



**Discriminación Laboral: Problema de la Prueba y Estándar
probatorio Aplicable**

Modelo del Caso

Ana Maria Flores

D.N.I N° 22.225.701

Legajo: VABG69716

Tutor: Fernanda Díaz Peralta

Universidad Siglo 21

Abogacía

02 de Julio de 2023

Tema: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente del derecho del trabajo.

Fallo: “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, 08/04/2021.

Sumario: I- Introducción. II- Premisa Fáctica, Historia Procesal y Decisión del Tribunal. III- Análisis de la Ratio Desidendi. IV- Antecedentes. a- Principios Fundamentales. b- Actos Discriminatorios. c- Causales del Despido. d- Despido Discriminatorio por Actividad Sindical. e- Valoración de la Prueba y Estándar Probatorio V- Postura de la Autora. VI- Conclusión. VII- Referencias.

I- Introducción

Los derechos fundamentales en el mundo del trabajo, representan la protección de los derechos del trabajador en la relación laboral. A esto se debe la importancia de su estudio.

El principio protectorio y los demás principios, conforman los principios fundamentales del derecho del trabajo. Estos principios protegen la dignidad del trabajador, entre ellos se encuentra el principio de trato igualitario y no discriminatorio.

Dice Grisolia (2019) que este derecho se encuentra consagrado en los arts. 17 y 81 de la Ley de Contrato de trabajo, donde el art. 17 dispone prohibir cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad (Cap. V, tít. 8.2).

Las relaciones laborales se rigen con la Ley de Contrato de Trabajo, con bases en la Constitución Nacional y los Tratados de derechos humanos de jerarquía constitucional.

La relevancia de los Fallos “Recurso de hecho deducido por la parte demandada en la causa Fontana, Edith Fabiana c/ Cibie Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo” (344:527,2021) se debe a la aplicación de las normas jurídicas, principios y a la valoración de las pruebas por parte de los jueces, para resolver sobre el caso particular.

Se discute sobre la existencia del despido discriminatorio, por motivos sindicales de la actora. Esta relacionado con el tema, porque en caso de probarse dicha causa, se estaría vulnerando el principio de trato igualitario y no discriminatorio.

Se desprende del fallo que existe un problema de prueba, para poder determinar si existe el acto discriminatorio que se alega, se debe resolver en base a la valoración las pruebas, presentadas por las partes.

El problema de prueba para Alchourron y Bulygin (2012) es la laguna del conocimiento, explican que afecta la premisa fáctica del silogismo. Se vincula a la existencia de la indeterminación de la existencia de un hecho no probado, indispensable para la resolución de la causa. El juez resuelve aplicando presunciones y cargas probatorias. No se analiza la prueba o el hecho, corresponde analizar el valor y funcionamiento de determinadas presunciones, carga y valoración de las pruebas sobre los hechos.

Al respecto explica Ferrer Beltrán (2022), que antes de aplicar la norma mediante la valoración de la prueba, es necesario saber si existen pruebas suficientes para otorgar valor de verdad a una u otra hipótesis frente a un problema, teniendo presentes los estándares probatorios. Ciclo de conferencias de razonamiento probatorio.

El análisis y la investigación sobre los problemas jurídicos permiten visibilizar y hacer valer los derechos del trabajo, la libertad, la dignidad y el acceso a la justicia. La protección de estos derechos es muy valiosa a nivel social.

En la práctica este tipo de fallos sientan jurisprudencia y dogmáticamente los derechos reconocidos y su aplicación en las causas judiciales, dan un marco teórico y práctico a los derechos fundamentales del mundo del trabajo.

En consecuencia, a la importancia del tema y el fallo seleccionado, se describirán los hechos ocurridos, la historia procesal y la decisión que toma el tribunal; luego se procederá con el análisis de la ratio desidendi, después se detallaran antecedentes y se planteará la postura de la autora y se concluirá con un resumen reflexivo sobre el tema abordado.

II- Premisa Fáctica, Historia Procesal y Decisión del Tribunal

Reconstruyendo los hechos que promueven la causa, principalmente se produce el despido de la actora por la demandada.

La actora denuncia ante el Tribunal del Trabajo, despido discriminatorio por motivos gremiales. El tribunal no admite la existencia de despido discriminatorio, por considerar que se debe a motivos económicos de la empresa.

La actora apela a la Cámara de Apelaciones del Trabajo, quien revoca dicha sentencia y declara la nulidad del despido por encubrir un acto discriminatorio.

La demandada promueve recurso extraordinario, dice que el despido se debe a otras causas, ajenas a actos discriminatorios. El recurso es denegado por la Cámara.

Ante esta denegación, la recurrente presenta la queja ante la Corte Suprema de Justicia, por arbitrariedad de sentencias. La Corte admite la queja y resuelve a su favor.

Haciendo un recorrido por la historia procesal del fallo se puede observar que se produce el despido de la actora por la demandada. El tribunal de primera instancia no admite el despido discriminatorio, por estar acreditado que se produce por motivos económicos, como causa seria y objetiva.

La actora apela a la Cámara de Apelaciones del Trabajo, quien revoca el fallo de primera instancia aplicando el estándar probatorio fijado en la causa “Pellicori”, en base a la ley 23592. Declara la nulidad del despido de la actora, entiende que encubre un acto discriminatorio basado en su actividad gremial. Dispone su reinstalación en el puesto de trabajo y el pago de \$ 150.000 en concepto de reparación del daño moral.

Ante la revocación del fallo de primera instancia por la Cámara, la demandada deduce el recurso extraordinario, se basa en la doctrina sobre arbitrariedad de sentencias.

Cuestiona que la Cámara no señala las pruebas que demuestran la actividad sindical de la actora. Critica la omisión de analizar los motivos presentados mediante acta notarial, sobre la extinción del contrato. En el acta detalla los motivos económicos, por lo que la actora fue despedida con treinta y cuatro trabajadores por falta o disminución de trabajo. Se agravia también por el importe de la condena sobre el daño moral.

La Cámara deniega el recurso extraordinario, motivo por el cual el demandado promueve la queja ante la Corte Suprema de Justicia, en base a los fundamentos expuestos.

La Corte Suprema resuelve en Buenos Aires el 8 de abril de 2021. Hace lugar a la queja y declara la procedencia del recurso extraordinario. Deja sin efecto la sentencia apelada. La devuelve al tribunal de origen para un nuevo pronunciamiento.

Aclara que cabe reconocer la excepción en este caso, al art. 14 de la ley 48, por tratarse de la omisión de considerar un planteo oportunamente introducido.

Al considerar que existe un problema de pruebas aplica, el estándar probatorio establecido. Dicho estándar refiere a (“Pellicori” Fallos: 334:1387, 2011), (“Sisnero”

Fallos:337:611, 2014) y (“Varela” Fallos: 341:1106, 2018) por discutirse la existencia de discriminación en el empleo, ante la dificultad de su acreditación.

El estándar probatorio establece que será probada la existencia de discriminación, si el interesado lo demuestra. Si el móvil se debe a despido discriminatorio, corresponde al demandado probar que no existió el acto, que se produjo por cualquier otro motivo. En este caso demostrar que fue por problemas económicos de la empresa.

La disidencia considera inadmisibile el recurso extraordinario porque el recurrente no logro demostrar la arbitrariedad que alega. Considera la coherencia del conjunto de indicios sobre la existencia de discriminación.

III- Análisis de la Ratio Desidendi

Analizando los motivos de la decisión de la Corte Suprema de Justicia sobre el “Recurso de hecho deducido por la parte demandada en la causa Fontana, Edith Fabiana c/ Cibie Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo” (Fallos: 344:527, 2021), ante el problema jurídico en base a las pruebas, sobre la existencia de despido discriminatorio. Se detallan los argumentos que lo fundamentan.

La Corte por voto mayoritario descalifica la sentencia apelada dejándola sin efecto, hace lugar a la queja y declara procedente el recurso extraordinario.

Hace referencia a que las impugnaciones remiten al examen de cuestiones de índole fáctica, probatoria y de derecho común, ajenas al art. 14 de la ley 48 (Ley 48, 1963). En este caso reconoce su excepción por la existencia de la omisión de considerar un planteo oportunamente introducido, para una adecuada solución que puede vulnerar la garantía de defensa.

Ante la dificultad de acreditar la discriminación en una relación de empleo, se remite al estándar probatorio aplicable establecido por esta Corte.

Según el estándar (“Pellicori” Fallos: 334:1387, 2011) (“Sisnero” Fallos:337:611, 2014) y (“Varela” Fallos: 341:1106, 2018) será probada la existencia de discriminación si el interesado demuestra que la medida fue dispuesta por este móvil. Determina que corresponde al demandado, la prueba de que lo reprochado no obedece a motivos discriminatorios.

Finalmente resuelve en base al problema de la prueba y al estándar aplicable. Remarca que la calidad de activista de la actora no supera el marco de discrepancia valorativa. Se remite al reproche de no haber sido tratado el planteo sobre la decisión del despido,

motivado en problemas económicos que están acreditados en el expediente, que configuran una causa seria y objetiva, que es ajena a toda discriminación.

Hay un voto en disidencia, que concuerda con el fallo de la Cámara, proyectada sobre la ley 23592 y resuelta en conformidad al estándar fijado en “Pellicori” (Fallos: 334:1387, 2011) que considera inadmisibile el recurso formulado. Refiere que los agravios son ajenos al art. 14 de la Ley 48 y estima que la recurrente no logra demostrar la arbitrariedad que alega.

IV- Antecedentes

Con el fin de comprender los conceptos importantes para el análisis del fallo, se detallan a continuación antecedentes: legislativos, jurisprudenciales y doctrinarios.

a- Principios Fundamentales

Los principios fundamentales del derecho del trabajo se encuentran enumerados en la Ley de Contratos del Trabajo (Ley 20744,1974). Entre ellos se encuentra el art.17 (Ley 20744,1974) referente al principio de trato igualitario y no discriminatorio, que prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores, por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.

La Constitución Nacional Argentina de 1994 (CN, 1994) en el art. 14 bis, consagra la protección del derecho del trabajo, condiciones dignas, protección contra el despido arbitrario, y reconoce la libertad de organización sindical. El art. 16 (CN, 1994) consagra la igualdad ante la Ley.

Los Pactos y Tratados Internacionales del art. 75 inc. 22 (CN, 1994), también garantizan el trato igualitario y no discriminatorio.

b- Actos Discriminatorios

Sobre los actos discriminatorios, la ley 23592 (Ley 23592,1988), adopta medidas para quienes arbitrariamente impidan el pleno ejercicio de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional.

Dice en el art. 1(Ley 23592,1988); el que arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o menoscabe el ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, a pedido del damnificado, será obligado a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar su realización. Deberá también reparar el daño moral y material ocasionado.

Considera los actos u omisiones discriminatorios como motivos de raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos.

Según Ramos (2009) La Ley 23592 es una norma de alcance general y los bienes jurídicos tutelados, como el derecho a un trato igual y a no ser discriminado, constituyen derechos fundamentales, tienen protección suprallegal y se encuentran tutelados por el jus cogens. Están previstos en diversos tratados y normas de carácter internacional con el rango constitucional.

La Corte Suprema de Justicia expresa en (“Pellicori” Fallos: 334:1387,2011) citando a (Ganem, Alfredo, Fallos: 324:392, 2001; F.C.C. Medio Ambiente S.A, Fallos: 320:1842, 1997 y otros) que la ley federal 23.592 no sólo reglamenta directamente el principio de igualdad del art. 16 de la Constitución Nacional, sino que debe ser un ejemplo de exigencia internacional para realizar por parte de los Estados acciones positivas para evitar la discriminación.

c- Causales del Despido.

Dado que, en fallo abordado, el demandado acusa como causa del despido motivos económicos y falta o disminución de trabajo, Según Grisolia (2019) estaría clasificado según el origen de la causa, dentro de la extinción por causas ajenas a la voluntad de las partes. Dice que en los casos en que el despido se fundamenta en dichas causas, deben estar fehacientemente justificadas.

Que la prueba de la causa del art. 247 LCT debe referirse a una situación no imputable al empleador. El hecho que determina la causa no debe corresponder a riesgos propios de la empresa, se debe haber tomado medidas para paliar la situación y respetar la antigüedad en caso de despido (Cap. XVIII. tit. 2)

d- Despido Discriminatorio por Actividad Sindical

Bajo este título se comentará, sobre los alcances de la protección, contra los actos discriminatorios en la relación de empleo.

La ley de Asociaciones sindicales (Ley 23.551,1988) expresa en el art. 47, que todo trabajador o asociación sindical que fuere impedido u obstaculizado en el ejercicio regular de los derechos de la libertad sindical, podrá solicitar el amparo de estos derechos ante el tribunal judicial competente.

Ramos (2009) explica que la ley 23592 se diferencia del art. 47 de la ley 23551, en los efectos de su aplicación. La ley 23551, por práctica antisindical del empleador, impone el cese inmediato del comportamiento. Mientras que la ley 23.592, permite dejar sin efecto el acto discriminatorio que materializó en el despido.

Dice que, en materia de despidos discriminatorios y lesivos de derechos fundamentales, hay que tener en cuenta las sentencias y opiniones consultivas de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, informes, recomendaciones, estudios y opiniones de los organismos de control de la OIT.

La ley 17.677 (Ley 17.677,1968) ratifica el Convenio 111 de la OIT, Organización Internacional del Trabajo, diciendo que la discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga efectos de anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

La Corte Suprema en el fallo “Varela” (f.341:1106, 2018) dice que el universo laboral, se encuentra regido por el principio de justicia social y el trabajador es sujeto de preferente tutela constitucional.

Dice que la protección contra actos u omisiones discriminatorios en el ámbito de la libertad sindical, libertad de opinión, de expresión y de reunión, son patrimonio de todo trabajador. Se deben tomar los recaudos para asegurar la organización sindical, libre y democrática que consagra el art. 14 bis de la CN.

e- Valoración de la Prueba y Estándar Probatorio

La existencia de despido discriminatorio en el ámbito laboral se debe resolver en base a las pruebas. Siendo el eje central del tema y fallo seleccionado, el problema jurídico de la prueba para su determinación; en el siguiente paso se desarrollan sus antecedentes.

El Código Procesal Civil y Comercial de la Nación (CPCCN, 1981) en su art. 377, dice que la carga de la prueba incumbirá a la parte que afirme la existencia del hecho. Cada una de las partes deberá probar el presupuesto de hecho de la norma que invoque como fundamento de su pretensión, defensa o excepción.

Respecto a la prueba, Masciotra (2021) cita a Taruffo, quien dice que la función de la prueba es servir para el conocimiento y la verdad de los hechos; que son necesarios para

una correcta aplicación de la norma y una correcta decisión de la justicia. La Finalidad de la Prueba: Tesis sustentada por Michele Taruffo

La valoración de las pruebas, según Gascón Abellán y García Figueroa (2003) es el juicio de aceptabilidad de los resultados producidos por los medios de prueba. Valorar consiste en evaluar si las afirmaciones que son las hipótesis introducidas en el proceso a través de los medios de prueba, pueden aceptarse como verdaderas. Interpretación y Argumentación Jurídica

Dicen Coloma Correa y Agüero (2014) citando a J.H. Wigmore, que la prueba es un término relativo. Es una relación entre dos hechos, el *factum probandum*, que es la proposición a ser probada y el *factum probans*, que es el material que prueba la proposición. El primero es hipotético y el último es presentado como real para el propósito de convencer que el último también es real. Lógica, Ciencia y Experiencia en la Valoración de la Prueba

Para los casos de despido discriminatorio, Ramos (2009) expresa que se debe utilizar factores de compensación que favorezcan la igualdad de quienes son desiguales por otros motivos, para alcanzar soluciones justas.

Explica el procedimiento para la carga de la prueba donde el trabajador tiene la carga de aportar un indicio razonable, de que el acto empresarial lesiona su derecho. Una vez configurado el cuadro, el empleador tiene la carga de acreditar que su actuación tiene causas reales y extrañas a la invocada por el empleado.

Continúa Ramos (2009) diciendo que la carga probatoria que se impone al empleador en los casos en los que se alega discriminación, no implica desconocer el principio contenido en el artículo 377 del CPCCN, ni lo específicamente dispuesto en la ley 23.592.

Explica que quien se considera afectado por las causas previstas en la ley, por raza, nacionalidad, opinión política o gremial, sexo, caracteres físicos etc; debe demostrar que posee las características motivantes del acto. Los elementos e indicios sobre el hecho deben ser de carácter objetivo y el empleador deberá acreditar que el despido tuvo por causa una motivación distinta y excluyente.

Según la Corte Suprema en (“Sisnero” Fallos: 337:611, 2014) citando a (vid. Fallos: 334:1387) hay que recordar que la discriminación es de prueba compleja por no manifestarse de forma abierta y clara. Es de una acción presunta, difícil de demostrar.

Dice que el motivo de la diferencia de trato está en la mente de su autor. Que la información y los archivos probatorios, están mayormente en manos de la persona a la que se dirige el reproche.

Sobre los estándares de prueba, explica Latino (2020), que constituyen normas que dan pautas a los jueces, de cómo deben operar en un contexto donde sin ellas no sería posible su aplicación justificada, en razón de los posibles errores en que se pudiera incurrir.

Hace remisión al problema de la prueba y el estándar probatorio, lo fijado por la Corte Suprema de Justicia, en los casos (“Pellicori” Fallos: 334:1387,2011; “Sisnero” Fallos:337:611, 2014 y “Varela” Fallos: 341:1106, 2018). Refiere al corpus iuris elaborado por los comités de derechos humanos que se proyecta sobre la ley 23.592.

Explica el régimen probatorio en situaciones donde se discute el motivo de un acto tildado de discriminatorio. Primero al reducir el grado de convicción sobre de la existencia del motivo discriminatorio, se debe generar la prueba que recae sobre quien invoca el acto. Segundo, a partir de lo anterior modular la distribución de la carga de la prueba, en la medida en que ésta pesa sobre el demandado por el acto.

Manifiesta que esto se debe a las dificultades probatorias para acreditar, mediante la prueba el motivo. Es suficiente, para la parte que afirma el motivo, que acredite los hechos que resulten idóneos para inducir su existencia. En ese caso le corresponderá al demandado acreditar la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación.

La Corte Suprema, de acuerdo a los fallos Caminos (CSJ 754/2016/RH1, 2021) que cita a (“Pellicori”, Fallos: 334:1387, 2011), y (“Varela”, Fallos: 341:1106, 2018) dice sobre la valoración de la prueba, que el tribunal a quo debió examinar si de acuerdo con las constancias de autos, el despido pudo producirse como resultado de la circunstancia discriminatoria y si la empleadora demostró que el móvil fue ajeno a toda discriminación.

Expresa La Corte Suprema en los fallos (“Varela” Fallos: 341:1106, 2018) que el estándar probatorio fijado por el Tribunal es aplicable en la medida que se discute si ha existido un despido motivado por razones sindicales. Razones fundadas en los términos de la ley 23.551 o en una opinión gremial en los términos de la ley 23.592.

Dice que, si la desvinculación se produce con invocación de causa, es suficiente que el empleador acredite que dicha causa razonablemente está configurada. Para ambas partes,

en la acreditación de los extremos y la evaluación de la prueba deben emplearse los medios habituales.

La Cámara Nacional de Apelaciones en los fallos “G., G. A. C/ Citytech S.A. S/ Acción de amparo”, (Expte. n° 6484/08, 2011). explica que uno de los problemas que presentan los actos de discriminación emanados de particulares, se encuentra en la dificultad probatoria.

Dice que teniendo en cuenta que el derecho a la no discriminación arbitraria, no sólo está tutelado por normas de jerarquía constitucional y supralegal, sino que ingresa en el dominio del jus cogens. Cuando el trabajador se considera injustamente discriminado, debe producirse un desplazamiento en las reglas de distribución de la carga de la prueba.

La Corte Suprema de Justicia en los fallos “Villalba, Franco Rodrigo c/ The Value Brands Company de Argentina s/ Amparo” (causa L. 97.804, 2010) en referencia a las pruebas sobre despido discriminatorio citando a (por todos: Alonso Olea, Manuel - Casas Bahamonde, María Emilia "Derecho del Trabajo", pág. 444, 16ª ed.) reconoce el despido como un acto causal, de protección acentuada.

Dice que es evocable la doctrina del Tribunal Supremo Español, expresa, que quien invoca la discriminación debe ofrecer un indicio racional fáctico como apoyo. Se debe acreditar la presencia de indicios racionales para determinar que está en juego el factor que determina la igualdad, constatadas las circunstancias, el empleador debe destruir la presunción, probando que existe causa justificada suficiente.

V- Postura de la Autora

En el fallo analizado de acuerdo a los conceptos estudiados, denota que se encuentra en juego el principio de trato igualitario y no discriminatorio, que es tutelado por las leyes.

Está presente el problema de la prueba, que surge en casos de despido discriminatorio para probar su existencia. Así lo explica la Jurisprudencia y la doctrina comentada, con apoyo en los fundamentos de la ley.

La existencia de actos discriminatorios en la esfera laboral se debe resolver en base a las pruebas. Al existir un problema de pruebas, la justicia debe recurrir al estándar probatorio aplicable, para los casos donde surjan dudas sobre existencia del acto discriminatorio reclamado.

En el fallo analizado, la empleada invoca despido discriminatorio por motivos sindicales, presentando pruebas testificales e indicios suficientes de la existencia del acto. La empleadora atribuye al despido, causas económicas, falta o disminución de trabajo; presenta prueba por acta notarial.

Sobre los derechos vulnerados que reclama la actora, hay que tener presente, que los actos discriminatorios están recepcionados en la ley 23592 y prohíbe la discriminación por razones gremiales. La protección del libre ejercicio de los derechos sindicales se contempla en la ley 23.551 y prohíbe que sea obstaculizada.

Sobre la causa de despido que invoca la actora, hay que tener presente que el art 247 LCT, dice que el despido por crisis económica, falta o disminución de trabajo debe estar plenamente justificado.

La Corte Suprema, para resolver el problema de las pruebas, se remite al estándar probatorio fijado en (“Pellicori” Fallos: 334:1387,2011) (“Sisnero” Fallos:337:611, 2014) y (“Varela” Fallos: 341:1106, 2018). Pero en este caso a pesar de los indicios sobre los hechos que acreditan fehacientemente el despido discriminatorio, emite su fallo a favor del demandado.

El voto en disidencia, determina que existe un despido discriminatorio y ampara con sus fundamentos los derechos de la trabajadora. Esta resolución es la que recepta la realidad de los hechos y la que se ajusta a la defensa de los derechos. Decisión que acompaña la postura de la actora.

Son considerables los indicios, sobre la existencia de discriminación hacia la actora, como causa real del despido. Se basa en las pruebas testificales y las circunstancias del despido al participar en actividades gremiales. Destaca la falta de elementos probatorios del demandado, para demostrar que el acto del despido no fue discriminatorio.

El fallo votado por la mayoría de los miembros de la Corte vulnera los principios fundamentales del derecho del trabajo. Siembra un precedente negativo, ante la posibilidad de ser usado en otros casos por análogas circunstancias.

VI- Conclusión

Mediante el estudio de conceptos, antecedentes legales, y el análisis del fallo seleccionado, se pone de relevancia la importancia de tener presentes los derechos del trabajo y sus principios fundamentales.

En el fallo analizado, el demandado por despido discriminatorio presenta la queja ante la Corte Suprema de Justicia, con fundamento en la arbitrariedad de sentencias. La Corte debe resolver, sobre la existencia del despido discriminatorio por motivos de participación sindical, reprochado por la actora.

En la valoración de las pruebas para determinar su existencia, la Corte aplica el estándar probatorio establecido para los casos de indeterminación de los hechos. En su resolución considera que los indicios de prueba presentados por la actora no son suficientes y emite su fallo a favor del recurrente.

En este caso la Corte se aparta de la protección del trabajador, al producirse el despido por motivos de índole gremial. El voto mayoritario de la Corte determina asistir la razón al demandado, motivado en razones económicas, falta o disminución de trabajo.

Por lo tanto, la causa del despido invocado por la empresa, configura una forma de encubrimiento de despido discriminatorio. Se vulnera la protección otorgada y adquirida para quienes defienden sus derechos y los que importan a la sociedad, como lo es el derecho del trabajo.

Para finalizar con el análisis del despido discriminatorio y el problema de la prueba, se destaca la importancia direccionar y garantizar la protección de los derechos del trabajo y en este caso revalorizar el principio de trato igualitario y no discriminatorio.

VII- Referencias

I- Legislación

Actos Discriminatorios, Ley N° 23592(03-ago-1988)

Recuperado de <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-23592-20465/actualizacion#:~:text=%2D%20Se%20declara%20la%20obligatoriedad%20de,con%20el%20de%20la%20ley>.

Asociaciones Sindicales, Ley N° 23551(23-mar-1988)

Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20993/norma.htm>

Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, (CPCCN) texto actualizado de la ley n° 17.454 (t.o. 1981)

Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/16547/texact.htm>

Constitución de la Nación Argentina, (CN) Ley N° 24430 (15-dic-1994)

Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>

Contratos de Trabajo, Ley N° 20.744 (11-set-1974)

Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Jurisdicción y competencia de los tribunales nacionales, Ley n° 48 (25-ago-1963)

Recuperado de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/115000-119999/116296/texact.htm>

Ratificación del Convenio 111 de la OIT sobre discriminación, Ley 17.677 (08-mar-1968)

Id SAIJ: LNT0001119

Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/17677-nacional-ratificacion-convenio-111-sobre-discriminacion-materia-empleo-ocupacion-adoptado-conferencia-internacional-trabajo-Int0001119-1968-03-08/123456789-0abc-defg-g91-11000tcanyel>

II- Jurisprudencia

“G., G. A. C/ Citytech S.A. S/ Acción de amparo”, Expte. n° 6484/08 (20/04/2011)

Recuperado de <https://www.cij.gov.ar/http://www.cij.gov.ar/d/doc-3662.pdf>

“Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de abogados de la capital federal s/ acción de amparo” P. 489. XLIV (Fallos: 334:1387, 15/11/2011)

Recuperado de <https://www.cij.gov.ar/buscador-de-fallos.html>.

“Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ despido” CSJ 754/2016/RH1 (10/06/2021)

Recuperado de <https://www.cij.gov.ar/nota-38505-Resoluci-n-de-la-Corte-Suprema-de-Justicia-de-la-Naci-n-en-causa-CSJ-754-2016-RH1--Caminos--Graciela-Edith-c--Colegio-e-Instituto-Nuestra-Sen--ora-de-Loreto-s--despido-.html>

“Recurso de hecho deducido por la parte demandada en la causa Fontana, Edith Fabiana c/ Cibie Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo”. Fallo CNT 020925_2015_1_RH001 (fallos: 344:527, 08/04/2021)

Recuperado de <https://www.cij.gov.ar/buscador-de-fallos.html>

“Recurso de hecho deducido por José Gilberto Varela en la causa Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical” Fallo CSJ 528/2011 (47-V) CS1(fallos: 341:1106, 04/09/2018)

Recuperado de <https://www.cij.gov.ar/buscador-de-fallos.html>

“Recurso de hecho deducido por Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo” S.932. XLVI. (fallos: 337:611, 20/05/2014)

Recuperado de <https://www.cij.gov.ar/buscador-de-fallos.html>

“Villalba, Franco Rodrigo c/ The Value Brands Company de Argentina s/ Amparo” L. 97.804 (22/12/2010) Suprema Corte de Justicia. La Plata, Buenos Aires.

Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/suprema-corte-justicia-local-buenos-aires-villalba-franco-rodrigo-the-value-brands-company-argentina-amparo-fa10010010-2010-12-22/123456789-010-0100-1ots-eupmocsollaf>

III- *Doctrina*

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

Coloma Correa R. y Agüero San Juan C. (2014) Lógica, Ciencia y Experiencia en la Valoración de la prueba. Rev. chil. derecho vol.41 no.2.

<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-34372014000200011>

Recuperado de https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-34372014000200011&script=sci_arttext&tIng=en

Ferrer Beltrán J. (2022) Estándares de la prueba y decisión probatoria

Recuperado de <https://youtu.be/zk9BTQ0Ppio>

Gascón Abellán M. y García Figueroa A. (2003). Interpretación y Argumentación Jurídica
1a. ed. -- San Salvador, El Salv.: Consejo Nacional de la Judicatura, Escuela de
Capacitación Judicial

Recuperado de <https://www.cnj.gob.sv/index.php/publicaciones-cnj/65-interpretacion-y-argumentacion-juridica>

Grisolia J. (2019). Manual de Derecho Laboral Ed. Abeledo Perrot
Libro digital, Book “app” for Android

Latino, M. (2020) Reflexiones sobre los estándares de prueba en el proceso penal

Recuperado de <https://aldiaargentina.microjuris.com/2020/06/03/reflexiones-sobre-los-estandares-de-prueba-en-el-proceso-penal/#:~:text=Los%20est%C3%A1ndares%20de%20prueba%20constituyen,errores%20en%20que%20podr%C3%ADa%20incurrirse.>

Masciotra M. (2021) La Finalidad de la Prueba: Tesis sustentada por Michele Taruffo

Recuperado de <http://www.sajj.gob.ar/mario-masciotra-finalidad-prueba-tesis-sustentada-michele-taruffo-dacf210139-2021-08-05/123456789-0abc-defg9310-12fcanirtcod?&o=12&f=Total%7CFecha/2021%5B20%2C1%5D%7CEstado%20de%20Vigencia%5B5%2C1%5D%7CTema/Derecho%20procesal%5B3%2C1%5D%7COrganismo%5B5%2C1%5D%7CAutor%5B5%2C1%5D%7CJurisdicci%F3n%5B5%2C1%5D%7CTribunal%5B5%2C1%5D%7CPublicaci%F3n%5B5%2C1%5D%7CColecci%F3n%20tem%Etica%5B5%2C1%5D%7CTipo%20de%20Documento/Doctrina&t=33>

Ramos S. (2009), La ley 23592 y la Jurisprudencia en Materia Laboral

Recuperado de [http://www.sajj.gob.ar/santiago-jose-ramos-ley-23952-jurisprudencia-materia-laboral-dacf090063-2009-09/123456789-0abc-defg3600-90fcanirtcod#:~:text=La%20ley%2023592%20permite%20dejar,y%20por%20la%20ley%20\(art](http://www.sajj.gob.ar/santiago-jose-ramos-ley-23952-jurisprudencia-materia-laboral-dacf090063-2009-09/123456789-0abc-defg3600-90fcanirtcod#:~:text=La%20ley%2023592%20permite%20dejar,y%20por%20la%20ley%20(art)



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:

1º) 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.

2º) 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.

3º) 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.

4º) 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).

5º) 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.

6º) 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:

1º) 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.

2º) 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.

3º) 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 este tuvo como causa una motivación objetiva y razonable ajena a toda discriminación.



Corte Suprema de Justicia de la Nación

6º) 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:

1º) 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.

2º) 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.

3º) 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 agravia del monto de condena.

4º) 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 HIGHTON Elena Ines

Firmado Digitalmente por MAQUEDA Juan Carlos

Firmado Digitalmente por LORENZETTI Ricardo Luis

Firmado Digitalmente por ROSATTI Horacio Daniel



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**.