



TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

Nota a Fallo - Derechos fundamentales en el mundo del trabajo

LOS DIVERSOS CRITERIOS DE LA CSJN EN RELACIÓN A LOS DESPIDOS DISCRIMINATORIOS

Fallo: Corte Suprema de Justicia de la Nación. Fontana, Edith Fabiana c/ Cibie
Argentina S.A.s/ juicio sumarísimo (8-04-2021).

TONEATTI, MARÍA DE LUJAN

VABG81162

DNI 29.067.118

Tutora: Romina Vittar

Seminario Final

Entrega 4

Abogacía

Universidad Siglo 21

14-11-2021

Sumario

I- Introducción. II- Premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal. III- *Ratio decidendi*. IV- Análisis conceptual y antecedentes. V- Postura de la autora. VI.- Conclusión. VII- Bibliografía. i. Doctrina - ii. Legislación - iii. Jurisprudencia.

I. Introducción

En la presente nota a fallo se analizará el pronunciamiento de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en los autos caratulados “Fontana, Edith Fabiana c/ Cibie Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo” (8/04/2021). Allí, la Corte rechazó el pedido de reinstalación a su puesto de trabajo a una ex empleada, dejando sin efecto la sentencia de instancia anterior en la que se declaró nulo su despido por ser considerado discriminatorio teniendo en cuenta que la trabajadora refirió ser activista sindical.

Los derechos fundamentales en el mundo del trabajo fueron incorporados a nuestra Constitución Nacional en 1994 con la reforma de ese entonces. Así, “la idea de que el trabajo es un bien jurídico indispensable queda plasmada de forma incuestionable, al positivizarse a través de la norma y en este caso, con la más alta jerarquía” (Vega Ruiz y Martinez, 2002, pág. 6).

En el caso se presenta un *problema jurídico de prueba*, el que según Alchourron y Bulygin (2012) tiene lugar cuando está determinada la normativa aplicable al caso concreto y las propiedades relevantes de ella pero debido a la ausencia de pruebas en la causa, se ignora si existe o no tal propiedad relevante. En este caso particular se presenta tal problema atento a que la Corte consideró que las pruebas aportadas por las partes no fueron suficientes para acreditar que el despido fue discriminatorio. En este contexto, llevar a cabo este análisis con un problema jurídico de este tipo es verdaderamente interesante por presentarse en el razonamiento del juez una complejidad en torno a la cuestión probatoria, atento a que, la Corte resolvió en otras ocasiones conflictos análogos, por lo que podría creerse que en este caso su decisión sería similar. Sin embargo, se presenta frente al tribunal una cuestión determinante en cuanto a la carga probatoria que lo hace resolver en el sentido opuesto al que lo hizo en los otros casos, rechazando el pedido de la trabajadora de ser reinstalada en su puesto de trabajo.

La relevancia de este fallo es magnánima teniendo en cuenta que en el caso se ven involucrados los anteriormente mencionados derechos fundamentales en el mundo del trabajo y los derechos y garantías constitucionales contra actos discriminatorios regulados en la Ley N° 23.592. En este sentido, también se presenta como relevante la distinción del despido con causa y sin causa, ya que el que se dio en este caso es el último, y que, debido a la actividad sindicalista de la trabajadora se confundió con un despido de tipo discriminatorio.

II. Premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal

En este caso se da un despido laboral, por parte de Cibie Argentina S.A. contra Edith Fabiana Fontana, el que es judicializado por ser considerado discriminatorio. En este contexto, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala VI declaró la nulidad de dicho despido por considerar que encubría un acto discriminatorio. Esta Cámara había considerado que se constituían indicios suficientes para discurrir que la trabajadora había sido despedida por razones gremiales. De manera que ordenó la reincorporación de la misma a su puesto de trabajo y el pago de una indemnización en concepto de daño moral.

Ante esta resolución, la demandada interpuso un recurso extraordinario frente a la Corte Suprema de Justicia de la Nación en contra de la sentencia, acusándola de arbitraria. La Corte, con el voto mayoritario avaló el argumento de Cibie Argentina S.A. consintiendo que el motivo del despido de la trabajadora y de los otros 34 compañeros fue una crisis de la empresa, de manera que hace lugar a la queja y declara procedente el recurso extraordinario, por lo que consecuentemente deja sin efecto la sentencia apelada.

Hubo un voto en disidencia, por parte del Dr. Horacio Rosatti quien expresó que el recurso interpuesto por Cibie no podía prosperar, ya que los agravios estaban relacionados con cuestiones fácticas y procesales, propias de los jueces de la causa y ajenas a la instancia del artículo 14 de la ley 48, y que asimismo la recurrente no demostró la arbitrariedad reclamada.

III. Ratio decidendi

La CSJN decide descalificar la sentencia apelada, asistiéndole razón a la demandada/recurrente, reprochando al fallo de Cámara la falta de tratamiento de su planteo en cuanto a que la decisión de los despidos tuvo que ver con graves problemas económicos de la empresa, los que se consideran debidamente acreditados en el expediente, quedando configurada una causa totalmente ajena a la discriminación

Tal como surge del texto del fallo, la Corte al resolver expresó que si bien las impugnaciones remiten al examen de cuestiones de índole fáctica, probatoria y de derecho común, ajenas, como regla y por su naturaleza al recurso del art. 14 de la ley 48, opinó que era necesario reconocer a ese principio cuando la omisión de considerar un planteo oportunamente introducido y conducente para una adecuada solución del pleito, es susceptible de vulnerar la garantía de defensa (Fallos: 317:638; 330:4459 y 339:408).

En relación al problema jurídico de prueba, la Corte lo resuelve al considerar que se establece el estándar de prueba aplicable cuando se discute la existencia de medidas discriminatorias en el marco de una relación de empleo, dada la notoria dificultad para considerar fehacientemente acreditada la discriminación (“Pellicori” Fallos: 334:1387, “Sisnero” Fallos: 337:611 y “Varela” Fallos: 341:1106). Es por ello que la CSJN expone que la existencia del motivo discriminatorio se considerará probado si el interesado demuestra, de modo verosímil, que la medida fue dispuesta por ese móvil, caso en el cual corresponderá al demandado, a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que el trato dispensado no obedeció al motivo discriminatorio reprochado. Por lo que bastará que demuestre que el distracto se dispuso por cualquier otro motivo, de la naturaleza que fuere.

IV. Análisis conceptual y antecedentes

En el caso, se hizo manifiesto un problema jurídico de prueba, el que según Alchourrón y Bulygin (2012) tiene lugar cuando está determinada la normativa aplicable al caso concreto y las propiedades relevantes de ella pero debido a la ausencia de pruebas en la causa, se ignora si existe o no tal propiedad relevante. En el caso, esta problemática tiene lugar ya que la Corte consideró que las pruebas aportadas no fueron suficientes para acreditar que el despido fue discriminatorio.

En relación a los despidos discriminatorios puede decirse que, según Grisolia (2016) si se comprueba que un trabajador despedido fue apartado de su puesto de trabajo con motivaciones discriminatorias puede pedir la reincorporación a sus tareas. En este sentido, la situación jurídica se enmarca en las previsiones de la Ley N° 23.592, la que en su artículo primero enuncia que quien arbitrariamente impida, obstruya o menoscabe el ejercicio de los derechos y garantías fundamentales de la Constitución, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización.

Por su parte, Martínez Vivot (1981) considera que existe discriminación cuando una persona o un grupo de personas se ve afectada de manera injustificada respecto del ejercicio de alguna de las libertades o derechos contemplados en la Constitución Nacional, por razones de raza, religión, nacionalidad, cuestiones políticas, sexo u otra de cualquier índole. Así, la igualdad se presenta como una relación respecto de la cual corresponde reconocer a todas las personas sus derechos fundamentales y su absoluta dignidad, evitando discriminaciones (Ziulu, 2014).

En el mismo orden de ideas diversa jurisprudencia fue dictada en el sentido de igualdad en el plano laboral y de defensa de los derechos reconocidos constitucionalmente. Tal es el caso del fallo “Álvarez, Maximiliano y otros v. Cencosud SA s/acción de amparo” (2010) en el que la Corte Suprema de Justicia de la Nación dictó confirmando la sentencia de la sala 2ª de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. Allí, consideró que la Ley Antidiscriminatoria N° 23.592 se aplica también a las relaciones laborales privadas y prevalece sobre la libertad contractual y de comercio del empleador. Este fallo fue, sin duda alguna, un caso emblemático en total congruencia con la citada ley y como remedio a la vulneración de ciertos derechos fundamentales.

Del mismo modo, otros fallos como “Pellicori” (2011) y “Varela” (2011) sentaron precedentes en la materia y en este mismo sentido, lo que expone de manera considerable la trascendencia de resolver en pos de los derechos reconocidos constitucionalmente. Según lo pronunciado en el primero:

Resultará suficiente, para la parte que afirma dicho motivo, con la acreditación de hechos que 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. La evaluación de uno y otro extremo, naturalmente, es cometido propio de los jueces de la causa, a ser cumplido de conformidad con las reglas de la sana crítica (CNAT, Sala III, 15/11/2011 “Pellicori, Liliana Silvia c/Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/amparo. Consid. 11).

En cuanto a la cuestión probatoria, la misma cobra considerable importancia en el fallo analizado ya que es en torno a ella que gira el problema jurídico pero especialmente porque la Corte consideró la prueba de que el despido no obedeció al motivo discriminatorio reclamado y consecuentemente resolvió descalificar la sentencia apelada, declarando procedente el recurso extraordinario y dejando sin efecto la sentencia apelada. Al respecto, no existe en nuestro ordenamiento jurídico una norma que establezca que se requiera de determinados medios de prueba o que se excluye la validez de las testimoniales para acreditar el carácter discriminatorio del despido de un trabajador o trabajadora. Simplemente el trabajador deberá presentar indicios, y el empleador deberá acreditar que la decisión por la cual extinguió el vínculo contractual obedecía estrictamente a cuestiones laborales (Noble, 2016).

A razón de lo planteado, surgen dos interrogantes: ¿Qué es lo que se debe probar? Y ¿Quién está obligado a probar la existencia del acto discriminatorio? Según Rodríguez Mancini (2007) una corriente tradicionalista establecía que debía ser la víctima del acto discriminatorio la obligada a probar su existencia y sus consecuencias, razonando que la nulidad intensa que contempla la norma antidiscriminatoria N° 23.592 exige una rigurosidad absoluta y una apreciación exigente de los elementos probatorios, basándose en dos particularidades. Por un lado, el régimen de estabilidad relativa impropia que adopta nuestro sistema jurídico en materia laboral solo genera consecuencias indemnizatorias y la segunda, que teniendo como base a los art. N° 14, 14 bis, 17 y 33 de la Constitución Nacional, se impone un estricto y exhaustivo análisis de las motivaciones que emergen en la decisión de disolver el contrato de trabajo.

Surge de la jurisprudencia analizada y citada precedentemente (“Pellicori” y “Varela”) que ahora basta con que el trabajador despedido por motivos discriminatorios demuestre que el acto existió y por aplicación de la doctrina de las cargas dinámicas probatorias se da una especie de inversión de la carga probatoria trasladando la misma a quien es denunciado como sujeto discriminante. De ese modo, queda a cargo del denunciado la obligación de demostrar que medió una razón objetiva no discriminatoria para extinguir el vínculo. En igual sentido, se juzgó en el fallo de la Cámara Nacional de

Apelaciones del Trabajo “Parra Vera, Máxima C/ San Timoteo S.A. s/ amparo” (2006), en donde se afirma que quien debe probar que el acto por el que se rescinde la relación laboral no es discriminatorio es la propia empleadora.

V. Postura de la autora

La CSJN en su resolución al caso decidió hacer lugar al requerimiento de la demandada y declaró procedente el recurso extraordinario interpuesto por esta. Dicha decisión fue tomada por la mayoría de los integrantes del Tribunal, mientras que en disidencia, el Dr. Rossatti señaló que el recurso no podía prosperar, ya que los agravios estaban relacionados con cuestiones fácticas y procesales, propias de los jueces de la causa y ajenas a la instancia del artículo 14 de la ley 48, y que la recurrente no ha logrado demostrar la arbitrariedad que alega. Esta opinión se presenta como la más cabal conforme a derecho, por lo que se opina que la decisión de la CSJN no fue la adecuada por no ser justa ni congruente con nuestra Ley Suprema. Esto es así considerando el artículo 14 de la ley 48, el que determina que será posible interponer recurso extraordinario contra las sentencias definitivas ante la Corte Suprema cuando en el pleito se haya cuestionado la validez de un tratado, de una ley del Congreso o de una autoridad ejercida en nombre de la Nación y que la decisión haya sido contra su validez; cuando se haya cuestionado la validez constitucional de una norma provincial y la decisión haya sido en favor de su validez; y cuando la inteligencia de alguna cláusula de la Constitución o de un tratado o ley del Congreso haya sido cuestionada y la decisión haya sido contraria a la validez del derecho fundado en dicha cláusula. Caso contrario, el juez interviniente podrá rechazar el recurso extraordinario (artículo 280, Código Procesal Civil y Comercial de la Nación), situación que aquí no se vislumbra a pesar de que el examen de las cuestiones probatorias y de derecho común no puede ser objeto de un recurso extraordinario.

En cuanto al problema jurídico de prueba observado en el caso puede decirse que la CSJN dio solución al mismo aunque no de la manera adecuada según esta postura. Precedentemente se enunció que según Alchourrón y Bulygin (2012) este tipo de problemáticas se da cuando está determinada la normativa aplicable al caso concreto y las propiedades relevantes de ella pero debido a la ausencia de pruebas en la causa, se ignora si existe o no tal propiedad relevante. La Corte, al respecto, consideró que las pruebas aportadas no fueron suficientes para acreditar que el despido fue discriminatorio.

Lo precedente, se percibe verdaderamente controversial si se tiene en cuenta que la Corte en situaciones similares falló en sentido opuesto como en el caso del fallo “Álvarez” en el que entendió que “el Estado no puede tolerar situaciones de

discriminación en perjuicio de las relaciones laborales privadas”. Además, tal como se dijo con anterioridad, no existe en nuestro ordenamiento jurídico ninguna norma que establezca que se requiera de determinados medios de prueba o que se excluya la validez de las testimoniales para acreditar el carácter discriminatorio del despido de un trabajador o trabajadora y que siguiendo a Noble (2016) bastará con que el trabajador presente indicios, siendo el empleador quien tenga que acreditar que la decisión por la que desvinculó al trabajador no obedeció a motivos discriminatorios.

En este sentido y conforme se expuso en el apartado anterior, se considera que se requiere por parte del accionante la acreditación de los hechos mediando un umbral mínimo de indicios precisos y concordantes que exige la jurisprudencia, es decir que posee las características que considera motivantes del acto que se ataca, en este caso ser un miembro activo y participativo de las tareas sindicales (Cámara del Trabajo de Córdoba, “Quiñones Cesar Felix C/ Cat Argentina S.A.”, 2015).

Es por lo expuesto que se reitera el total desacuerdo con la Corte Suprema de Justicia en esta ocasión puesto que se considera que el despido fue en realidad un despido sin causa o causa no probada en virtud de la actividad sindical de la trabajadora. Se cree además que estar a favor de esta resolución implicaría el desmedro de los derechos humanos fundamentales reconocidos en nuestra Constitución Nacional, los que prohíben la discriminación u obligan al cese de los efectos de un acto discriminatorio, con su respectiva su reparación moral y material, lo que parece obvio e innecesario frente a nuestra Carta Magna, a la normativa contemplada en la ley antidiscriminatoria N°23.592 y al derecho laboral.

Finalmente, se cree que todo lo expuesto hasta aquí refleja el principio fundamental del derecho argentino a la estabilidad laboral, el que se conjuga con el reconocimiento y la defensa de los derechos humanos fundamentales de los que gozamos todos los trabajadores de este país, por lo que la aplicación de la ley N° 23.592 en este caso, hubiera sido lo ideal, puesto que es la adecuada para decidir sobre cuestiones laborales principalmente ante despidos discriminatorios, como se considera que fue en esta situación jurídica.

VI. Conclusión

En el presente modelo de caso se estudió la decisión de la Corte Suprema de Justicia de la Nación correspondiente a los autos caratulados “Fontana, Edith Fabiana c/ Cibie Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo” (8/04/2021), en el que la demandada interpuso un recurso extraordinario en reclamo de la sentencia de instancia anterior, respecto de la cual el Máximo Tribunal decidió dejar sin efecto.

La resolución se considera arbitraria, no solo por ir en contra de su propia jurisprudencia sino porque además no se adecúa a los principios y derechos contemplados y protegidos en nuestra Constitución Nacional ni en la ley antidiscriminatoria N°23.592.

VII. Bibliografía

i. Doctrina

Alchourron, C. y Bulygin, E. (2012). *Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*. Buenos Aires, AR: Astrea.

Grisolia, J. (2016). *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires. Ed.: Abeledo Perrot.

Martínez Vivot, J. (1981). *Las mujeres y los menores ante el derecho del trabajo*. Ed. Astrea. Buenos Aires.

Noble, H. (2016). *Despido discriminatorio*. Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social. Disponible en: <http://p8000268.ferozo.com/formosa-2016/noble.despido%20discriminatorio.pdf>

Rodriguez Mancini, J. (2007) *Derechos Fundamentales y relaciones laborales*. Segunda Edición. Buenos Aires. Astrea.

Vega Ruiz, M. y Martínez, D. (2002) *Los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Organización Internacional del Trabajo Ginebra. Disponible en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.ilo.org%2Fwcmsp5%2Fgroups%2Fpublic%2F---ed_norm%2F---declaration%2Fdocuments%2Fpublication%2Fwcms_decl_wp_11_sp.pdf&cldn=209709&chunk=true

Ziulu, A. (2014) *Derecho Constitucional*. Ar. Abeledo Perrot.

ii. Legislación

Constitución de la Nación Argentina

Ley N° 23.592, 03/08/1988, Ejercicio de Derechos y Garantías Constitucionales Medidas Contra Actos Discriminatorios

iii. Jurisprudencia

Corte Suprema de Justicia de la Nación. Fontana, Edith Fabiana c/ Cibie Argentina S.A.s/ juicio sumarísimo (8-04-2021).

CSJN, “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ Amparo”, dictado el 15/11/2011, Fallos: 334:1387.

CSJN. “Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo.” (7/12/2010).

CSJN, “Varela José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical”, CSJ 528/2011. 4/09/2018.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, “Parra Vera, Máxima C/ San Timoteo S.A. s/ amparo”, 14/06/2006.

Cámara del Trabajo de Córdoba, Sala X, “Quiñones Cesar Felix C/ Cat Argentina S.A. – Cargo Servicios Industriales S.A. Ute - Ordinario Despido”, 03/07/2015.