



Trabajo Final de Graduación

El alcance de la tutela sindical respecto de la Ley Antidiscriminatoria 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. Corte Suprema de Justicia de la Nación, 8
de abril de 2021

Carrera: Abogacía

Alumno: Julieta Reinoso

Legajo: VABG83781

D.N.I N° 37.076.108

Producto seleccionado: Nota Fallo

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

Módulo de cursado: 4

Tutor de la Materia: Hernán Alcides Stelzer

Fecha de entrega: 2 de julio de 2023

Buscador de jurisprudencia: Repositorio de Corte Suprema de Justicia de la Nación.

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.

En este contexto, los lugares de trabajo adquieren relevancia, ya que los mismos se constituyen como los escenarios donde se desarrollan los conflictos con las empresas y, a su vez, donde empiezan a concentrarse las tensiones de las estructuras sindicales como así también entre organizaciones donde no había representación gremial.

Es en el marco de este nuevo contexto que surge el enfrentamiento entre el Estado y los empresarios, con la dificultad de, por un lado, lograr disciplinar y, por otro lado, encauzar los conflictos. Tal es así que, la estrategia que persigue el Estado se focaliza en la institucionalización, mientras que la estrategia empresarial tiende a la desarticulación del conflicto. Es decir que, la estrategia empresarial más utilizada es la implementación de los mecanismos habituales a fin de desarticular conflictos, estos son el despido de dirigentes sindicales. De esta manera, se suscita un proceso dual en lo tendiente a la protección de la organización en planta.

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 lo antes mencionado, en cuanto a que el despido, se dirige contra un grupo de trabajadores que intentan ejercer la representación de sus pares, pero que no se encuentran protegidos por los denominados “fueros sindicales”. La implementación de este mecanismo cumple dos funciones muy claras, por un lado, aparta a los trabajadores más capacitados para organizarlo, y por otro lado, sirve como una represalia que ejemplifica las consecuencias que cualquier otro trabajador puede sufrir si intenta reproducir su conducta.

En el fallo analizado se presenta un problema de tipo axiológico, el cual con basamento en De Diego (2012a), se manifiesta en la no aplicación por parte del *a quo* de

la Ley 23.592, Ley antidiscriminatoria, más concretamente "discriminación por motivos sindicales". Argumento que queda sustentado y 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.

En el marco de lo expuesto, es dable destacar que, 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” De Diego (2012).

Es bajo este contexto que, el presente trabajo pretende esclarecer la regulación que otorga la protección gremial para con aquellos activistas “sin fueros” o “autoconvocados”, frente a los despidos causados en el marco del ejercicio de sus derechos sindicales, es decir aquellos que no gozan de la tutela especial prevista la Ley de Asociaciones Sindicales.

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

Fontana Edith Fabiana, en calidad de parte actora, y, habiendo sido empleada de la empresa argentina Cibie, empresa perteneciente al rubro automotriz, entabla una demanda en contra de su empleadora, por considerar su despido arbitrario, esto es, motivado en razones de persecución, debido al ejercicio de funciones sindicales dentro de la empresa.

Ante los hechos y, habiendo obtenido la actora un fallo desfavorable en primera instancia, es que la misma plantea un recurso de apelación ante la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. De esta manera, la mentada sala revocó el fallo de primera instancia, declarando así la nulidad del despido de la actora entendiendo que el acto en cuestión, encubría un acto discriminatorio. Es en base a lo expuesto que la mentada sala, 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, en referencia a la causa “Pellicori”, bajo la cual se presume evidencia suficiente para determinar que el despido de la trabajadora se suscitó en razón de actividad sindical.

Ante este decisorio, la demandada plantea un recurso extraordinario, el cual fue denegado. Tal es así que, la misma interpone Recurso de Hecho ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación, basado en la doctrina de la arbitrariedad. En el mismo, la

demandada plantea que el tribunal a quo no demuestra el basamento probatorio bajo el cual ejecuta la presunción acerca de que la actora desempeñaba funciones sindicales en la empresa donde trabajaba. Además, agrega que no se tuvieron en cuenta los motivos de carácter económicos expuestos por la empresa, que, según la misma, prueban que el despido de la actora fue llevado a cabo en el marco de la reducción de personal junto a otros 34 trabajadores. Por último, expone que considera que no hay motivos para una condena dineraria en concepto de daño moral.

Ante los argumentos mencionados por parte de la actora, El cimero tribunal argumenta que, ante la jurisprudencia mencionada, la demanda no especifica los causales del despido, ya que, por otro lado, lo extremos acreditados por la parte actora están demostrados, operando así la presunción.

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 decisión, la Suprema corte evoca el precedente “Pellicori”, mediante los cuales se discute que, ante un motivo de despido fundado en discriminación, este se presume, a excepción de las situaciones en que el demandado pueda probar lo contrario. De este análisis se desprende que, quien invoque un despido discriminatorio en los términos de la ley 23.551, debe probar que realizaba una actividad sindical que se encuentre de manera taxativa en dicha ley.

Por otro lado, agrega que una vez que el trabajador haya demostrado los argumentos expuestos, la parte empleadora aún puede probar que el distracto no fue bajo motivos discriminatorios. Por otro lado, agrega que, sin importar cuál de las dos partes alegue o niegue la existencia de un motivo discriminatorio, para ser probado el mismo, así como para la meritación de la prueba, se utilizan los medios habituales, es decir la libertad probatoria.

Por otra parte, respecto al problema jurídico de tipo axiológico, el Cimero tribunal deja de manifiesto mediante su accionar que es menester revisar los alcances de la tutela

emergente del art. 1 de la ley 23.592 frente a un despido que impidió el libre ejercicio de la libertad sindical.

Ante lo dicho, la Suprema corte se pronuncia, comenzando por el Doctor Juan Carlos Maqueda, el cual argumenta que, en base al precedente doctrinario traído a colación, es deber de la parte demandada fundar que el despido 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.

Por otra parte, al turno del Doctor Horacio Rosatti, el mismo se pronuncia y dice que el fallo de la Cámara de Apelaciones en lo respectivo a lo argumentado, es decir a la imposición de una condena por daño moral, al igual que la reinstalación de la trabajadora, responden a la Ley 23,592, y como tal, corresponde ser resuelto por estándar probatorio. 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, sino también que había cumplido el rol de “correa de transmisión” entre los delegados y los trabajadores, gremiales.

Por otro lado, aduce que, en relación a la invocación de la doctrina la cual evoca la demandada, esta no procede ya que la misma se funda en cuestiones de carácter netamente procesales, 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 que la parte demandada no ha logrado demostrar los argumentos expuestos en torno a la arbitrariedad que alega. Es decir, la misma solo aduce una simple falta de trabajo en su empresa.

Concluida la votación, el Címero 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 devuelve los autos al tribunal de origen para dicte sentencia conforme lo expuesto.

IV. Análisis doctrinario y jurisprudencial

Al decir de De Diego (2012a), y, comenzando este análisis, se puede afirmar que dentro de los principios por los que se rige el derecho laboral se encuentra el principio de prohibición de realizar actos discriminatorios, y según este principio, para los empleadores se encuentra terminantemente prohibido realizar hacer cualquier tipo de acto discriminatorio, asegurándole así a los trabajadores una igualdad de trato ante igualdad de circunstancias. En consonancia con lo expuesto, el mentado autor agrega que este principio está contenido en la carta Constitución Nacional en lo referente a su artículo 16, donde se afirma que todos los habitantes son iguales ante la ley, así como también admisibles en los empleos sin más condición que la idoneidad. Este autor entiende que una selección arbitraria con basamento en una característica injusta como lo es el color de la piel o las diversas ideologías políticas constituye un acto discriminatorio. Sin perjuicio de lo expuesto, concluye el autor que esta igualdad no se aplica no es aplicada en el Derecho Laboral, esto es basado en la desigualdad intrínseca a la relación entre empleado y empleador, relación que denota una clara vulnerabilidad del empleado frente al empleador.

Este principio, según De Diego (2012b), el cual se encuentre entre las obligaciones del empleador, posee como núcleo central el deber de no discriminación e igualdad de trato. Esto implica brindar un trato idéntico en igualdad de circunstancias. Cabe destacar que, la Ley de Contratos de Trabajo (Ley 20.744), recepta dichos principios que poseen jerarquía constitucional en el artículo 81.

En lo referente al caso bajo análisis, el empleado alegaba su despido como así también la sanción disciplinaria impuesta previamente, se trataban de un trato discriminatorio por parte del empleador, esto es, en el marco de la actividad sindical que se encontraba realizando, y por tal, medidas tendientes a obtener la representación sindical de sus compañeros. En este sentido, cabe el interrogante acerca de qué parte debía ser probada en torno al despido basado en el marco de un el acto discriminatorio.

Para resolver este interrogante y, analizando la sentencia de la Corte Suprema en el caso "Pellicori, Liliana Silvia c/Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/amparo", La Suprema Corte de Justicia resolvió que quién es sujeto pasivo de un acto de discriminación injusta y, resultando de este un despido sin causa, si bien en lo

respectivo a la prueba, este debe de probar el acto en cuestión, el empleador tiene a su cargo demostrar que el despido no se suscita en un acto discriminatorio.

De esta manera, al decir de De Diego (2012b), teniendo en cuenta que la Suprema Corte resuelve en el marco del análisis de la Ley 23.592, esta no sólo reglamenta directamente el principio de igualdad del art. 16 extraído directamente de la Constitución Argentina, sino que también debe ser entendida como un ejemplo del marco normativo a nivel internacional en cuanto al deber de realizar por parte de todos los Estados, acciones de carácter positivo tendientes a evitar la discriminación.

Este punto resulta crucial ya que es justamente aquí donde se pone de manifiesto los inconvenientes probatorios que suelen suscitarse de manera regular en cuanto a la carga probatoria de las presuntas víctimas, y por ello es que surge la necesidad de adecuar la interpretación normativa.

Al decir de De Diego (2012c) mucho se ha discutido sobre las figuras de despido improcedente, sin embargo, en la actualidad esto es aceptado jurisdiccionalmente, lo que resulta en que sus efectos permitan al juez poder ordenar se deje sin efecto este acto implicando y, además posibilitando la reincorporación del empleado en cuestión. En base a lo expuesto, se considera acto discriminatorio a cualquier conducta de carácter arbitraria e injusta, por haber diferenciado al trabajador en razón de alguna circunstancia, característica o hecho particular que no resulte ser de carácter objetivo y que, por su naturaleza, se constituye en un acto de carácter ilícito.

En lo atinente al art. 47 de la ley 23.551 y específicamente hablando de despidos causados por actividades sindicales, los mismos le otorgan a los magistrados herramientas suficientes para ordenar el cese de aquellas acciones consideradas antisindicales o para que nulifique el acto. Al respecto, De Diego (2012c) afirma que debe ser ampliada la calificación de acción antisindical al trabajador despedido, el cual que ha sido objeto de persecución o despido en razón de haber constituido una entidad sindical, e incluso considerando que el mismo, en su desempeño, aún no haya obtenido incluso una simple inscripción. Además agrega que la respectiva medida puede ser ampliada incluso a aquellos trabajadores que han sido despedidos en razón de haber comenzado con las tareas afines de a obtener la representación sindical.

En razón de lo expuesto, es menester aclarar que las acciones antisindicales no solo se realizan en contra de los representantes gremiales, sino que también estas pueden ser

dirigidas a trabajadores, pasantes, o incluso a personas que se encuentren en período de prueba.

En el caso "Álvarez c. Cencosud", el cual fue decidido por la Suprema Corte de Justicia mediante voto dividido, la mayoría dictaminó en favor de la aplicación de la ley 23.592 y por tal de la reincorporación de los trabajadores discriminados, pero la minoría, Highton de Nolasco y Argibay, con basamento en casos planteados en la justicia del fuero laboral, dictaminaron a favor de la aplicación de una indemnización agravada, la cual corresponde al art. 178 de la LCT, como una forma de indemnizar el acto discriminatorio cometido en el marco de un sistema de estabilidad impropio. De lo expuesto se desprende que, corresponderá rechazar el reclamo por acciones antisindicales cuando se haya demostrado que existan acciones hostiles de parte del trabajador las cuales serían causales de justificación de las acciones defensivas tomadas por parte del empleador.

A su turno, la ley 23.551, Ley de Asociaciones Sindicales, más 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".

Al respecto, Grisolia (2013) afirma que en los últimos tiempos la jurisprudencia considera al despido discriminatorio como aquel despido sufrido por trabajadores que no gozaban de la respectiva tutela sindical, pero si desempeñaban activamente cualquier tipo de funciones sindicales. De lo expuesto, se deduce que este autor entiende que la aplicación de la ley antidiscriminatoria protege al trabajador de manera mucho más amplia que la tutela que otorga la ley 23.551, ya que la misma en sí, sanciona cualquier trato desigual fundado en diversas circunstancias. Es por esto que el despido discriminatorio en el régimen de la ley antidiscriminatoria en los tratados internacionales, posee como destacable el hecho acerca de que la discriminación, debe cesar. Para esto el marco normativo entiende que la única forma de lograrlo es la reinserción del trabajador

en su puesto laboral, dado que este tipo de despidos al ser discriminatorios se nulifican y, por tal, pasan a ser actos que carecen de eficacia.

IV.b. Postura de la Autora

En base al análisis expuesto, esta autora entiende acertado el proceder de la Corte Suprema de Justicia, al aplicar la ley antidiscriminatoria 23.592 en lo tendiente al despido del actor. Esto es así ya que en el presente decisorio se denota que bajo la óptica de análisis de esta ley permite, la misma permite ampliar la tutela brindada por la ley 23.551, de modo que todo trabajador cuyo objetivo sea asociarse a un sindicato o ejercer acciones que propendan a obtener representación gremial, pueda hacerlo, siempre que dichas acciones no interfieran con sus labores diarias.

Además, en lo respectivo al abordaje de la carga probatoria en lo tendiente a quien debía demostrar la arbitrariedad o no del despido en cuestión, según lo analizado y con basamento en De Diego (2012), se puede afirmar que está en manos de quien se encuentra en mejores condiciones, la carga de aportar la prueba correspondiente. En el fallo bajo análisis, se puede evidenciar la arbitrariedad desde el momento en que el empleado desvinculado, previo a la realización de acciones con fines de obtener la representación gremial, fuera reconocido por su excelente labor, y posterior al inicio de las actividades, recibiera una sanción disciplinaria teniendo en cuenta la falta de graduación de la misma, lo que culmina en su despido. De esta manera, es correcto el dictamen de la corte al esta entender que si el empleador, no pudo probar el causal del despido, el mismo sea considerado arbitrario.

Lo expuesto encuentra su fundamento en el principio de no discriminación el cual acoge el derecho laboral, así como también en el deber que, por su consecuencia, le pesa sobre el empleador en cuanto a que este debe abstenerse de la realización de cualquier tipo de práctica de carácter discriminatoria. Todo ello teniendo en cuenta que la acción llevada a cabo por el empleador, ha sido considerada como una práctica desleal, pues según lo analizado por la doctrina, la misma se constituye como una de las formas de obstruir el ejercicio del derecho la libertad sindical que se encuentra consagrado en la Carta Magna.

Por todo ello esta autora entiende que correspondería la restitución, del trabajador a su puesto de trabajo, ya que, se debería considerar el resguardo de la fuente laboral en vez

de una justa indemnización, todo ello a fin de garantizar el libre ejercicio de los derechos de los trabajadores.

V. Conclusión

En el presente trabajo se resaltan dos leyes de carácter fundamental, las cuales son tendientes a la protección respecto del trato discriminatorio en cuanto al desempeño de la actividad sindical en el ámbito laboral. Esto es la Ley Antidiscriminatoria 23.592 y la ley de Asociaciones Sindicales 23.551, focalizada especialmente en la tutela sindical.

Por otro lado, en cuanto al resolutorio brindado por el cimero tribunal, es dable destacar la aplicación de la protección contra el despido discriminatorio, incluso cuando el trabajador no se desempeñaba como representante sindical, sino que, realizaba acciones de carácter simple tendientes a la obtención de dicha representación para con sus compañeros.

Tal es así que, del análisis realizado, se vislumbra que, el poder disciplinario que ejerce el empleador, se encuentra sujeto a ciertos límites. Esto es la proporcionalidad sancionatoria respecto de la falta, así como también la progresividad de las mismas ya que, debe entenderse que dichas sanciones no poseen como fin ulterior el apartamiento del trabajador de su puesto laboral, sino que persiguen fines tendientes a la corrección de dicha falta. Es decir que, el despido configura la máxima sanción y última medida a tomar por el empleador cuando el empleado no haya corregido su erróneo comportamiento, hecho que no ha sucedido en el caso bajo análisis.

Finalmente, cabe destacar que, la ley antidiscriminatoria no configura una ley de tipo laboral, sino una ley de carácter general y por tal, de aplicarse en este contexto integrándola con la tutela sindical, tal como hace el tribunal, configura una comprensión acabada del derecho antidiscriminatorio emanado de la Carta Magna.

VI. 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 SENOR 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. 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

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 agravia 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.