorio.

5°) Que, sobre el punto, asiste razón a la recurrente cuando señala que los actos de discriminación no son admitidos como tales por quienes los practican. Por ello, la apreciación de la prueba debe ser guiada por criterios adecuados a la naturaleza de los hechos sometidos a juzgamiento.

6°) Que, al respecto, la Suprema Corte de los Estados Unidos de Norteamérica ha establecido una línea jurisprudencial que resulta de utilidad para detectar, en un proceso judicial, la existencia de actos discriminatorios que se traducen en un despido, en el rechazo de un postulante a un trabajo u otras limitaciones, bajo razones formalmente admisibles, pero que encubren otros motivos que no son confesados.

Así, se ha señalado que el demandante tiene la carga de demostrar que existe, prima facie, un caso de discrimi-

nación. Para ello debe proporcionar evidencia de que reunía razonablemente los requisitos o condiciones exigibles para aspirar a determinado cargo o posición y que fue rechazado bajo circunstancias que permiten inferir la existencia de una ilegal discriminación. Frente a ese marco, el demandado asume la carga de demostrar que el actor fue despedido, no admitido o postergado, por razones legítimas y no discriminatorias. Ello exige dar razones concretas, claras y razonablemente específicas, que funden esa decisión y que permitan al tribunal concluir que, aun existiendo factores que podrían haber dado lugar a una ilegal discriminación, el empleador hubiese procedido exactamente de la misma manera en ausencia de esos ilegales motivos. En ese estado, se admite todavía que el demandante pruebe que la invocada por el empleador no fue la verdadera razón de la decisión y que fue víctima de una discriminación intencional (“Texas Department of Community Affairs v. Burdine”, 450 U.S. 248, 101 S.ct. 1089, 67 L. Ed., 2d. 207 y sus citas).

7°) Que en Fallos: 311:1602 (voto de los jueces Petracchi y Bacqué), esta Corte hizo aplicación de pautas que armonizan con las expuestas supra, al interpretar el art. 81 de la Ley de Contrato de Trabajo en cuanto establece para el principal la obligación de brindar igual trato a sus dependientes “en identidad de situaciones”. Se dijo allí, frente a una alegada discriminación salarial, que: “...el tratamiento diferenciado, para no resultar lesivo de los derechos de la contraparte, debe justificarse en razones objetivas. Por lo mismo, cada una de las partes deberá probar el presupuesto de la norma que invoca como fundamento de su pretensión o excepción. El trabajador deberá acreditar sus ‘circunstancias’, y quien se excepciona aduciendo que la desigualdad obedece a la valoración de los méritos del dependiente o a circunstancias

Corte Suprema de Justicia de la Nación

de bien común, debe acreditar estas afirmaciones”. Luego, se ponderó lo dicho por el juez Powell en la sentencia de la Suprema Corte de los Estados Unidos de Norteamérica “Mc. Donnell Douglas Corp. v. Green” (411 U.S. 792, 5 FEP 965-1973), en el sentido de que “...probados por el demandante los presupuestos legales, la carga de la prueba debe luego pasar al empleador quien deberá articular una causa legítima no discriminatoria de su conducta, para lo cual no es necesario detallar cada uno de los motivos que razonablemente pudo justificar su negativa a contratar”. Por último, se mencionó lo expresado por ese mismo tribunal en “Furnco Construction Corp. v. Watters” (438 U.S. 567, 17 FEP 1062, 1978), en cuanto a que aquélla “no intentó ser una regla inflexible, rígida, mecanizada o ritual, sino, en todo caso, una forma sensata y ordenada de evaluar la evidencia a la luz de la experiencia común tal como se sostiene en la crítica cuestión de la discriminación, porque se presume (por la experiencia) que por lo general las personas no se comportan de una manera arbitraria, sin mediar ninguna razón subyacente, especialmente en asuntos empresarios” (Fallos: 311:1602, pág. 1613, cit., considerando 7°).

8°) Que, en el sub lite, el a quo ha efectuado un examen meramente ritual de la prueba producida, obviando considerar que, tal como lo afirma la recurrente, un enfoque global -y no parcial- de las contestaciones de demanda y su confrontación con las constancias de la causa, revela que las explicaciones de los demandados acerca del despido de la actora son contradictorias e incoherentes y no encuentran apoyo probatorio, de modo que cobra relevancia el factor discriminatorio como motivo del despido que, de otro modo, no encuentra justificación válida.

9°) Que, en tal sentido, el a quo prescindió de ponderar las disímiles versiones de los hechos que dieron los codemandados al contestar la acción instaurada. En efecto: la titular de la agencia de modelos afirmó que había contratado a la actora con pleno conocimiento de sus características físicas, por lo cual aseveró que no hubo, en su accionar, discriminación alguna. Agregó que el despido se produjo en razón del inadecuado rol protagónico asumido por la demandante el primer día de la competencia, al haberse acercado al doctor Menen y al señor Scioli, comportamiento que no se ajustaba a las modalidades del evento. Añadió que posteriormente continuó ofreciéndole empleo, lo que habría ratificado la ausencia de motivos discriminatorios en la separación de la actora (fs. 102/105).

Por su parte, Y.P.F. admitió que su representante había advertido que a la actora le faltaba un brazo, lo cual no le pareció "lo más indicado para la promoción prevista, atento el tipo de vestimenta a utilizar" (fs. 152 vta.). Pero añadió que esa circunstancia motivaba su preocupación, no por motivos estéticos sino por la seguridad de la promotora -debido a la cercanía del río-, por lo cual formuló una consulta al respecto a Gloria Geddes. Según Y.P.F., la nombrada habría manifestado no hallarse en conocimiento de ese problema físico. Agregó Y.P.F. que su parte fue por completo ajena tanto a la contratación de la actora como a su despido y que se limitó a acercarla hasta la terminal de ómnibus como un gesto de cortesía y para ahorrarle el taxímetro (fs. 153).

La codemandada Soundy Producciones admitió haber sido contratada para realizar la producción del evento, pero negó haber tenido relación laboral con la actora y afirmó no haber participado ni de su selección ni de su despido. Añadió que, por estar encargada del traslado del personal que parti-

Corte Suprema de Justicia de la Nación

cipaba en el evento, y por orden del señor Vai -encargado del área de publicidad de Y.P.F.- “procedió a trasladar a la Srita. Paola Cassia Ursini a la terminal de colectivos, conjuntamente con quien nos ordenó tal traslado” (fs. 91 vta.).

10) Que de lo expuesto resulta que el a quo no se hizo cargo de las contradicciones existentes entre las contestaciones de demanda de la titular de la agencia de modelos, señora Gloria Geddes, y de Y.P.F., precisamente en el punto que se vincula con la posible causal de discriminación, que es el previo conocimiento de las características físicas de la actora.

En ese orden de ideas, tampoco valoró adecuadamente la incoherencia que supone que, cuando el representante publicitario de Y.P.F. descubrió que la actora carecía de un brazo y, preocupado por su seguridad y su salud, habló del tema con la agencia que la habría contratado, ésta descubrió, a su vez, el indeseado protagonismo de la modelo y la despidió. El motivo alegado no encuentra apoyo en las constancias de la causa, ya que el señor Scioli declaró que el comportamiento de la actora fue “normal” (fs. 541 vta.), en tanto el señor presidente de la Nación recordó haber mantenido un corto diálogo con la actora, durante el cual le dijo algunas palabras de aliento (fs. 522), lo que indica que la actitud de la demandante no sólo no causó molestias, sino que fue vista con simpatía por el señor Menem.

11) Que, en los términos descriptos, el despido de la actora se presenta visiblemente relacionado con una actitud discriminatoria, de la que habrían sido partícipes, al menos, los codemandados Y.P.F. y la titular de la agencia de modelos, señora Gloria Geddes.

En efecto, la modelo reunía, en principio, las condiciones exigibles para realizar la promoción para la que fue

contratada; el cese de la relación laboral se vincula con la percepción de su problema físico, a la que se le atribuye una preocupación por su salud que no condice con el resultado desfavorable que se produce en forma inmediata y que, a su vez, se funda en razones no demostradas.

En ese marco, la pérdida del trabajo no puede ser interpretada como una protección para una persona que padece cierta desventaja física que, sin embargo, no le impide ni obstaculiza cumplir las tareas que le fueron asignadas.

Cabe recordar, en el punto, que la Suprema Corte de los Estados Unidos de Norteamérica admite la validez de discriminaciones fundadas en propósitos compensatorios, sólo si los miembros de la categoría en cuestión sufren desventajas relativas a esa condición, pero no las acepta si la categorización discriminatoria no los beneficia, o tiende en realidad a perpetuar esa supuesta condición desventajosa. Así, en "Mississippi University for Women v. Hogan" (458 U.S. 718, 1982) ese tribunal admitió la demanda de un hombre que intentaba ser admitido en una escuela de enfermería reservada sólo para mujeres, porque entendió que esa restricción en realidad no era compensatoria de una desventaja relativa a las mujeres, sino que tendía a perpetuar el estereotipo que ve a la enfermería como un trabajo esencialmente femenino.

12) Que, desde la perspectiva expuesta, el recurso extraordinario ha de prosperar, pues aunque los agravios remiten al examen de cuestiones fácticas y de derecho común, ajenas -como regla y por su naturaleza- al remedio federal, tal circunstancia no impide la apertura del recurso cuando, como acontece en el sub lite, el tribunal valoró inadecuadamente la prueba y prescindió de dar a la controversia un tratamiento adecuado, de conformidad con la normativa aplicable. Ello se tradujo, en el caso, en la afectación de las garantías

Corte Suprema de Justicia de la Nación

constitucionales que se dicen vulneradas, lo que impone la descalificación del fallo por aplicación de la conocida doctrina de esta Corte en materia de arbitrariedad de sentencias.

Por ello, se admite la queja, se hace lugar al recurso extraordinario deducido y se deja sin efecto el fallo. Vuelva al tribunal de origen a fin de que, por quien corresponda, se dicte nuevo pronunciamiento con arreglo a lo resuelto. Con costas. Notifíquese y remítase. EDUARDO MOLINE O'CONNOR - GUILLERMO A. F. LOPEZ.

ES COPIA