



TRABAJO FINAL DE GRADO

Modelo de Caso – Derechos fundamentales en el mundo del trabajo

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

LOS DESPIDOS DISCRIMINATORIOS Y LA CARGA PROBATORIA

ACOSTA, ADRIAN MATIAS

Abogacía

Universidad Siglo 21

2022

Sumario

I- Introducción. II- Historia procesal y decisión del Tribunal. III- *Ratio decidendi*. IV- Análisis conceptual y antecedentes. V- Postura del autor. VI.- Conclusión. VII- Bibliografía. i. Doctrina - ii. Legislación - iii. Jurisprudencia.

I. Introducción

En 1994 se reforma nuestra Constitución Nacional incorporándose a la misma el artículo 14 bis con el que se incluyeron los derechos sociales. Dicho artículo buscó remediar las desigualdades sociales estableciendo garantías mínimas para el trabajo, fundadas en principios de solidaridad, cooperación y justicia (Caubet, 2018).

En este nuevo escenario jurídico la Corte Suprema de Justicia de la Nación dictó un fallo correspondiente a los autos caratulados “Fontana, Edith Fabiana c/ Cibie Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo” (8/04/2021), en el que dejó sin efecto una sentencia apelada en la cual se declaró nulo un despido por considerarlo discriminatorio.

En el caso se hace manifiesto un *problema jurídico de prueba*. Este, según Alchourron y Bulygin (2012), se presenta cuando la norma aplicable al caso concreto y las propiedades relevantes de ella están determinadas pero, en virtud de la ausencia de pruebas en la causa, se ignora si existe o no dicha propiedad relevante. En el caso que aquí se observa, la problemática jurídica mencionada se hace manifiesta a razón de que se considera que las pruebas aportadas por las partes no fueron suficientes para acreditar que el despido en cuestión fue discriminatorio.

El fallo en análisis goza de gran relevancia a razón de que resuelve en relación al derecho al trabajo reconocido constitucionalmente y también respecto de la discriminación laboral regida en la Ley N° 23.592 de Ejercicio de Derechos y Garantías Constitucionales, contra actos discriminatorios. Así, tanto el fallo como este trabajo que versa sobre el análisis del mismo poseen considerable trascendencia por resolver respecto de cuestiones relativas a la protección de los derechos fundamentales de las personas dentro del ámbito laboral, lo que está entrañablemente relacionado con su dignidad.

II. Historia procesal y decisión del Tribunal

El caso se da por un despido laboral, por parte de Cibie Argentina S.A. a la entonces empleada Edith Fontana. Por lo que esta última demanda a la empresa por considerar que dicho despido fue discriminatorio. A razón de esto, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VI, declaró la nulidad por considerar que el despido en cuestión encubría un acto discriminatorio. Esta Cámara consideró que los elementos de juicio reunidos constituían indicios suficientes para considerar que la empleada había sido víctima de un acto discriminatorio por razones gremiales y ordenó la reincorporación de la trabajadora en el puesto de trabajo con el pago de una indemnización en concepto de daño moral.

Cibie Argentina S.A., interpuso un recurso extraordinario contra la sentencia, en el que la consideraba como arbitraria, frente a la CSJN. Esta, con el voto mayoritario concedió el pedido y el argumento de la empresa de que el motivo del despido de la ex empleada y de otros 34 trabajadores fue una supuesta crisis de la empresa. De esta manera, resuelve hacer lugar a la queja y declarar procedente el recurso extraordinario, dejando sin efecto la sentencia apelada.

El voto en disidencia fue del Dr. Rosatti quien señaló de manera contraria 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 la recurrente no ha logrado demostrar la arbitrariedad que alega.

III. *Ratio decidendi*

La CSJN para poder resolver respecto del conflicto suscitado, antes debió resolver en cuanto al problema jurídico de prueba que se hizo manifiesto en el caso. Al respecto, se considera que se dio frente al Tribunal una cuestión crucial en relación a las pruebas, lo que hace considerar que las pruebas aportadas por las partes no fueron suficientes para acreditar que el despido en cuestión fue discriminatorio por lo que la decisión judicial implicó rechazar el pedido de la trabajadora de ser reinstalada en su puesto de trabajo. En este sentido, la Corte dijo que estableció 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).

Enuncia el Máximo Tribunal que la existencia del motivo discriminatorio se considerará probada 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.

De esta manera, tal como surge del texto del fallo, la Corte asiste razón a la recurrente en cuanto reprocha al fallo de Cámara la absoluta falta de tratamiento de su planteo relativo a que la decisión de despedir había obedecido a graves problemas económicos de la empresa, debidamente acreditados en el expediente, lo que configura una causa ajena a toda discriminación.

I. Análisis conceptual y antecedentes

El trabajo se circunscribe a toda actividad lícita prestada a otro, a cambio de una remuneración. En el trabajo oneroso se da una relación de cambio patrimonial, ya que el trabajador desarrolla tareas para subsistir. Así, se consideró necesaria una valoración legal preferente, la que se hace manifiesta en la legislación argentina, en el derecho comparado, en los convenios y recomendaciones de la OIT y en diversos tratados internacionales (Grisolia, 2016). En definitiva, el Derecho del Trabajo, según Balbín (2015), se ocupa de regular el fenómeno del trabajo humano subordinado en el que la desigualdad se convierte en su carácter fundamental y en donde se destaca el fenómeno socioeconómico de la dependencia. En este contexto, es posible afirmar que “casi siempre una persona va a requerir desempeñar al menos una labor productiva para poder subsistir, salvo que tenga otras fuentes de ingreso” (Mujica, 2016, pág. 14).

Tal como fue enunciado precedentemente, en el caso se observó un problema jurídico de prueba, ya que se veía claro cuál era la normativa aplicable al caso concreto, pero para poder dar solución al conflicto, fue necesario dedicar especial atención y desarrollo a la valoración de las pruebas y a las presunciones tenidas en cuenta más allá de cómo fue probado el hecho en el caso concreto (Alchourrón y Bulygin, 2012). A estos efectos, la situación jurídica se enmarca en las previsiones de la Ley N° 23.592, la que enuncia que quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o menoscabe el ejercicio de los derechos y garantías fundamentales de la Constitución Nacional, será obligado, a

pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización (Ley N° 23.592, art. 1).

Tan importante como la doctrina, es la jurisprudencia, por lo que para poder desarrollar el presente fue necesario estudiar fallos, en este caso de la CSJN los que resolvieron respecto de situaciones análogas: “Pellicori” (2011), “Álvarez” (2010) y el dictado por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en “ACJ c/ANSES” (2020). La diferencia entre estos fallos y el objeto de esta nota a fallo es el sentido de la decisión judicial. En los citados los órganos sentenciantes resolvieron a favor de los trabajadores involucrados, mientras que en el analizado aquí, la resolución es opuesta. Esto sirve al autor a los fines de ver la situación estudiada desde distintas perspectivas para poder así desarrollar una postura al respecto.

II. Postura del autor

Con anterioridad se expuso que la decisión de la CSJN con el voto mayoritario de sus integrantes, fue hacer lugar a la queja de la demandada y declarar procedente el recurso extraordinario, dejando sin efecto la sentencia apelada. También, como ya se enunció, el voto en disidencia fue del Dr. Rosatti quien señaló de manera contraria 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.

Esto último parece ser lo más acertado y con lo que, por ello, se está en total acuerdo, es decir, la resolución de la CSJN en los autos que aquí se analizan resulta arbitraria. Esto se considera así, en primer lugar teniendo en cuenta que según el artículo 14 de la ley 48:

Sólo podrá interponerse 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.

Es de esta manera que puede afirmarse que el examen de las cuestiones probatorias y de derecho común no puede ser objeto del recurso extraordinario y que la Corte según

su sana discreción podrá rechazar el recurso extraordinario (artículo 280, Código Procesal Civil y Comercial de la Nación).

En relación al problema jurídico observado en el caso, se dijo que tiene que ver con la cuestión probatoria. En este sentido, el Máximo Tribunal razonó que la prueba de que el despido no tuvo características discriminatorias, resolviendo de manera consecuente descalificar la sentencia apelada dejándola sin efecto y declarar procedente el recurso extraordinario. Tomando esto en consideración, se ratifica la opinión respecto de que se trata de una sentencia arbitraria, lo que no hace rechazarla por ser incongruente con la ley 23.592 y con el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (1985) según el cual la discriminación implica cualquier distinción, exclusión o preferencia, basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, entre otras, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato, en el empleo y la ocupación.

Además, en cuanto a la cuestión probatoria, se opina que la sentencia es arbitraria puesto que el Código Procesal Civil y Comercial de la Nación no establece 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. En este caso, lo enunciado posee relevancia atento a que según surge del texto del fallo en análisis, en el proceso judicial llevado a cabo, varios testigos coincidieron en la afirmación de que la actora realizaba actividades gremiales al momento despido; lo que puede ser contemplado como indicio suficiente para considerar al despido como discriminatorio.

En igual sentido esta postura se basa en lo expresado por el mismo órgano sentenciante en el fallo “Álvarez” (2010), en el que se afirmó que el Estado no debe admitir situaciones de discriminación en perjuicio de las relaciones laborales privadas. Teniendo en cuenta que la discriminación no es cualquier diferenciación, sino que es una acción fundada en un prejuicio negativo y en virtud del cual los miembros de un grupo son tratados como seres inferiores (Pisacco, 2013). Si bien es real que la ley de contrato de trabajo admite que el empleador pueda extinguir el vínculo laboral por las causales determinadas, pero esto no lo habilita a romper relaciones laborales con basamento en cuestiones discriminatorias (Noble, 2016).

Para concluir, se afirma que decisión judicial estudiada no puede ser considerada de lo más adecuada en miras a las garantías mínimas para el trabajo fundadas en principios

de solidaridad, cooperación y justicia; valores básicos para los seres humanos viviendo en sociedad.

III. Conclusión

En esta nota a fallo se analizó la resolución judicial de la CSJN en los autos caratulados “Fontana, Edith Fabiana c/ Cibie Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo” (8/04/2021). Fue la apelación de la sentencia a quo lo que dio lugar al mismo ya que en ella se declaró nulo un despido por considerarlo discriminatorio. La Corte, contrariamente, dejó sin efecto la sentencia apelada.

Esta decisión se considera arbitraria, atento a que no es concordante con la ley antidiscriminatoria 23.592 y ni con el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo; lo que se presenta como un retroceso en el intento de hacer primar el derecho de igualdad en el seno laboral.

IV. Bibliografía

i. Doctrina

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

Balbín, A. (2015) *El concepto de derecho del trabajo*. Revista Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. UNLP.

Caubet, A. (2018) *Análisis del artículo 14 bis de la Constitución Nacional*. Tomo XXXII. Argentina. Doctrina Laboral ERREPAR (DLE).

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

Mujica, J. (2016) *Introducción al derecho del trabajo*. Facultad de Derecho, Pontificia Universidad Católica del Perú. Disponible en: <https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/1134/introduccionalder echotrabajoperu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

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

Pisacco, M. (2013) *El despido discriminatorio y el derecho a la estabilidad*. 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.

OIT. C111, 4/06/1958, Convenio sobre la discriminación. Empleo y ocupación

iii. Jurisprudencia

CSJN “Fontana, Edith Fabiana c/ Cibie Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo” CNT 20925/2015/1/RH1. 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 “A. C. J. c/ Administración Nacional de la Seguridad Social s/ juicio sumarísimo” (7/07/2020).

ANEXO E – FORMULARIO DESCRIPTIVO DEL TRABAJO FINAL DE GRADUACION

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR Y DIFUNDIR TESIS DE POSGRADO O GRADO A LA UNIVERIDAD SIGLO 21

Por la presente, autorizo a la Universidad Siglo21 a difundir en su página web o bien a través de su campus virtual mi trabajo de Tesis según los datos que detallo a continuación, a los fines que la misma pueda ser leída por los visitantes de dicha página web y/o el cuerpo docente y/o alumnos de la Institución:

Autor-tesista <i>(apellido/s y nombre/s completos)</i>	Acosta, Adrián Matías
DNI <i>(del autor-tesista)</i>	34.124.823
Título y subtítulo <i>(completos de la Tesis)</i>	“LOS DESPIDOS DISCRIMINATORIOS Y LA CARGA PROBATORIA”
Correo electrónico <i>(del autor-tesista)</i>	adry_acosta_26@hotmail.com
Unidad Académica <i>(donde se presentó la obra)</i>	Universidad Siglo 21
Datos de edición: <i>Lugar, editor, fecha e ISBN (para el caso de tesis ya publicadas), depósito en el Registro Nacional de Propiedad Intelectual y autorización de la Editorial (en el caso que corresponda).</i>	

--	--

Otorgo expreso consentimiento para que la copia electrónica de mi Tesis sea publicada en la página web y/o el campus virtual de la Universidad Siglo 21 según el siguiente detalle:

Texto completo de la Tesis <i>(Marcar SI/NO)¹</i>	SI
Publicación parcial <i>(Informar que capítulos se publicarán)</i>	

Otorgo expreso consentimiento para que la versión electrónica de este libro sea publicada en la en la página web y/o el campus virtual de la Universidad Siglo 21.

Lugar Fecha: General Pico, 15 de febrero de 2022.

Firma autor-tesista

Aclaración autor-tesista

Esta Secretaría/Departamento de Grado/Posgrado de la Unidad Académica:
_____certifica que la tesis adjunta es la aprobada y registrada en esta dependencia.

Firma Autoridad

Aclaración Autoridad

Sello de la Secretaría/Departamento de Posgrado