



**“ENCRUCIJADA EN TORNO A LA DISCRIMINACIÓN  
EN LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO LABORAL”**

**CARRERA: ABOGACÍA**

**OPCIÓN DE TRABAJO: COMENTARIO A FALLO**

**TEMA ELEGIDO: DERECHO LABORAL**

**TUTOR: CARLOS ISIDRO BUSTOS**

**ALUMNO: HERRERA MARIA VERONICA**

**LEGAJO: VABG83605**

**DNI: 29786957**

**SUMARIO** I) INTRODUCCIÓN. II) ASPECTOS PROCESALES: 1) HECHOS RELEVANTES DE LA CAUSA. 2) HISTORIA PROCESAL. III) RATIO DECIDENDI: DECISIÓN DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. IV) ANTECEDENTES DOCTRINALES Y JURISPRUDENCIALES. V) OPINIÓN. VI) CONCLUSIÓN. VII) LISTADO FINAL DE BIBLIOGRAFIA

## **I. INTRODUCCION**

El presente TFG es un análisis de un caso o nota a fallo sobre DERECHO LABORAL

El fallo seleccionado es emanado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación “Recurso de hecho deducido por la parte demandada en la causa Fontana, Edith Fabiana c/ Cibie Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo” con fecha 8 de abril de 2021, Buenos Aires.

Dicho fallo presenta para mí un interés particular porque entra en juego derechos humanos fundamentales como lo es la discriminación (parte demandante) y derecho a defensa a juicio (demandada).

A partir del mismo podremos analizar las diferentes etapas por las que se atraviesa al analizar un caso concreto y las vicisitudes que surgen a la hora de tomar una decisión que afecta a las personas, como así también herramientas teóricas que nos permitirán comprender temas como la discriminación en el ámbito laboral y la extinción de los contratos.

Ambas problemáticas, a mi entender son de gran relevancia, por las consecuencias en la subjetividad de los individuos.

## **II) ASPECTOS PROCESALES:**

### **1) HECHOS RELEVANTES DE LA CAUSA**

El pleito se origina dentro de una relación laboral con la empresa Cibie S.A dedicada a la Fabricación de Productos Metálicos, con sede en la provincia de Córdoba. En el año 2014 un grupo de 34 empleados fueron desvinculados de su trabajo, entre ellos se encontraba la Sra. Fontana Edith Fabiana.

La Sra. Fontana luego de su despido, se hace presente en calidad de actora, ante el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo n° 26 para demandar a su empleadora Cibie S.A por haberla desvinculado de su trabajo por su actividad sindical. -

En Juzgado de Primera Instancia declara valido el despido por lo que, Sra. Fontana, apela el fallo ante la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Este tribunal, a partir de la aplicación del fallo “Pellicori” ,que sostiene que para probar discriminación es suficiente acreditar hechos que a prima facie resultan idóneos para para inducir la existencia de la discriminación; revoca la decisión del juzgado de 1ra instancia por considerar que en el despido se encubre un acto discriminatorio por la actividad gremial que realizaba la Sra. Fontana, a su vez dispone la reinstalación a su puesto de trabajo y el pago de una suma de dinero por daño moral .-

Por su parte la empleadora Cibie S. A, ante la decisión de la Cámara del Trabajo, y sintiendo que se vulneraron garantías constitucionales, presenta un recurso extraordinario. En dicho recurso alude que se omitieron los motivos (económicos) invocados por su parte que la llevo a la desvinculación de sus 34 empleados; como así también cuestiona al tribunal las pruebas que considero en relación a la supuesta actividad gremial de la actora. Dicho recurso fue denegado. -

A raíz de la denegatoria, la demandada (Cibie S.A) se presenta ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación, por medio de una Queja.

El Maximo Tribunal, en casos de medidas discriminatorias dentro de una relación laboral, remite al estándar probatorio establecido por ella, según el cual la existencia de un motivo discriminatorio se tendrá por probada si el interesado muestra, de modo verosímil, que existió tal discriminación, correspondiéndole al demandado probar que el distracto fue por otro motivo, de la naturaleza que fuere, pero ajeno a toda discriminación. En base a ello da la razón a la empleadora Cibie S.A al reprocharle a la cámara la falta de tratamiento a su planteo en relación a que la desvinculación se debía a graves problemas económicos que atravesaba la empresa, siendo dicho motivo a prima facie una causa seria y objetiva, ajena a toda discriminación. Hace lugar a la queja, declara procedente el recurso extraordinario y deja sin efecto la sentencia apelada. -

## **2) HISTORIA PROCESAL**

Como podemos observar el presente fallo tuvo su inicio en el Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo n° 26 quien declaro valido el despido de la empleada Sra. Fontana Edith. -

La medida fue apelada, por la actora, en la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VI, quien declaró la nulidad del mismo, dispuso la reinstalación de la empleada a su puesto de trabajo y el pago de una suma de dinero por daño moral. -

Contra este último fallo la empleadora Cibie S.A presenta un recurso extraordinario que fue denegado, suscitándose así el recurso de queja ante la Corte Suprema de Justicia de La Nación. –

## **III) RATIO DECIDENDI: DECISIÓN DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**

Llegado el caso a los miembros de la Corte Suprema de Justicia, se observaron disidencias en sus votos.

Se evidencian dos posturas:

- 1) Una minoritaria, que sostiene que no puede prosperar el recurso porque los agravios de la queja se refieren a cuestiones de pruebas y actos procesales que no están alcanzados por el art 14 de la Ley N° 48. Agrega además que el recurso no es autosuficiente porque la empleadora no demostró cuales eran los elementos de prueba que den cuenta que la desvinculación se debió a causas económicas y en qué medida resultaron idóneos para hacer caer los indicios de discriminación incorporados por la cámara.
- 2) La postura mayoritaria, sostiene que en casos de discriminación en el marco de una relación de empleo, es aplicable el estándar probatorio utilizado en el fallo “Pellicori” “Varela” “Sisneros”. Dicho estándar, por la dificultad para considerar de forma fehaciente la discriminación, establece que ante un situación de discriminación la misma se tendrá como probada si la parte aporta de forma verosímil indicios que existió; y para refutar esos indicios es necesario que la demanda pruebe que el distracto obedeció a otra causa, cualquiera sea la naturaleza, pero debe ser ajena a toda discriminación.- Objeta a la cámara que no analizo las pruebas aportadas por la empleadora , que demuestran que el despido

fue por causas económicas que atravesaba la empresa, y que esa situación configura una causa seria y objetiva, ajena a toda discriminación como estaba establecido en causa “Pellicori”. Se hace lugar a la queja, se declara procedente el recurso extraordinario y se deja sin efecto la sentencia apelada.

En resumen, el tribunal, por voto de mayoría, decidió hacer lugar a la queja, declarar procedente el recurso extraordinario y dejar sin efecto la sentencia apelada. Se ordeno el reintegro del depósito y se devuelve al tribunal de origen a los fines de dicte un nuevo pronunciamiento con arreglo de la decisión de la Corte.

#### **IV) ANTECEDENTES DOCTRINALES Y JURISPRUDENCIALES.**

Uno de los tópicos importantes es la **prohibición de discriminación**, la misma es receptada por la declaración Universal de Derechos Humanos en su artículo 7, donde se plantea que todos los hombres somos iguales ante la ley y sin distinción tenemos derecho a igual protección contra toda discriminación. Esto no está exento dentro del ámbito laboral.

En materia laboral y según la Organización Internacional del Trabajo, en su convenio sobre discriminación en materia de empleo y ocupación, C111, define a discriminación como: *“cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”*. (C111, Art 1)

Existen varios autores que trabajan sobre la discriminación en el ámbito de las relaciones laborales entre ellos podemos encontrar los aportes realizados por Mario Ackerman ((Ackerman, 2005) quien retomando a Kiper distingue dos clases de discriminaciones, una de naturaleza objetiva no reprochable y otra arbitraria y reprochable.

En relación a la primera refiere *“ es sumamente razonable que el legislador intente corregir una desigualdad de la realidad a través de una diferenciación jurídica, puntualizando que existen situaciones en las que es menester discriminar para igualar, aunque esto suene contradictorio, cuando han existido patrones o constantes históricas de trato desigual, se trata de los llamados programa de acción afirmativa* (Ackerman,

2005, pág. 414) *continua la lucha en procura de la erradicación de todas las formas de discriminación tienen por objetivo no tanto evitar la arbitrariedad como eliminar el trato peyorativo que por motivos de odio, ignorancia o prejuicio pueda infringirse a seres humanos o grupos de seres humanos por la única razón de resultar en algún aspecto material, cultural o moral diferentes del discriminador y por lo común, integrantes de minorías en el respectivo lugar y momento .....este tipo de discriminación peyorativa resulta aborrecible y que se podría calificar como una conducta antihumana, e lesa humanidad*". (Ackerman, 2005 pág. 414)

Por su parte los autores Tosseli C.A, Grassis P.M, Ferrer J. I, (2007) en el libro "Violencia en las relaciones laborales" se refieren a la discriminación, retomando a Martínez Vivot, *"cuando arbitrariamente, se efectúa una distinción, exclusión o restricción que afecta al derecho igualitario que tiene toda persona a la protección de las leyes, así como cuando injustificadamente se le afecta a una persona, o grupo de personas, o una comunidad, el ejercicio de las libertades fundamentales expresadas en la constitución nacional por razones de raza, religión, nacionalidad, opiniones políticas o cualquier otro orden, sexo, posición económica o social u otra de cualquier naturaleza posible"* (Tosseli, Grassis, Ferrer; 2007, pág. 27) .

En el libro antes citado, los autores de forma clara y práctica también efectúan una distinción entre los diferentes tipos de discriminación, a saber:

- 3) Discriminación positiva o acciones afirmativas, que alude a las medidas tendientes a lograr igualdad o equiparación de posibilidades. Término que surgió en Estados Unidos como una forma de combatir la discriminación racial y donde se obligaba a los contratistas a realizar acciones afirmativas en sus contrataciones. Son *"Políticas o medidas dirigidas a favorecer a determinadas personas o grupos ya sea con el fin de eliminar o reducir las desigualdades de tipo social cultural, económico que los afectan, ya sea con el fin de lograr que los miembros de un grupo sub-representado, usualmente un grupo que ha sido discriminado, tenga una mayor representación"* (Tosseli, Grassis, Ferrer; 2007, pág. 31-32) ejemplo de ellos son subsidios o rebajas impositivas para contratantes de personas de grupos culturalmente desfavorecidos, o cupos femeninos obligatorio en materia política y gremial
- 4) Discriminación inversa, *"determina que en ciertas circunstancias se discrimine por algún mecanismo de los estipulados para favorecer a un colectivo"*

*determinado, al que se considera social o culturalmente postergado, frente a otro u otros grupos que históricamente se han encontrado mejor posicionados para acceder al puesto que se esta protegiendo.. en caso de dos sujetos en situaciones desiguales la norma realiza un tratamiento en beneficio del peor situado.. como allí se alerta es combatir fuego con fuego, en un aspecto muy delicado como es violar , a sabiendas, el derecho de una persona para proteger a los otros” (Tosseli, Grassis, Ferrer; 2007 pag 40)*

- 5) Discriminación peyorativa o negativa, que es aquella que encubre un prejuicio hacia el sector social que es discriminado, existen una diversidad de conductas que pueden ser encuadradas en esta categoría, a saber por ejemplo: por genero, por pertenecer a grupo indígenas, edad, estado civil, orientación sexual, apariencia física, nacionalidad etc.

Esta ultima es el tipo de discriminación que es torna aborrecible y repudiable.

Siguiendo la misma línea, merecen retomar los aportes del jurista Valentín Rubio. Quien en el análisis que hace sobre el régimen legal del contrato de trabajo, expresa que la palabra **discriminar** se entiende como “establecer una diferencia en favor o en contra de una persona o cosa sobre la base del grupo, categoría, o clase a la que la persona o cosa pertenece” (Rubio, 2003). Retoma a Krotoschin quien refiere que el termino discriminación, “significa el acto de distinguir y diferencia, concepto que en sí mismo carece de sentido peyorativo y hasta puede indicar una actitud licita y necesaria” (Rubio, 2003, pág. 44). El jurista califica la discriminación como ilícita cuando implica una desigualdad de trato no justificada. Refiere que lo contrario a la discriminación por lo tanto seria la igualdad de trato. En el ámbito laboral, la igualdad de trato o prohibición de un trato diferente arbitrario, se hacen aplicables; y solo se admite un trato desigual cuando no es arbitrario (agresivo) siendo objetivamente defendible.

*“Las discriminaciones que consisten en violaciones de derechos de las personas (raza, nacionalidad, opinión etc.) o que se fundan en su sexo son inadmisibles” (Rubio, 2003, pág. 44)*

También Juan Carlos Fernández Madrid (1990), reconocido Jurista en el Ámbito Laboral, al hablar los principios del derecho laboral se refiere que la **regla es la no discriminación**. El mencionado autor expresa que la LCT prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores y como principio general el empleador está obligado

a dispensar igualdad de trato en idénticas situaciones. “Se considera que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión, raza pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común como el que se sustente en la mayor eficacia laboriosidad o contratación de sus tareas por parte del trabajador ....en el derecho laboral no todas las personas relativamente iguales deben ser tratadas de igual manera sino solamente cuando las circunstancias son iguales” ( Fernández Madrid; 1990 pág. 244)

“Lo realmente prohibido es la arbitrariedad en el tratamiento desigual...el empleador deberá probar que su actuación se encuentra legitimada, que no hubo arbitrariedad injusta y mucho menos intención vejatoria... es arbitrario en trato desigual en casos semejantes por causas no objetivas”( Fernández Madrid; 1990 pag 245)

“El principio de tratamiento igual no pretende excluir la diferenciación razonable, sino la arbitrariedad, y el tratamiento desigual de iguales, en iguales circunstancias, perjudicial y sin razón, es arbitrario y dicho principio se viola también cuando se actúa arbitrariamente o por razones no objetivas” (Fernández Madrid; 1990 pag246)

ZAPPINO VULCANO, en su análisis sobre la aplicación del convenio C111 y su aplicación en la Argentina, en torno la discriminación en el ámbito laboral refiere “el tratamiento desigual de una persona o grupo de personas con motivación en aquellas características personales que porten no forma parte del patrimonio exclusivo de las relaciones de trabajo. Constituye, lastimosamente, una patología ínsita en todo vínculo social, cualquiera sea su carácter o coyuntura fáctica que lo origine. () ..... adquiere particular relevancia en el área que nos compete dado que, en el marco de una sociedad signada por el mercantilismo y la competitividad feroz que impone la globalización, el trabajo resulta uno de los agentes socializadores esenciales del ser humano. La inserción en una unidad productiva, cualquiera sea la modalidad y estructura que exhiba, oficia -entre otros- como factor de integración social del sujeto, al tender puentes entre sus pares, propiciar ámbitos esenciales de interacción, brindar oportunidades para el desarrollo de destrezas y habilidades, y también proporcionar a aquél -nada menos que- un sentido de pertenencia. En idéntico orden de ideas, también las conductas que atentan contra los derechos fundamentales de sus protagonistas, especialmente aquéllos vinculados con la dignidad y otros derechos personalísimos, hallan con facilidad el camino para hacer mella en su destinatario”. (Zappino,2019 apartado II)

En el mismo artículo refiere que con la entrada en vigor de la Ley 23592 en Argentina se marcó un hito importante ya que *“instituyó mecanismos concretos para garantizar la efectiva vigencia del mandato de igualdad .... Y se estableció de modo expreso cuál sería la consecuencia que debía seguir a la perpetración de un accionar discriminatorio: su autor 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 ocasionado”*. (Zappino,2019 apartado III)

Ahora bien tanto el principio de igualdad y de protección de todo tipo de discriminación son, para la Corte Suprema de justicia, según el fallo Pellicori,<sup>1</sup> *“elementos arquitectónicos del orden jurídico constitucional Argentino e Internacional”*, [ambos han alcanzado la categoría de ius cogen según lo ha esclarecido la corte interamericana de derechos humanos lo cual acentúa la obligación del estado de garantizar la no discriminación, pudiendo ante la inobservancia incurrir en un acto ilícito internacional.

En el mismo fallo se advierte sobre las dificultades con las que se encuentran las víctimas de discriminación dentro de una relación laboral a la hora de acreditar discriminación y regular la carga probatoria. Uno de sus argumentos refiere que las víctimas, comúnmente, no cuentan en su alcance pruebas contundentes para acreditar el acto, constituyéndose en un obstáculo para las mismas a la hora de acceder a la justicia en busca de resarcimiento/o reparaciones. Es por ello que la carga probatoria es trasladada al demandado, quien deberá probar los hechos que desacrediten lo acreditado por la parte, exponiendo motivos distintos a todo acto de discriminación fijando así el estándar probatorio:

*“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”*.<sup>2</sup>

---

• <sup>1</sup> C.S.J.N. “PELLICORI”. FA11000149. (2011)

• <sup>2</sup> C.S.J.N. “PELLICORI”. FA11000149. (2011)

Siguiendo esta línea , en el Fallo Sisnero<sup>3</sup>, la Corte Suprema de Justicia, en referencia a la complejidad que conlleva el probar un hecho discriminatorio en el ámbito de empleo expresa “*Lo más habitual es que la discriminación sea una acción más presunta que patente, y difícil de demostrar ya que normalmente el motivo subyacente a la diferencia de trato está en la mente de su autor, y la información y los archivos que podrían servir de elementos de prueba están, la mayor parte de las veces, en manos de la persona a la que se dirige el reproche de discriminación*”<sup>4</sup> ante dichas dificultades es que el tribunal plantea la aplicación del estándar probatorio postulado en el fallo Pellicori.

Otro tópico a tener en cuenta es la **extinción del contrato laboral** y en su especificidad a raíz de causas económicas.

Según Mario Ackerman (2005), en la terminación del contrato por iniciativa del empleador encontramos al **Despido**. “*El despido o (denuncia) es, un acto unilateral recepticio, no necesariamente formal, por el que una de las partes pone fin al contrato del trabajo. ..Continua ..si el empleador despide y repara la situación es irrelevante para el sistema jurídico, si el empleador despide sin reparar cuando correspondía tal reparación, la sanción podrá ser impuesta en sede judicial*” (Ackerman,2005,pag. 176).

Similar definición es la proporcionada por Juan Carlos Fernández Madrid , quien define al *despido como un acto unilateral y recepticio por el cual el empleador extingue el contrato de trabajo*( Fernández Madrid; 1990 pag. 1565), agrega que presenta algunas características entre las que podemos mencionar: se produce con la sola voluntad del empleador sin perjuicio de las consecuencias indemnizatorias que puede conllevar, es un acto recepticio, extintivo del contrato de trabajo y en principio no exige una forma especial y solo se prevé la notificación por escrito para el caso de que se otorgue preaviso o que se quiera invocar la justa causa, es eficaz el despido verbal a diferencia de la renuncia(otra forma de extinción del contrato) del trabajador que se requiere una forma expresa o una conducta concluyente

---

<sup>3</sup> C.S.J.N. “SISNERO”, FA14000071 (2014)

<sup>4</sup> C.S.J.N. C.S.J.N. “SISNERO”, FA14000071 (2014)

Volviendo a lo planteado por Ackerman el despido puede manifestarse de forma verbal o escrito. *“Si el empleador no pretende justificar su decisión no es exigible formalidad alguna, dado que el despido es un acto previsto, permitido y el algún sentido protegido por el derecho positivo; es valido , en tal contexto el despido sin causa comunicado por acta notarial-no redargüida de falsedad.- La forma escrita es exigible solo en casos de despido por justa causa”* (Ackerman, 2005, pag 177)

Asi mismo dicho autor refiere que los hechos que se invocan para la extinción del contrato de trabajo deben ser de forma clara, completos e invariables, resultado del deber de buena fe que ese les impone a las partes. *“La obligación de notificar las causas del despido y no poder modificar estas en juicio responde a la finalidad de dar al dependiente la posibilidad de estructurar en forma adecuada su defensa”* (Ackerman, 2005, pag 179)

Dentro de las causas que son invocadas para la extinción del contrato encontramos al **despido por causas económicas**.

Este se encuentra regulado en el art 247 de la ley 20744, el cual se refiere al despido por fuerza mayor o falta o disminución de trabajo, ante la cual el empleador deberá indemnizar al trabajador si existiera la presencia de estas causas fehacientemente justificadas por el empleador, así mismos establece el orden de prelación en que se ejecutará la desvinculación laboral. –

*“En el régimen vigente los despidos dispuestos por causa de fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador originan a favor del trabajador el derecho al cobro de indemnizaciones reducidas equivalentes a la mitad de las que corresponden por despido injustificado. En estos casos nos encontramos ante despidos motivados por causas ajenas a la voluntad del empresario. Tanto en el caso de suspensiones como de los despidos debe comenzarse por los trabajadores de menor antigüedad”* (Fernández Madrid; 1990 pág. 100)-

Por su parte el Jurista Valentín Rubio, en relación a la desvinculación por causas económicas, expone que la empresa por su propia naturaleza jurídica, *“debe asumir ciertos riesgos de derivan de las exigencias de un mercado altamente competitivo... y del accionar del estado quien regula las relaciones económicas ... tanto la fuerza mayor como la falta de trabajo constituyen circunstancias sobrevinientes de ineficacia funcional del contrato, que afectan a su objeto, ya que por situaciones externas, no imputables al empleador, éste se encuentra*

*imposibilitado temporal o perdurablemente de ocupar a su dependiente” (Rubio, 2008, pág. 325) Continua no” basta con probar una crisis general sin justificar la incidencia concreta en el establecimiento o sumada a aquellas configuren la situación prevista por la ley. Para fundamentar un despido por fuerza mayor hay que probar la imprevisibilidad, la inevitabilidad y la irresistibilidad de hecho porque parte de quien lo aduce” (Rubio, 2008, pág. 325-326)*

Siguiendo la misma línea, Ackerman, refiere que para juzgar la responsabilidad atenuada del empleador deben concurrir una grupo de condiciones determinadas objetivamente o judicialmente. Por un lado debe darse el supuesto material de falta o disminución de trabajo no imputable al empleado, *“debe existir causas objetivas y descartarse la culpa o negligencia empresaria. La fuerza mayor o falta de trabajo deben consistir en la imposibilidad de seguir produciendo, ya sea por dificultades materiales que lo impidan, o por circunstancias del mercado que hagan antieconómica la actividad”...Esta situación debe ser grave, es decir, impedir el mantenimiento del vínculo laboral. La gravedad , por otra parte debe tener una grado relevante de perdurabilidad, ya que una crisis temporaria es un riesgo común en la explotación comercial y no autoriza su invocación(Ackerman, 2005, pág. 222)*

Sea por fuerza mayor o disminución de trabajo la carga de la prueba se encuentra a cargo del empleador quien deberá probar las mismas, acreditando que no son inimputables a él y que hicieron todo lo posible para superar dicha situación. Al respecto Ackerman refiere que es el empleador quien debe *“justificar la incidencia de tal crisis en el establecimiento o probar la existencia de causas individuales que , sumadas a aquellas, configuren la situación prevista por la ley....comprobada la situación fáctica, el empleador debió haber respetado el procedimiento establecido por la ley relativo al orden de despido”( Ackerman, 2005, pag 223)* comenzar por el personal menos antiguo, los trabajadores con menos carga familiar

La extinción del contrato de trabajo pone fin al contrato y por consiguiente la extinción de derechos y obligaciones que el mismo contenían; pero a partir de este acto pueden surgir nuevas obligaciones, como lo es por ejemplo la entrega de certificaciones, pago de la liquidación final o indemnizaciones que puedan considerarse según el caso concreto.

## **V) OPINIÓN.**

Como se observa en los postulados precedentes es inadmisibles todo acto o conducta discriminatoria, y se nos presenta una situación compleja donde se entrelaza el principio de no discriminación (empleada que se sintió que su despido fue por su situación gremial) derecho a defensa (empleadora, por no haber, la Cámara, considerado su causal de despido). Este tipo de situaciones, complejas por la naturaleza misma del hombre como de las relaciones laborales, se encuentran en la cotidianeidad los jueces a la hora de tomar decisiones que repercuten en la vida de los ciudadanos. La Corte Suprema de Justicia estableció un estándar probatorio que le es de utilidad para este tipo de situaciones controvertidas

En el análisis del caso en particular y de todos los casos contractuales yo estimo que se deben tener presente ciertos parámetros básicos que son fundamentales en las relaciones humanas. -

En primer lugar, debemos considera que por aplicación del artículo 1 de la Declaración de los derechos humanos, estamos obligados a comportarnos fraternalmente, según este ordenamiento Supranacional. -

Así mismo debemos considerar que por aplicación del artículo 16 de nuestra Constitución Nacional, rige el principio de igualdad ante la ley, razón por la cual no existe posibilidad de discriminar sin razón que justifique la discriminación. Dicho principio se encuentra en consonancia con tratados Internacionales.

Por aplicación del artículo 14 vis de la Constitución existe la protección del trabajador y de la actividad gremial.

Conjugando con lo anteriormente descrito es oportuno considerar el Principio de buena Fe que resulta piedra angular de todo contrato. Según lo establecido en el art 9 y 961 del código civil y comercial de la Nación y en forma específica por el artículo 11 de la LCT.

Por lo que, en mi opinión sobre el caso planteado, considero que, si 35 trabajadores fueron despedidos, salvo que todos ellos hubieran sido activistas gremiales, el despido era legal; en concordancia con el fallo de 1ra instancia y la Corte. La empleadora pudo probar, como se estipula en el estándar probatorio que toma la CSJN, que las dificultades

económicas fueron las causales del despido, y ello quedaría encuadrado dentro de las disposiciones del art 247 de la LCT, y no se vulnera con ello ninguno de los principios detallados precedentemente, ya que no habría mala fe, no habría discriminación. Lo que si correspondería que se pague la indemnización correspondiente al 50% del despido sin causa. -

## **VI) CONCLUSION.**

Derechos fundamentales como la no discriminación y el derecho a la defensa son cuestiones que generan una encrucijada en sedes de tribunales.

Como hemos descripto la discriminación peyorativa y arbitraria está totalmente prohibida por diferentes leyes y tratados internacionales, y en muchas oportunidades nos encontramos con dificultades a la hora de probar dichas situaciones; por lo que se debe recurrir a cuestiones teóricas y/o prácticas que nos ayuden a entender el caso concreto. El ámbito de las relaciones laborales no está exento de ello.

Este tipo de prácticas pueden presentarse en las diferentes etapas de un contrato laboral, lo cual requiere de conocimientos y practica para poder detectarlas e inhabilitarlas antes de que se tornen perjudiciales.

Una de las etapas, en mi opinión la más dura, es la de extinción de un contrato laboral, ya que considero que el trabajo es una forma de estructuración en la vida de los sujetos. Pero hay situaciones en donde se torna insostenible para el empleador continuar con la relación laboral. Las dificultades económicas, no imputables al empleador, es una de ellas y se encuentra regulada por nuestra legislación. Situación que no deja de ser critica ya que afecta en la vida de los sujetos.

Este tipo de encrucijada, por las dificultades que engloban, generalmente terminan siendo resueltas en sede judicial, más aun en épocas de inestabilidad o crisis nacionales o globales. Creo que es importante apegarnos a los principios rectores del derecho laboral, para poder tomar decisiones humanizadas y contextualizadas que puedan dar una respuesta equitativa y justa a las problemáticas por las que traviesan tanto los trabajadores y empresarios.

## **VII) LISTADO FINAL DE BIBLIOGRAFIA**

- RUBIO V, (2003) RÉGIMEN LEGAL DEL CONTRATO DE TRABAJO. LEY 20.744. 2º EDICIÓN ACTUALIZADA. COLECCIÓN LEYES ANOTADAS. RUBINZAL-CULZONI EDITORES
- ZAPPINO VULCANO V, (2019). EL CONVENIO N° 111 DE LA O.I.T. Y EL PROGRESO DE SU APLICACIÓN EN ARGENTINA. SISTEMA ARGENTINO DE INFORMACIÓN JURÍDICA.ID SAIJ: DACF190072.  
<http://www.saij.gob.ar/victoria-zappino-vulcano-convenio-111-oit-progreso-su-aplicacion-argentina-dacf190072-2019-04-12/123456789-0abc-defg2700-91fcanirtcod?&o=659&f=Total%7CTipo%20de%20Documento%7CFecha%7CTema%7COrganismo%7CAutor%7CEstado%20de%20Vigencia%7CJurisdicci%F3n%7CTribunal%7CPublicaci%F3n&t=759>
- FERNANDEZ MADRID JUAN CARLOS. (1990). TRATADO PRACTICO DE DERECHO DEL TRABAJO TOMO I Y II. ED. LA LEY S.A.
- ACKERMAN, MARIO. (2005) TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO TOMO IV LA RELACIÓN INDIVIDUAL DEL TRABAJO -III. EDITORIAL RUBINZAL-CULZONI
- TOSELLI CARLOS ALBERTO; GRASSIS PABLO MARTIN, FERRER JUAN IGNACIO. (2007) .VIOLENCIA EN LAS RELACIONES LABORALES (DISCRIMINACIÓN-MOBING-ACOSO SEXUAL) ED. ALVERONI.
- RAMOS SANTIAGO JOSÉ,(2008) LINEAMIENTOS PARA UN DESPIDO DISCRIMINATORIO [http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacj080011-ramos-lineamientos\\_para\\_un\\_despido.htm](http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacj080011-ramos-lineamientos_para_un_despido.htm)
- DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS.  
[http://www.infoleg.gob.ar/?page\\_id=1003](http://www.infoleg.gob.ar/?page_id=1003)
- Ley 23592 EJERCICIO DE DERECHOS Y GARANTIAS CONSTITUCIONALES MEDIDAS CONTRA ACTOS DISCRIMINATORIOS  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=20465>

- CONSTITUCION DE LA NACION ARGENTINA  
<https://www.senado.gob.ar/bundles/senadoparlamentario/pdf/institucional/constitucionNac1853.pdf>
- LEY N° 20.744 - REGIMEN DE CONTRATO DE TRABAJO  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>
- C.S.J.N. “PELLICORI”. FA11000149. (2011)  
<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>
- C.S.J.N. “SISNERO”, FA14000071 (2014) <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-sisnero-mirtha-graciela-otros-taldelva-srl-otros-amparo-fa14000071-2014-05-20/123456789-170-0004-1ots-eupmocsollaf>
- C.S.J.N. “VARELA” FA18000069 (2018)  
[http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-recurso-hecho-deducido-jose-gilberto-varela-causa-varela-jose-gilberto-disco-sa-amparo-sindical-fa18000069-2018-09-04/123456789-960-0008-1ots-eupmocsollaf?utm\\_source=newsletter-semanal&utm\\_medium=email&utm\\_term=semanal&utm\\_campaign=jurisprudencia-federal](http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-recurso-hecho-deducido-jose-gilberto-varela-causa-varela-jose-gilberto-disco-sa-amparo-sindical-fa18000069-2018-09-04/123456789-960-0008-1ots-eupmocsollaf?utm_source=newsletter-semanal&utm_medium=email&utm_term=semanal&utm_campaign=jurisprudencia-federal)