



LOS DESPIDOS DISCRIMINATORIOS

Un análisis del fallo “Fontana c/Cibie” de la Corte Suprema de Justicia de la Nación

NOTA A FALLO

Florencia Vilar

Abogada

2023

Autos: “Fontana, Edith Fabiana c/ Cibie Argentina S.A.s/ juicio sumarísimo”

Tribunal: Corte Suprema de Justicia de la Nación

Fecha de sentencia: 8-04-2021

Sumario

I- Introducción. II- Plataforma fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal. III- La *ratio decidendi* de la sentencia de la CSJN. IV- Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales. V- Postura de la autora. VI.- Conclusión. VII- Bibliografía. i. Doctrina - ii. Legislación - iii. Jurisprudencia.

I. Introducción

El derecho laboral se funda en diversos principios y normas tanto nacionales como internacionales. En Argentina la normativa más relevante al respecto es la Constitución Nacional, ya que en su artículo 14 bis tiene como objeto la protección del trabajador, considerándolo inmerso en una relación laboral en el marco de un contrato de trabajo en el que la característica principal es la desigualdad (Balbín, 2015). Dicho contrato de trabajo está regulado por la Ley de Contrato de Trabajo N°20.744, la que fue sancionada en congruencia con la Ley Suprema. Según la norma mencionada, el empleador puede despedir con y sin causa al trabajador, pero si se comprueba que fue desvinculado de su por motivos discriminatorios, el dependiente puede pedir la reincorporación a sus tareas (Grisolia, 2016).

En este contexto, se emitió el fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en los autos caratulados “**Fontana, Edith Fabiana c/ Cibie Argentina S.A.s/ juicio sumarísimo**” (2021). En este dictamen judicial, la Corte rechazó el pedido de reinstalación a su puesto de trabajo a una ex empleada activista sindical. A razón de ello, se dejó sin efecto la sentencia de la instancia anterior en la que se declaró nulo su despido por ser considerado discriminatorio a razón de la actividad sindical referida.

El caso que se presenta, y por el cual se emite la sentencia analizada, se vio vinculado a la citada LCT 20.744 y a la Ley N°23.592, de Ejercicio de Derechos y Garantías Constitucionales en relación a Actos Discriminatorios, atento a que la Corte

debió decidir cuál de las dos normativas era la indicada para resolver el conflicto de intereses presentado. De esta manera, se detectó un *problema jurídico de relevancia*, el que según Moreso y Vilajosana (2004), se origina en situaciones de indeterminación de la normativa aplicable al caso concreto.

En virtud de lo mencionado, tanto el fallo objeto de análisis como este análisis en sí mismo guardan inconmensurable trascendencia jurídica puesto que se resuelve teniendo en cuenta la normativa laboral y especialmente la Ley N° 23.592, de Ejercicio de Derechos y Garantías Constitucionales en relación a Actos Discriminatorios, siendo ambas congruentes con el derecho fundamental al trabajo contemplado en la Constitución Nacional.

II. Plataforma fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal

La situación fáctica que da lugar al proceso judicial que juzga la CSJN nace con un despido laboral, por parte de Cibie Argentina S.A. en contra de Edith Fontana, quien demanda a la primera por considerar que el mencionado despido tenía características discriminatorias. A razón de ello, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala VI declaró la nulidad del despido por considerar, al igual que la actora, que encubría un acto discriminatorio; por lo que ordenó la reincorporación de la trabajadora en el puesto de trabajo y el correspondiente pago de una indemnización en concepto de daño moral.

Cibie Argentina S.A., interpuso un recurso extraordinario contra la sentencia de la Cámara, calificándola como arbitraria. Sustentó que la Cámara no determinó en base a qué pruebas consideró demostrada la aparente actividad sindical de la actora y que además de ello, omitió analizar los motivos económicos invocados para extinguir el contrato y la prueba pertinente producida sobre ello. Dicha prueba, demostraba que la actora había sido despedida, junto a otros trabajadores, por falta o disminución de trabajo, por medio de un acta notarial.

En la decisión judicial, la Corte con el voto de la mayoría, asintió el argumento de Cibie en cuanto a la supuesta crisis de la empresa. Como consecuencia de ello, hizo lugar a la queja, declaró procedente el recurso extraordinario y dejó sin efecto la sentencia a quo. Por su parte, el Dr. Horacio Rosatti, votó en disidencia considerando que el recurso interpuesto no debía prosperar por cuanto 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 había logrado demostrar la arbitrariedad que afirmaba.

III. La *ratio decidendi* de la sentencia de la CSJN

La Corte consideró diversas cuestiones para poder emitir su sentencia en el sentido en el que lo hizo. En principio, conforme surge del texto de la sentencia analizada basándose en los Fallos: 317:638; 330:4459 y 339:408, hizo alusión a 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 debía reconocerse una excepción 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.

Además de lo expuesto, surge de los considerandos del fallo que la Corte estableció el estándar de prueba aplicable cuando se discute la existencia de medidas discriminatorias en el marco de una relación de empleo, a razón de la notoria dificultad para considerar fehacientemente acreditada la discriminación (“Pellicori” Fallos: 334:1387, “Sisnero” Fallos: 337:611 y “Varela” Fallos: 341:1106). Expresó la CSJN que la existencia del motivo discriminatorio se considerará probada si el interesado demuestra que la medida fue dispuesta por ese móvil, caso en el que va a corresponder al demandado, a quien se le reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que el trato dispensado no obedeció al motivo discriminatorio reprochado. De esta manera, será suficiente el demostrar que el distracto se dispuso por cualquier otro motivo.

A razón de lo expuesto, la CSJN considera que lo indicado es aplicar la LCT 20.744, por lo que de esa manera resuelve respecto del *problema jurídico de relevancia* que se hizo manifiesto en el caso, lo que es imprescindible de manera previa a la resolución del conflicto de intereses.

En este contexto, la Corte considera que la Cámara a quo cometió un grave error basado en la absoluta falta de tratamiento del planteo relativo a que la decisión de despedir había obedecido a graves problemas económicos de la empresa, los que consideró acreditados en el expediente, configurando una causa ajena a toda discriminación. Así, la Corte decide concederle la razón a la recurrente y descalificar la sentencia anterior.

IV. Antecedentes legislativos, doctrinarios y jurisprudenciales

Tal como se enunció, en el caso se presentó un problema jurídico de relevancia, ya que este tipo de cuestionamiento jurídico se presenta frente a la necesidad de determinación de la normativa aplicable al caso concreto (Moreso y Vilajosana, 2004). Así, la CSJN debió resolver respecto del despido considerado discriminatorio en la instancia anterior, pero para ello, primeramente tuvo que determinar la normativa aplicable decidiendo entre la Ley 20.744 y la Ley 23.592 optando por la primera, lo que desembocó en la decisión de dejar sin efecto la sentencia a quo.

En este caso, tiene gran trascendencia la mencionada Ley N° 23.592, ya 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. En este sentido, Grisolia (2016) expresa que si se comprueba que un trabajador fue despedido de su puesto de trabajo con motivaciones discriminatorias puede pedir la reincorporación a sus tareas.

La cuestión probatoria también tiene un lugar destacado en este caso, ya que 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. En este sentido, siguiendo a Noble (2016) puede decirse que en nuestro ordenamiento jurídico no existe una norma que determine como requisito 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. Sino que será suficiente que el trabajador presente indicios y será el empleador quien deba acreditar que la desvinculación obedeció a otros motivos.

Por otra parte, fue crucial hacer un análisis de antecedentes jurisprudenciales a los fines de esta nota a fallo, por lo que se estudió el fallo “Álvarez, Maximiliano y otros v. Cencosud SA s/acción de amparo” (2010). Allí, la CSJN resolvió confirmar la sentencia de la sala 2ª de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, considerando 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. De esta manera, este fallo se convirtió en un hito puesto que la decisión judicial fue vista como ideal en

consonancia con los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, en pos del derecho de los trabajadores.

Además, tal como fueron citados con anterioridad, los fallos “Pellicori” (2011) y “Varela” (2011), del mismo órgano sentenciante, forjaron valiosa jurisprudencia en el mismo sentido que “Álvarez”; lo que ratifica firmemente lo adecuado y justo de resolver en congruencia con los derechos reconocidos constitucionalmente a todos los trabajadores de la Nación.

V. Postura de la autora

Es indiscutible que la cuestión laboral posee inmenso valor en la vida de las personas. Tanto es así, que el derecho al trabajo fue receptado como derecho fundamental en nuestra Constitución Nacional. En este sentido, se dijo con anterioridad, que según la Ley N° 23.592 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.

Al inicio del presente se manifestó la detección de un problema jurídico de relevancia, frente a la necesidad de la determinación de la normativa aplicable al caso. La CSJN resolvió respecto de tal problemática aplicando la Ley de Contrato de Trabajo, por lo que obvió el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo y la Ley Nacional N° 23.592 antidiscriminatoria. Esto, no se considera adecuado atento a que lo primordial para tal decisión fue la consideración de que el motivo del despido de la trabajadora y de los otros 34 compañeros fue una crisis de la empresa. Pero esto se presenta como contradictorio con el criterio de la Corte en otros fallos de situaciones análogas en las que resolvió de forma opuesta. En este mismo contexto, es posible afirmar que la sentencia es arbitraria puesto que -según el texto del fallo en análisis- en nuestro país no existe ninguna legislación que determine que deba demostrarse que un trabajador haya desarrollado una actividad permanente en el ámbito gremial para que, en caso de ser despedido, pueda encuadrarse la conducta de la empresa en la Ley 23.592. Del mismo modo, el Código Procesal Civil y Comercial de la Nación tampoco establece el requerimiento de determinados medios de prueba.

Conforme lo expuesto, es posible afirmar el total desacuerdo con la decisión de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, la que incluso parece haberse alzado en contra

de su propia doctrina, ya que como bien se dijo con anterioridad, en el caso “Pellicori” había resuelto que la parte que afirma la existencia de un motivo discriminatorio solo debe acreditar hechos que debidamente evaluados configuren indicios de la discriminación y que, en ese caso, le corresponde a la parte demandada la prueba de que el despido tuvo como causa un motivo objetivo y razonable, ajeno a toda discriminación. Es por esto que resulta posible afirmar que el fallo en análisis es un retroceso en la doctrina del Máximo Tribunal, el que en otras ocasiones sirvió de base a numerosas acciones judiciales que posibilitaron la reinstalación en sus puestos a trabajadores despedidos por su militancia gremial.

VI. Conclusión

La presente nota giró en torno al fallo “Fontana c/ Cibie” dictado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación. En el caso, se observó un problema jurídico de relevancia, el que se originó frente a la necesidad de determinación de la normativa aplicable; por lo que la Corte debió decidir si correspondía o no la Ley N° 23.592.

Se considera que el fallo fue emitido de manera arbitraria atento a que no guarda concordancia con el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, ni con la Ley Nacional N° 23.592. Así, en este trabajo, a través de la reconstrucción de los argumentos del Tribunal conjuntamente con un marco legislativo, doctrinario y jurisprudencial concreto, se hizo posible exponer una situación que considero de gran relevancia tanto en lo jurídico como en lo social, puesto que la decisión de la Corte no parece contemplar la estabilidad en el trabajo ni la dignidad humana que se vio menoscabada en primer lugar con el despido y luego con la decisión del Máximo Tribunal.

VII. Bibliografía

i. Doctrina

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

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

Moreso, J. y Vilajosana, J. (2004). *Introducción a la teoría del derecho*. Madrid, ES: Marcial Pons.

Noble, H. (2016). *Despido discriminatorio*. Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social. Recuperado el 10-09-2021 de: <http://p8000268.ferozo.com/formosa-2016/noble.despido%20discriminatorio.pdf>

ii. Legislación

Constitución de la Nación Argentina.

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

Ley N° 20.744, 05/09/1974, Ley de Contrato de Trabajo.

iii. Jurisprudencia

Corte Suprema de Justicia de la Nación “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.