



## **Trabajo Final de Graduación**

**Alcances de la protección sindical en cuanto a la aplicación de la Ley Antidiscriminatoria 23.592 en el ámbito laboral**

**“Recurso de hecho deducido por la parte demandada en la causa Fontana, Edith Fabiana c/ Cibie Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo**

**Carrera:** Abogacía

**Alumno:** Tamara Olivera

**Legajo:** VABG13943

**D.N.I N°** 30.666.148

**Producto seleccionado:** Nota Fallo

**Temática elegida:** Derechos fundamentales en el mundo del Trabajo. futuro y presente del derecho del Trabajo

**Módulo de cursado:** Modulo 4

**Tutor de la Materia:** Vanesa Natalia Descalzo

**Fecha de entrega:** 13/11/2022

**SUMARIO:** I-Introducción – II-Premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal – III-Análisis de la ratio decidendi – IV-Análisis del Autor. IV.a- Análisis doctrinario y Jurisprudencial – IV.b-Postura del autor – V-Conclusión – VI-Referencias Bibliográficas

## **I. Introducción**

En los últimos años, según Grisolia (2011), se han producido cambios de tendencia en la jurisprudencia la que mediante distintos instrumentos ha posibilitado la reinstalación al puesto de trabajo de activistas y representantes gremiales despedidos que no gozaban de la tutela especial prevista en los artículos 48 a 52 de la Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.551.(LAS).

En este marco, las estructuras descentralizadas y los lugares de trabajo adquieren relevancia en la medida que se configuran como los escenarios donde se desarrollan los conflictos con las empresas y a su vez donde empiezan a cristalizarse las tensiones en el interior de las estructuras sindicales como así también entre organizaciones que se disputan la representación de un mismo colectivo y en nuevas estructuras gremiales en organizaciones donde no había representación gremial.

Este nuevo contexto enfrenta tanto al Estado como a los empresarios con la dificultad de disciplinar y encauzar los conflictos. La estrategia seguida por el Estado se focaliza principalmente en la institucionalización, mientras que la empresaria tiende a la desarticulación del conflicto justo allí donde más fuerza adquiere: en los establecimientos. Así se da un proceso dual al menos en lo concerniente a la protección de la organización en planta. Por otro lado, la estrategia empresarial es la implementación de los mecanismos habituales de desarticulación del conflicto, tales como el despido de dirigentes y activistas sindicales.

El fallo que se trae a análisis en el presente trabajo, “Varela, José Gilberto c/Disco S.a. s/amparo sindical”, es de suma relevancia ya que se aprecia nítidamente lo antes mencionado, en cuanto a que el despido, en general, se dirige contra trabajadores que buscan ejercer la representación de sus compañeros pero que no se encuentran protegidos por el llamado “fuero sindical”. Este mecanismo no sólo aparta del colectivo a los trabajadores más capacitados para organizarlo, sino que también sirve como una represalia que ejemplifica las consecuencias que puede enfrentar cualquier trabajador que intente reproducir la misma conducta.

En el fallo analizado se presenta un problema de tipo axiológico, el cual se manifiesta en la no aplicación por parte del *a quo* de la Ley 23.592, Ley antidiscriminatoria en el Derecho del Trabajo, más concretamente "discriminación por motivos sindicales", ya que la actividad sindical tiene su protección específica en la ya mencionada ley 23.551. Argumento que queda sostenido al dejar de lado el principio *in dubio pro persona*, el cual asegura que, ante la duda, se debe escoger la norma que beneficie más a la persona.

A partir de 2003, los juzgados inferiores empiezan a resolver casos de reinstalación de trabajadores, activistas, representantes de hecho o dirigente de sindicatos sin personería que fueron despedidos por ejercer sus derechos sindicales (Frenkel 2012).

En este marco, el presente trabajo pretende esclarecer el marco regulatorio que otorga la protección gremial de los activistas "sin fueros", "de hecho" o "autoconvocados" frente a los despidos originados por hacer ejercicio de sus derechos sindicales, es decir aquellos que no gozan de la tutela especial prevista en los artículos 48 a 52 de la Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.551 (LAS).

## **II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal**

La parte actora, Fontana Edith Fabiana, la cual era empleada de la empresa Cibie Argentina, empresa líder en el rubro automotriz, entabla una demanda en contra de su empleadora, por considerar su despido arbitrario, motivado el mismo en razones de persecución, ya que la misma ejercía funciones sindicales dentro de la empresa.

Ante tales hechos y, habiendo obtenido un fallo desfavorable en primera instancia para la actora, es que la misma plantea un recurso de apelación ante la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. En consonancia con lo expuesto, la mentada sala revocó el fallo de primera instancia y declaró la nulidad del despido de la actora por entender que encubría un acto discriminatorio. A partir de ello, dispuso la reinstalación en el puesto de trabajo, así como el pago de \$ 150.000 en concepto de reparación del daño moral. La Cámara Nacional de Apelaciones basa su decisorio en el estándar probatorio, esto es en referencia a la causa "Pellicori", bajo la cual se presume indicios suficientes para determinar que el distracto de la trabajadora fue en razón de actividad sindical.

En consonancia por lo expuesto, Ante tal decisión, la parte demandada plantea recurso extraordinario, el cual fue denegado. Esto motiva a la misma a plantear un

Recurso de Hecho ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación, basado en la doctrina de la arbitrariedad de sentencias. Para esto la demandada plantea que el a quo no demuestra bajo que pruebas ejecuta la presunción de que la actora ejecutaba funciones sindicales en la empresa. Además, agrega que no se tuvieron en cuenta los motivos expuestos por la empresa, motivos de carácter económico, que, según la misma prueban que la actora había sido despedida junto a otros 34 trabajadores, por motivos de reducción o falta de trabajo. Por último, expone agravio en razón de que considera no hay motivos para la imposición de una condena dineraria en concepto de daño moral.

A lo mencionado por la parte actora, El cimero tribunal argumenta que, ante el precedente doctrinario mencionado, la demanda no especifica de forma taxativa cuales son los causales del distracto, ya que, por otro lado, lo extremos acreditados por la parte actora están demostrados, por lo que opera la correspondiente presunción. Así mismo agrega que la doctrina evocada por la demandada para configurar el recurso ante la Suprema Corte, no procede por estar fundado en razones netamente procesales.

Tal es así que, ante lo mencionado *ut supra*, el Cimero Tribunal decide descalificar la sentencia apelada en razones de agravios, dando lugar a la queja y declarando procedente el recurso extraordinario.

### **III. Análisis de la *ratio decidendi***

Para así fundar su decisorio, la Suprema corte de Justicia de la Nación evoca el precedente “Pellicori”, mediante los cuales se discute que, ante un motivo de despido fundado en discriminación, este se presume, salvo que el demandado pueda probar lo contrario. De esto se desprende que, quien invoque un despido discriminatorio en los términos de la ley 23.551, debe mostrar verosímilmente que realizaba una actividad sindical específicamente protegida en dicha ley.

Por otro lado, agrega que una vez demostrados verosímilmente por parte del trabajador los extremos mencionados, el empleador puede todavía probar que el despido no fue discriminatorio, por último, agrega que sea que se trate de la parte que alega el motivo discriminatorio o de aquella que niega su existencia, para la acreditación de los extremos mencionados y para la evaluación de la prueba deben emplearse los medios habituales.

A su vez afirma que el tribunal *a quo*, no considero ciertos elementos probatorios acerca de si el despido procede o no en relación a la actividad sindical del actor, sino que omitió totalmente la valoración acerca de la carga que pesaba sobre la demandada.

Por otra parte, respecto al problema jurídico de tipo axiológico, el máximo tribunal deja de manifiesto mediante su accionar que es menester revisar los alcances de la tutela que emerge del art. 1 de la ley 23.592 frente a un despido que impidió el libre ejercicio de la libertad sindical, y de los derechos de reunión, de expresión y al trabajo.

Ante lo dicho, la Suprema corte se pronuncia, comenzando por el Doctor Juan Carlos Maqueda, quien argumenta que, en base al precedente doctrinario expuesto, es deber de la parte demandada fundar el que el distracto no se produjo en los términos por la que se la acusa. Además, agrega que, si bien el cuestionamiento a la calidad de activista de la actora no supera el marco de una discrepancia valorativa, asiste razón a la recurrente en cuanto reprocha al fallo de cámara en torno a la absoluta falta de tratamiento de su planteo relativo a que la decisión de despedir había obedecido a graves problemas económicos de la empresa, los cuales fueron debidamente acreditados.

A su turno, el Doctor Horacio Rosatti se pronuncia y expone que el fallo de la Cámara de Apelaciones en lo tendiente a la imposición de una condena por daño moral, así como también la reinstalación de la trabajadora, responden a la Ley 23,592, y como tal, corresponde ser resuelto por estándar probatorio mencionado *ut supra*. Además, agrega que, en base a lo expuesto, la Cámara tuvo por configurado que la trabajadora no solo fue una asistente activa a las asambleas que se realizaron con motivo del conflicto iniciado a fines de 2013, sino también que había cumplido el rol de “correa de transmisión” entre los delegados y los trabajadores, difundiendo propuestas gremiales.

Por otro lado, aduce que, en relación a la invocación de la doctrina por parte de la demandada, la misma no procede ya que se funda en cuestiones netamente procesales, las cuales son cuestiones propias de los jueces de causa, y por tal, ajenas a la Corte Suprema de Justicia de la Nación, todo esto en razón del art. 14 de la ley 48. De esta manera concluye en base a lo expuesto que la parte demandada no ha logrado demostrar tales argumentos expuestos en torno a la arbitrariedad que alega. Esto es así debido a que la

demandada no demuestra cuales son taxativamente los motivos del distracto, sino que alude una simple falta de trabajo.

De esta manera y concluida la votación, el Cintero Tribunal decide descalificar la sentencia apelada en razones de agravios, dando lugar a la queja y declarando procedente el recurso extraordinario, por lo que deja sin efecto la sentencia apelada y devolviendo los autos al tribunal de origen para dicte sentencia conforme arreglo.

#### **IV. Análisis doctrinario y jurisprudencial**

Para comenzar este análisis, De Diego (2012a), dentro de los principios por los que se rige el derecho laboral está el principio de prohibición de hacer discriminaciones, y según este principio está prohibido para los empleadores hacer cualquier tipo de discriminación, asegurándole así a los trabajadores la igualdad de trato en igualdad de circunstancias. Agrega De Diego (2012a), que tal principio está contenido en la carta Magna Nacional en su artículo 16, donde se afirma que todos los habitantes son iguales ante la ley y admisibles en los empleos sin más condición que la idoneidad. Entiende este autor que una selección arbitraria sobre la base de una característica injusta como el color de la piel o las ideas políticas constituye un acto discriminatorio. No obstante, ello, finaliza el autor que esta igualdad sin más reservas de la constitución no se aplica estrictamente en el derecho laboral pues existe una desigualdad intrínseca a la relación misma existente entre empleado y empleador que denota una mayor vulnerabilidad del empleado frente a la supremacía del empleador.

Basado en este principio, dentro de las obligaciones del empleador se encuentra el deber de no discriminación e igualdad de trato, que según De Diego (2012b), implica brindar idéntico trato en igualdad de circunstancias. La Ley de contratos de trabajo pretendió receptar estos principios de igualdad emanados de la Carta Magna y los tratados internacionales con jerarquía constitucional en su texto en el artículo 81.

En lo referente al caso bajo análisis, el empleado alegaba que tanto su despido como la sanción disciplinaria previa, se trataban de un trato discriminatorio por parte del empleador, dada la actividad sindical que el empleado se encontraba realizando, tendientes a obtener la representación sindical de sus compañeros. En este sentido, es útil preguntarse qué parte debía probar el despido basado en el acto discriminatorio.

Para desanudar esta cuestión, analizando la sentencia de la Corte Suprema en el caso "Pellicori, Liliana Silvia c/Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/amparo", el cívico tribunal nacional resolvió que quién es sujeto pasivo de un acto de discriminación injusta y resulta despedido sin causa, si bien mantiene su deber de probar el acto injurioso, el empleador tiene a su cargo demostrar que el despido no entrañó como causa dicha discriminación, ya que se encuentra en mejor condición para aportar pruebas.

Según De Diego (2012b), se llega a esta conclusión en el fallo de la Corte tras analizar la Ley 23.592, norma contra la discriminación arbitraria que se evoca en el fallo que se analiza en este trabajo, y la violación de las garantías igualitarias enunciadas en la Constitución Nacional y los tratados internacionales.

Así pues, dice De Diego (2012b) que la ley federal 23.592 no sólo reglamenta directamente el principio de igualdad del art. 16 de la Constitución, sino que también debe ser entendida como un ejemplo de la exigencia internacional del deber de realizar por parte de los Estados acciones positivas tendientes a evitar la discriminación, y esto claro esta debe alcanzar a la interpretación que de aquélla hagan los tribunales. Aquí se pone de relieve los inconvenientes probatorios que regularmente pesan sobre las presuntas víctimas, nada menos que en litigios que ponen en la liza el ominoso flagelo de la discriminación, y por ello la necesidad de adecuar la interpretación de las normas.

Al decir de De Diego (2012c) mucho se ha discutido sobre la aplicación de la ley genérica antidiscriminatoria 23.592 al ámbito laboral, en particular en las figuras de despido improcedente, sin embargo, en la actualidad esto es ampliamente aceptado jurisdiccionalmente, y los efectos que apareja su aplicación permite al juez ordenar que se deje sin efecto este acto implicando la reincorporación del empleado. En otros tantos casos, el trabajador se considera injuriado y despedido, y con ello, con derecho a reclamar las indemnizaciones legales tarifadas. En consecuencia, son actos de discriminación cualquier conducta arbitraria e injusta, por haber diferenciado al trabajador por alguna circunstancia, característica o situación que no resulte objetiva y que por su naturaleza se constituye en un acto ilícito.

En lo tendiente a los despidos causados por actividades sindicales, en particular, el art. 47 de la ley 23.551 otorga a los juzgadores herramientas suficientes para que ordene el cese de las acciones antisindicales o para que nulifique el acto que por sí es discriminatorio en el mismo plano. Dice De Diego (2012c) que se debe ampliar la

calificación de acción antisindical al trabajador despedido que ha sido objeto de persecución o del despido por haber constituido una entidad sindical en su etapa inicial, aún sin haber obtenido la simple inscripción, y esto puede ampliarse a aquellos empleados que han sido despedidos en razón de comenzar con tareas tendientes a obtener la representación sindical. Más Aún, las acciones antisindicales no solo se realizan contra los representantes gremiales, también pueden dirigirse a trabajadores, pasantes, becarios, personas en período de prueba o simples simpatizantes.

En el caso "Álvarez c. Cencosud", la mayoría aprobó la aplicación de la ley 23.592 y la reincorporación de los trabajadores discriminados, pero la minoría Highton de Nolasco y Argibay basados en casos ya planteados en la justicia laboral trazaron su decisorio en torno a la indemnización agravada del art. 178 de la LCT, como la forma de indemnizar el acto discriminatorio en el marco de un sistema de estabilidad impropio. En definitiva, se entiende que corresponderá rechazar el reclamo por acciones antisindicales cuando se haya demostrado que existan acciones hostiles de parte del trabajador que justificaron y de esa manera se justifiquen las acciones defensivas del empleador.

A su turno, la ley 23.551 de las Asociaciones Sindicales, en su Título XIII, de las prácticas desleales, precisamente en el artículo 53 inciso c, considera entre otras como práctica desleal "Obstruir, dificultar o impedir la afiliación de los trabajadores a una de las asociaciones por ésta reguladas", en su inciso e "Adoptar represalias contra los trabajadores en razón de su participación en medidas legítimas de acción sindical o en otras actividades sindicales o de haber acusado, testimoniado o intervenido en los procedimientos vinculados a juzgamiento de las prácticas desleales"; y en el inciso g "Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal, con el fin de impedir o dificultar el ejercicio de los derechos a que se refiere esta ley".

A este respecto, dice Altamira Gigena (2013), tras analizar la doctrina, considera que práctica desleal en general cualquier acto u omisión que propenda a evitar la libre asociación sindical, consagrada tanto constitucionalmente como un derecho como en las normas con jerarquía constitucional.

A este respecto, dice Grisolia (2013) que en los últimos tiempos la jurisprudencia considera como despido discriminatorio aquel sufrido por trabajadores que no gozaban de tutela sindical, pero desempeñaban activamente funciones sindicales. Entiende este autor que la aplicación de la ley antidiscriminatoria 23.592 protege al trabajador en un



espectro más amplio que la tutela que confiere la ley 23.551, dado que sanciona cualquier trato desigual fundado en diferentes circunstancias, incluyendo por las ideas o la actividad sindical. Es por esto que el despido discriminatorio en el régimen de la ley antidiscriminatoria en los tratados internacionales con jerarquía tiene como rango distintivo que la discriminación debe cesar, constituyendo la única forma de alcanzarlo la reposición del trabajador en su puesto de trabajo, dado que este tipo de despidos al ser discriminatorios son nulos y carecen de eficacia.

#### **IV.b. Postura de la Autora**

Según lo analizado, esta autora entiende acertado el proceder del cívico tribunal nacional, al aplicar la ley genérica antidiscriminatoria 23.592 antes el despido del actor. Ello es así pues se denota del análisis que esta ley permite ampliar la tutela brindada por la ley 23.551, de modo que todos los trabajadores que pretendan ejercer su derecho a asociarse a los sindicatos, y ejercer acciones que propendan a obtener la representación gremial puedan hacerlo, no solo aquellos que ostenten la calidad de representantes gremiales, siempre que estas acciones no interfieran con la realización regular de sus labores cotidianas.

Además, respecto a la carga probatoria de quien debía demostrar la arbitrariedad o no del despido, según lo detallado basado en De Diego (2012), está en manos de quien tiene más facilidad de prueba el aportar la correspondiente prueba. En el fallo analizado, y, basado en el autor ya expuesto anteriormente, se evidencia la arbitrariedad desde el momento mismo en que el empleado despedido, previo a mostrar acciones tendientes a obtener la representación gremial, fuera reconocido por su meritoria labor, y posterior al inicio de las actividades recibiera una sanción disciplinaria sin ningún tipo de graduación, y consecuentemente fuera despedido. Así pues, es correcto el concluir de la corte al aplicar el despido antidiscriminatorio, entendiendo que si el empleador no pudo probar la causa del despido, el mismo sea considerado arbitrario.

Todo esto encuentra su fundamento, en el principio de no discriminación del derecho laboral, y en el deber que por su consecuencia le corresponde al empleador de abstenerse de realizar cualquier tipo de práctica discriminatoria. Más aún la acción como la practicada por el empleador ha sido considerada por la ley 23.551 como una práctica

desleal, pues según lo analizado por la doctrina ella se constituye como una forma de obstruir el ejercicio del derecho consagrado constitucionalmente a la libertad sindical,

Por todo ello esta autora entiende que correspondería restituir, según la manda jurisprudencial, al trabajador a su puesto de trabajo, pues más q una indemnización justa se debería resguardar los puestos de trabajo, para garantizarle así al trabajador el ejercicio de sus derechos.

## **VI. Conclusión**

En cuanto a la aplicación de dos leyes fundamentales que propenden a la protección respecto del trato discriminatorio debido a la actividad sindical en el ámbito laboral, son las que se han resaltado en este trabajo: La ley de Asociaciones Sindicales 23.551, con especial énfasis en la tutela sindical, y la Ley Antidiscriminatoria 23.592.

Por otro lado, Es dable destacar el resolutorio brindado por el cimero tribunal nacional, al aplicar la protección contra despido discriminatorio, aun cuando el trabajador aún no se desarrollaba como representante, sino que simplemente realizaba acciones tendientes a la obtención de la representación sindical de sus compañeros.

Del análisis realizado se puede vislumbrar además que el poder disciplinario del empleador está sujeto a algunos limites, tales como la proporcionalidad de la sanción respecto a la falta, la progresión en las sanciones, pues se entiende que la sanción jamás debería tener por fin apartar a un trabajador de su empleo sino simplemente deberá pretender la corrección de la falta, siendo el despido la máxima sanción y la última que deberá tomar el empleador cuando tras varias sanciones el empleado no haya corregido su falta, cuestión que no sucedió en el caso analizado.

Se resalta finalmente, que la ley antidiscriminatoria no es una ley laboral, sino una ley general, y aplicarla en este contexto integrándola con la norma que tutela la actividad sindical, tal como hiciera el tribunal, permite una comprensión más acabada del derecho a la no discriminación que emana directamente de la Constitución Nacional.

## **VII. Referencias Bibliográficas**

### ***Doctrina***

Altamira Gigena, R.E. (2014). *Tratado de Relaciones Colectivas de Trabajo*. La Ley: Buenos Aires

De Diego J. (2012a). *Tratado de Derecho del Trabajo*. Tomo I. La Ley: Buenos Aires

De Diego J. (2012b). *Tratado de Derecho del Trabajo*. Tomo II. La Ley: Buenos Aires

De Diego J. (2012c). *Tratado de Derecho del Trabajo*. Tomo IV. La Ley: Buenos Aires

García Figueroa, M y Gascón Avellán, A. (2003). *Interpretación y argumentación jurídica*. San Salvador: ARSJ.

Grisolia, J. (2011). *Tratado de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*. 3° Ed. Abeledo Perrot. Buenos Aires.

Grisolia, J. (2017) *Manual de Derecho Laboral*. Bs. As: Abeledo Perrot

### ***Legislación***

Constitución de la Nación Argentina [Const.]. (1994)

Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina. (13 de mayo de 1976). Régimen de contrato de Trabajo. [Ley 20.744 de 1976]

Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina. (23 de marzo de 1988). Ley de asociaciones sindicales. [Ley 23.551 de 1988]

Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina. (3 de agosto de 1988). Actos discriminatorios. [Ley 23.592 de 1988]

### ***Jurisprudencia***

Suprema Corte de Justicia de la Nación. (8 de abril de 2021). CNT 20925/2015 - Recurso de hecho deducido por la parte demandada en la causa Fontana, Edith Fabiana c/ Cibie Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo

Corte Suprema de Justicia de la Nación. (7 de diciembre de 2010). Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo. SAIJ: FA10000047



## *Corte Suprema de Justicia de la Nación*

Buenos Aires, 8 de Abril de 2021

Vistos los autos: "Recurso de hecho deducido por la parte demandada en la causa Fontana, Edith Fabiana c/ Cibie Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo", para decidir sobre su procedencia.

Considerando:

1°) Que la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (fs. 424/426 de los autos principales cuya foliatura será la citada en lo sucesivo), revocó el fallo de primera instancia y declaró la nulidad del despido de la actora por entender que encubría un acto discriminatorio. A partir de ello, dispuso la reinstalación en el puesto de trabajo, así como el pago de \$ 150.000 en concepto de reparación del daño moral.

2°) Que para así resolver, y tras señalar que correspondía aplicar el estándar probatorio fijado por esta Corte en "Pellicori" (Fallos: 334:1387), el a quo consideró que la prueba testifical evidenciaba un "haz de indicios suficientes" para presumir que la trabajadora había sido víctima de discriminación por su actividad gremial.

3°) Que contra tal pronunciamiento la empleadora dedujo el recurso extraordinario de fs. 428/445 -cuya denegación originó esta queja- en el cual, con fundamento en la doctrina sobre arbitrariedad de sentencias, cuestiona que el a quo no señaló en base a qué pruebas tuvo por demostrada la supuesta actividad sindical de la actora. Critica, asimismo, la omisión de analizar los motivos económicos invocados para extinguir el

contrato y la prueba producida a ese respecto, la cual daba cuenta de que la actora había sido despedida, junto a otros 34 dependientes, por falta o disminución de trabajo, mediante un acta notarial en la que se detallaron las pérdidas de la empresa, sus causas y el contexto. Finalmente se agravia porque no se dieron razones para justificar el importe de la condena por daño moral.

4°) 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, cabe reconocer excepción a ese principio cuando, como ocurre en el caso, 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, entre muchos más).

5°) Que esta Corte ha establecido 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). Según dicho estándar, 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



## *Corte Suprema de Justicia de la Nación*

discriminatorio reprochado. Bastará que demuestre que el distracto se dispuso por cualquier otro motivo, de la naturaleza que fuere. La única limitación es que la rescisión no responda a los móviles discriminatorios proscriptos.

6°) Que, si bien el cuestionamiento a la calidad de activista de la actora no supera el marco de una discrepancia valorativa, 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 -tal como fue reseñado en el pronunciamiento de primera instancia, v. fs. 384/385-, lo cual configura prima facie una causa seria y objetiva, ajena a toda discriminación, en los términos de la doctrina precedentemente reseñada.

Por consiguiente, corresponde descalificar la sentencia apelada en cuanto ha sido materia del agravio examinado sin que ello implique abrir juicio sobre el desenlace definitivo de la causa. En esas condiciones se torna innecesario el examen de los restantes cuestionamientos traídos a consideración del Tribunal.

Por ello, se hace lugar a la queja, se declara procedente el recurso extraordinario y se deja sin efecto la sentencia apelada, con el alcance indicado. Con costas (art. 68 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación). Reintégrese el depósito de fs. 2. Agréguese la queja al principal y vuelvan los

autos al tribunal de origen a fin de que, por quien corresponda, se dicte un nuevo pronunciamiento con arreglo al presente. Notifíquese y, oportunamente, remítase.

VO-//-



*Corte Suprema de Justicia de la Nación*

-// -TO DEL SEÑOR MINISTRO DOCTOR DON JUAN CARLOS MAQUEDA

Considerando:

1°) Que la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (fs. 424/426 de los autos principales cuya foliatura será la citada en lo sucesivo), revocó el fallo de primera instancia y declaró la nulidad del despido de la actora por entender que encubría un acto discriminatorio. A partir de ello, dispuso la reinstalación en el puesto de trabajo, así como el pago de \$ 150.000 en concepto de reparación del daño moral.

2°) Que para así resolver, y tras señalar que correspondía aplicar el estándar probatorio fijado por esta Corte en "Pellicori" (Fallos: 334:1387), el a quo consideró que la prueba testifical evidenciaba un "haz de indicios suficientes" para presumir que la trabajadora había sido víctima de discriminación por su actividad gremial.

3°) Que contra tal pronunciamiento la empleadora dedujo el recurso extraordinario de fs. 428/445 -cuya denegación originó esta queja- en el cual, con fundamento en la doctrina sobre arbitrariedad de sentencias, cuestiona que el a quo no señaló en base a qué pruebas tuvo por demostrada la supuesta actividad sindical de la actora. Crítica, asimismo, la omisión de analizar los motivos económicos invocados para extinguir el contrato y la prueba producida a ese respecto, la cual daba cuenta de que la actora había sido despedida, junto a otros 34



dependientes, por falta o disminución de trabajo, mediante un acta notarial en la que se detallaron las pérdidas de la empresa, sus causas y el contexto. Finalmente se agravia porque no se dieron razones para justificar el importe de la condena por daño moral.

4°) 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, cabe reconocer excepción a ese principio cuando, como ocurre en el caso, 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, entre muchos más).

5°) Que esta Corte ha establecido 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). Según dicho estándar, 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 este tuvo como causa una motivación objetiva y razonable ajena a toda discriminación.



## *Corte Suprema de Justicia de la Nación*

6°) Que, si bien el cuestionamiento a la calidad de activista de la actora no supera el marco de una discrepancia valorativa, 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 -tal como fue reseñado en el pronunciamiento de primera instancia, v. fs. 384/385-, lo cual configura *prima facie* una causa seria y objetiva, ajena a toda discriminación, en los términos de la doctrina precedentemente reseñada.

Por consiguiente, corresponde descalificar la sentencia apelada en cuanto ha sido materia del agravio examinado sin que ello implique abrir juicio sobre el desenlace definitivo de la causa. En esas condiciones se torna innecesario el examen de los restantes cuestionamientos traídos a consideración del Tribunal.

Por ello, se hace lugar a la queja, se declara procedente el recurso extraordinario y se deja sin efecto la sentencia apelada, con el alcance indicado. Con costas (art. 68 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación). Reintégrese el depósito de fs. 2. Agréguese la queja al principal y vuelvan los autos al tribunal de origen a fin de que, por quien corresponda, se dicte un nuevo pronunciamiento con arreglo al presente. Notifíquese y, oportunamente, remítase.

DISI-//-

-//--DENCIA DEL SEÑOR MINISTRO DOCTOR DON HORACIO ROSATTI

Considerando:

1°) Que la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, al revocar el fallo de la instancia anterior, hizo lugar a la demanda, declaró la nulidad del despido dispuesto por la empleadora por encubrir un acto discriminatorio y la condenó a reinstalar a la actora en su puesto de trabajo y a abonarle la suma de \$ 150.000 con más sus intereses.

2°) Que, para decidir de ese modo, tuvo en cuenta que la pretensión se proyectaba sobre la ley 23.592 y que debía ser resuelta de conformidad con el estándar fijado por esta Corte en el precedente "Pellicori" (Fallos: 334:1387).

Desde esa perspectiva, juzgó que los elementos de juicio reunidos en la causa permitían tener por configurados indicios suficientes que autorizaban a presumir que la demandante había sido víctima de discriminación. En efecto, consideró probado que la trabajadora no solo fue una asistente activa a las asambleas que se realizaron con motivo del conflicto iniciado a fines de 2013, que -en ese entonces- culminó con su despido, sino también que había cumplido el rol de "correa de transmisión" entre los delegados y los trabajadores, difundiendo propuestas gremiales, reivindicando la libertad sindical y militando para concientizar a sus



## *Corte Suprema de Justicia de la Nación*

compañeros, todo lo cual daba cuenta de que había existido un motivo discriminatorio, verdadera razón del distracto.

3°) Que, contra tal pronunciamiento, la empleadora dedujo el recurso extraordinario de fs. 428/445, cuya denegación dio origen a la presente queja. Con sustento en la doctrina de la arbitrariedad, la recurrente aduce que la sentencia se aparta de las constancias de la causa, que daban cuenta de que la desvinculación había obedecido a la grave crisis económica derivada de la caída del mercado automotriz; plantea que la actora no era una activista sindical; y se agravía del monto de condena.

4°) Que el remedio intentado no puede prosperar. Los agravios giran en torno a cuestiones fácticas y procesales, propias de los jueces de la causa y ajenas a la instancia del art. 14 de la ley 48, y la recurrente no ha logrado demostrar la arbitrariedad que alega.

Ello es así porque el cuestionamiento a la calidad de activista de la actora no supera el marco de una discrepancia con la valoración de la prueba realizada por el a quo, y el planteo referente a la omisión de considerar constancias de la causa carece de la debida autosuficiencia, en tanto el recurrente no individualiza cuáles son concretamente los elementos de juicio que lograron demostrar la crisis económica invocada y en qué medida resultaron idóneos para hacer caer los indicios de discriminación que el a quo tuvo en cuenta. Las

referencias genéricas a "todo el material probatorio" o a "toda prueba producida por Cibie" (fs. 434 vta.), supuestamente preteridas por el a quo, no satisfacen la carga de la debida fundamentación autónoma y crítica que pesaba sobre el apelante. Esta insuficiencia se hace más notoria si se considera la coherencia del conjunto de los indicios sobre los cuales el a quo formó su convicción respecto de la existencia de discriminación, entre los que se encuentra la circunstancia de que la actora fue despedida dos veces, la primera, al culminar el conflicto gremial de 2013 y la segunda, en octubre de 2014, desvinculación que dio lugar a estas actuaciones.

5°) Que, respecto de los restantes agravios formulados por la apelante, el recurso extraordinario es inadmisibile (art. 280 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación).

Por ello, se desestima la presentación directa. Se da por perdido el depósito. Notifíquese, devuélvase los autos principales y archívese la queja.

Firmado Digitalmente por ROSENKRANTZ Carlos Fernando

Firmado Digitalmente por MAQUEDA Juan Carlos

Firmado Digitalmente por ROSATTI Horacio Daniel

Firmado Digitalmente por HIGHTON Elena Ines

Firmado Digitalmente por LORENZETTI Ricardo Luis

CNT 20925/2015/1/RH1  
Fontana, Edith Fabiana c/ Cibie Argentina S.A.  
s/ juicio sumarísimo.



*Corte Suprema de Justicia de la Nación*

Recurso de queja interpuesto por Cibie Argentina S.A., parte demandada, representada por el Dr. Alberto José González Torres con el patrocinio letrado de la Dra. María Agustina Gertel.

Tribunal de origen: Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

Tribunal que intervino con anterioridad: Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo n° 26.