

Carrera: Abogacía

Modelo de Caso

**LA TUTELA SINDICAL EN EL DESPIDO
DISCRIMINATORIO**

Nombre del alumno: Facundo Nicolás Acha

Legajo: VAB56752

DNI: 31617151

Módulo IV

Fecha de entrega: 4/7/2021

Tutora: María Laura Foradori

Año: 2021

Sumario. I. Introducción. II. Breve Descripción del Problema jurídico del caso. III. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal. IV. Análisis de la ratio decidendi. V. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. VI. Postura del autor. VII. Conclusión. VIII. Listado de revisión bibliográfica.

I. Introducción

Por el presente trabajo, se analizará el fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, dictado en Septiembre de 2018, en autos "Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ Amparo Sindical", por el cual se fijó las condiciones para que un despido sea considerado discriminatorio por razones sindicales. La relevancia de la temática abordada, reside en tres aspectos vitales de la misma: a) la clarificación de los requisitos de los despidos discriminatorios, b) la definición de actividad sindical y c) las cuestiones probatorias del despido discriminatorio y el despido con causa.

A fin de desarrollar lo citado, debemos hacer mención que el Máximo Tribunal se expidió en los autos mencionados sobre el reclamo de un trabajador y a la vez activista sindical, quien ha sido despedido por su actuar gremial en la empresa, al judicializar el hecho, solicita la reinstalación a su puesto de trabajo, en primera instancia obtuvo la razón, y apelada la sentencia por la demandada (quien no había contestado el traslado de demanda) la cámara interviniente no confirma el decisorio, y por ello el actor recurre a instancia extraordinaria provincial donde se confirma la denegación. Por esto, se interpone recurso extraordinario federal ante el máximo organismo judicial de Catamarca, quien lo rechaza y vía recurso de hecho, la corte nacional se avoca al tratamiento y da respuesta al planteo.

Considerando lo anteriormente planteado, se comenzará a detallar: los hechos de la causa, la historia procesal, el problema jurídico del fallo, y la decisión del Máximo Tribunal, para luego profundizar en la ratio decidendi, el análisis conceptual de antecedentes doctrinales y jurisprudenciales que hacen a la esencia de la sentencia, una postura personal y finalizar con la conclusión de la nota a fallo, y el listado bibliográfico utilizado.

II. Breve Descripción del Problema jurídico del caso

En el caso propuesto, se está en presencia de un problema axiológico por la ausencia de una propiedad relevante que debió haberse tenido en cuenta en la formulación de la regla

para el cumplimiento de las exigencias de un principio jurídico superior; puntualmente se trata de una laguna axiológica.

En términos de Carlos E. Alchourrón y Eugenio Bulygin una laguna axiológica se produciría cuando, pese a la existencia en el sistema jurídico de referencia de una solución para cierto caso, tal solución es considerada axiológicamente inadecuada debido a que la autoridad normativa no ha tomado como relevante cierta distinción que debería haber sido tomada en cuenta¹(1999).

La ley N° 23.551 en su artículo 47 establece, que quien invoca un despido discriminatorio debe mostrar verosímilmente que realizaba una actividad sindical específicamente protegida en dicha ley. Más aún, el interesado debe acreditar de modo verosímil que estaba ejerciendo una actividad protegida de modo regular.

En el caso en cuestión, el trabajador si bien no contaba con el nombramiento de delegado sindical, se consideró demostrada su afiliación a la entidad sindical, y las gestiones llevadas a cabo ante la autoridad administrativa requiriendo la convocatoria a elección de delegados obreros con el apoyo de sus compañeros.

Es así que se puede decir que estamos frente a una laguna axiológica, ya que las condiciones relevantes establecidas por el legislador no son suficientes y existe la necesidad de tomar en consideración otra condición relevante; en este caso, la realización de una actividad sindical en formación (tramitación ante el ministerio de Trabajo).

III. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal

En los autos “Varela, José Gilberto c/Disco S.A. s/amparo sindical” el Sr. José G. Varela (el actor) interpuso la acción sumarísima (amparo) prevista en el art. 47 de la ley 23.551 denominada Amparo Sindical.

El actor alcanzó más de diez años de vinculación contractual con la firma Disco S.A., durante ese periodo llegó a ser destacado como mejor empleado por la empresa. Pero su situación fue alterada cuando comenzó a exigir su derecho a la representación sindical ante las arbitrariedades que incurría la compañía. En particular, reclamaba ante las autoridades de

¹ Rodríguez, Jorge Luis (1999) “Lagunas axiológicas y relevancia normativa”. Universidad de Mar del Plata.

la empresa y promovía ante sus compañeros la necesidad de una organización interna sindical y la designación de delegados, destacando que se trataba de un establecimiento con más de ciento sesenta dependientes en la sucursal y cinco años de actividad comercial sin representantes gremiales. Si bien, no obtuvo apoyo del gremio, el Ministerio de Trabajo de Catamarca elevó un dictamen exigiéndole a éste que informe a la patronal la convocatoria a elecciones de delegados, elecciones que no fueron convocadas.

Luego de estos planteos, con fundamento en supuestas impuntualidades el actor fue suspendido el día 19 de abril de 2005, sanción que fue impugnada en tiempo y forma por el actor el día 21 de abril de 2005. Seguidamente, la empleadora procedió a despedir al actor argumentando que la respuesta vertida en su impugnación de sanción, resultaba una conducta “agravante”, extinguiendo la relación laboral el día 25 de abril de 2005.

En su demanda de amparo, dirigida contra DISCO S.A. por despido arbitrario tendiente a impedir los ejercicios de la libertad sindical, el actor afirmó que a la fecha del despido contaba con una larga experiencia y antigüedad en sus funciones, y que era un empleado destacado por la empleadora, hasta el momento que comenzó a reclamar su derecho a la representación sindical.

El juez de primera instancia juzgó que el despido fue motivado por la exigencia de la libre actividad gremial en base a varios elementos, y admitió las prestaciones del actor con fundamento en el art. 47 de la ley 23.551, las cláusulas constitucionales que consagran el principio de no discriminación, el derecho a la igualdad y los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo.

En segunda instancia, por apelación de Disco SA ante la Cámara de Apelación en lo Civil, Comercial, de Minas y del Trabajo, sentenció que la ley 23.551 no prevé la reinstalación del “activista” o “militante” gremial no reconocido, sino solo, la de los representantes gremiales. Fundó esa conclusión en base a que, en el ámbito laboral privado, la estabilidad del dependiente en impropia.

El actor, apela a la Corte Suprema de Catamarca, la cual confirmó la decisión. Sostuvo que la interpretación de la ley 23.551 efectuada por la Cámara era una de las interpretaciones posibles de la normativa y que el recurrente tampoco gozaba de la protección, como mero “militante”, de la ley 23.592. Por otro lado señaló que el trabajador no pudo demostrar que hubiera actuado como “activista” o “representante sindical”, que dicha actividad haya sido

conocida por la empleadora , ni que los propios dependientes a quienes decía representar lo hubiesen reconocido como delegado gremial, en particular, afirmó que la supuesta actividad sindical recién se puso de manifiesto al impugnar, la sanción que la patronal aplicó al demandante y que las presentaciones ante el Ministerio fueron contemporáneas a la fecha del despido.

Tanto la Cámara de Apelación como el Máximo Tribunal de Catamarca coinciden que la interpretación de la ley de Asociación Sindical debe entenderse en sentido estricto y no se puede extender la tutela sindical a un simple activista o militante gremial no reconocido por el sindicato representativo del sector.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación revocó dicha sentencia, considerando que la actividad realizada por el actor se trataba efectivamente de actividad sindical, y estableció que quien alega el carácter discriminatorio del despido es a quién le corresponde probar, y concluyó que dicho requisito fue acreditado en el caso.

IV. Análisis de la *ratio decidendi* de la sentencia

La Corte Suprema revocó el fallo de la justicia provincial de Catamarca, y a través del voto de la mayoría resaltó, en primer término, el estándar de prueba que aplica a la discusión de medidas discriminatorias en el empleo (con cita a los fallos Pellicori 334:1287 y Sisnero 337:611). En casos como en el de cuestión, cuando se discute si el despido obedece a un motivo discriminatorio, la existencia de dicho motivo se considerará probada si el interesado acredita de modo verosímil que la medida fue dispuesta por esa razón, y, en ese caso, el demandado no prueba que responde a un móvil ajeno a toda discriminación y lo prueba.

En este punto en particular, la Corte desarrolla la doctrina del fallo Pellicori, basta con que quien reclama su reinstalación por despido discriminatorio en los términos de la ley 23.592, acredite de modo verosímil “que el tipo de actividad desarrollada cuenta como una opinión gremial a los fines de dicha ley” y que por ende cumple con los requisitos generales del ejercicio de la libertad de expresión, para que el empleador se vea obligado a acreditar que el trato que dio al trabajador no se obedeció al motivo discriminatorio alegado.

Respecto del desarrollo de la actividad sindical por parte del trabajador, analizando la ley N° 23.592 se resalta que cuando en el artículo 1° el legislador previó que "se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por

motivos tales como (...) opinión (...) gremial". Es evidente a los ojos del tribunal, que la ley no requiere, para producir sus efectos, que la persona ejerza una "función" sindical. De lo que se trata, por el contrario, es de esclarecer si el resultado del acto impugnado (despido) derivó de un motivo calificable como discriminatorio. Al respecto, si bien es cierto que para que la "opinión gremial" constituya un motivo discriminatorio se requiere de una actividad de parte de quien la alegue (expresión de la opinión) no lo es menos que dicha actividad puede asumir muy diferentes maneras o modos, sin que exista un único supuesto legal protegido, bajo riesgo de vaciar a dicha libertad de buena parte de su contenido.

Fue el Doctor Horacio Rosatti , quien por su voto se ocupa de desarrollar todo el contexto legal que ampara la actividad sindical, desde las leyes, hasta los convenios de la OIT y los tratados internacionales de Derechos Humanos, para concluir que ante este tipo de supuestos el trabajador cuenta con la opción de reclamar entre un mínimo que consiste en la reparación económica, y un máximo que alcanza la restitución a las condiciones previas al acto discriminatorio, y que corresponde solo al trabajador determinar la vía de reparación que pretende.

Esta afirmación la sustenta en tres principales fundamentos: 1) La progresividad de los derechos humanos y el principio pro persona tras lo que afirma, en un guiño al fallo Vizzotti y aquella cita del trabajador como sujeto de preferente tutela constitucional, que la opinión gremial amerita ser "particularmente" protegida. 2) La libertad de opinión que emana del art. 19 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el derecho a que nadie sea molestado a causa de sus opiniones. 3) La armonía entre la ley 23.592 y su referencia a las "opiniones" con las cláusulas antidiscriminatorias de rango constitucional. Afirma que "sin el aseguramiento de las libertades que acaban de ser indicadas, es poco menos que imposible que puedan ejercerse acabadamente, el derecho de los trabajadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes, previsto en el Convenio N° 87 relativo a la Libertad Sindical y a la Protección de Sindicalización."

Entiende el Doctor Horacio Rosatti, que la conclusión a la que se aborda, no implica en modo alguno desconocer la posibilidad que tiene el empleador de despedir como derivación de su libertad de contratación, sino la prohibición de hacerlo en forma discriminatoria.

De este modo, el fallo ordena al Tribunal de origen a dictar sentencia de acuerdo al estándar probatorio que fuera desarrollado en la misma, considerando además los elementos de prueba acompañados por el actor que acreditan el desarrollo de su participación gremial, y de esta manera ratifica un criterio que otorga protección a los activistas sindicales para desarrollar su actividad.

V. Análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

En esta sección de la nota a fallo se analizarán los conceptos centrales de la resolución, junto con los antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales, vinculados a la tutela sindical, actos discriminatorios y sus medios probatorios.

El conflicto expuesto se centraliza en una de las libertades esenciales del Estado constitucional vigente en la República: la tutela sindical, sin su aseguramiento es poco menos que imposible que pueda ejercerse acabadamente el derecho de los trabajadores y las trabajadoras de constituir las organizaciones que estimen convenientes.

Según palabras de Balbín:

La tutela sindical es un derecho con que cuentan ciertos trabajadores llamados a cumplir funciones de representación –o similares-, de un grupo de obreros, y que se traduce lisa y llanamente en el goce de la estabilidad en su puesto de trabajo por un cierto período de tiempo, o el poder de protección llamado a enervar cualquier conducta tendiente a extinguir su contrato de trabajo, o bien suspenderlo o modificarle alguna de sus condiciones pactadas inicialmente, siempre que no se de alguna causal que justifique, en su caso, proceder de manera contraria al derecho enunciado (2018, p. 67).

En definitiva, como señala Viviana Mariel Dobarro:

El marco normativo que tutela especialmente a la persona que trabaja le asegura –entre otras cosas– igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación y resguarda su integridad psicofísica y moral; de allí que las medidas empresariales que carezcan de funcionalidad y encubran una decisión basada en razones de índole discriminatoria ... están vedadas por la Constitución Nacional, por diversas disposiciones de tratados internacionales con jerarquía constitucional y por el art. 1 de la ley 23592, de las que resulta

patente su nulidad por violación del derecho fundamental a no ser discriminado y el deber de reparar las consecuencias dañosas derivadas, reponiendo las cosas al estado anterior al acto lesivo (2017).

Necesariamente debe tenerse en cuenta que los representantes de los trabajadores en el sistema argentino, como categoría, gozan de estabilidad, pero no absoluta, sino que necesariamente debe ser entendida como propia-relativa. Su relatividad tiene asidero en que las regulaciones pertinentes a este ámbito establecen que los trabajadores amparados por estas garantías no podrán ser suspendidos, despedidos ni con relación a ellos podrán modificarse las condiciones de trabajo si no mediare resolución judicial previa que los excluya de la garantía, conforme al procedimiento establecido en el art. 47 de la ley 23.551. También cuestiona ese carácter absoluto el hecho de que, si el empleador se niega a reincorporar al representante, en virtud del principio jurídico que impide ejercer violencia sobre la persona del deudor, la solución se encontrará en la indemnización pecuniaria.

Un punto central en este análisis gira en torno a la definición de “actividad sindical”, considerando que en los términos de la ley 23.551 se debe mostrar verosímilmente que se realizaba una actividad específicamente protegida en dicha ley. Tal como se desarrolla en los argumentos del voto mayoritario en el fallo Varela:

Quien alega la existencia de un motivo discriminatorio debe mostrar prima facie o verosímilmente que estaba llevando a cabo una actividad protegida por las normas que invoca. No cualquier actividad u opinión en el ámbito laboral es de carácter sindical o gremial. Así, quien invoca un despido discriminatorio en los términos de la ley 23.551 debe mostrar verosímilmente que realizaba una actividad sindical específicamente protegida en dicha ley. Más aún, el interesado debe acreditar de modo verosímil que estaba ejerciendo una actividad protegida en dicha ley de modo regular. El art. 47 de la referida ley 23.551 así lo exige expresamente. No toda actividad sindical constituye el ejercicio regular de un derecho sindical y, dado el lenguaje utilizado, no puede entenderse que la norma otorgue la protección que

concede a quien no ejerce uno de sus derechos sindicales (Varela c/Disco S.A. s/amparo sindical, 2018)².

Tal es así, que un reciente fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en los autos “Vázquez, Analía y Otro C/ Cosméticos Avon SA S/ Juicio Sumarísimo (2017)”³, se rechaza el reclamo de la actora considerando que del expediente no surgen conductas que denotarían una participación gremial relevante como para colocarlos en situación de vulnerabilidad. La mayoría fundamenta el decisorio en que considera que la sola participación en asambleas, la colaboración en la firma de petitorios o la ayuda a los delegados, no implica una concreta actividad de representación gremial que permita considerar a todos aquellos que desarrollan tales conductas como sujetos pasibles de una acción discriminatoria.

La ley 23.592 “Actos discriminatorios”, veda todo tipo de acto discriminatorio y, por lo tanto, considera que el mismo tiene un objeto prohibido y consecuentemente es nulo, por lo que sin perjuicio de repararse los daños producidos por ese acto nulo se debe reponer el estado de cosas anterior al acto lesivo (art. 1º, ley 23.592). También dice la ley: "A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos".

En cuanto a su aplicación, Ramos aporta que:

Se ha diferenciado los efectos de la ley 23.592 a la figura del artículo 47 de la ley 23.551 (práctica antisindical del empleador) porque mientras éste impone el "cese inmediato del comportamiento sindical" la aplicación de la ley 23.592 permite dejar sin efecto el acto discriminatorio (que se materializó en el despido) siendo asimilable a un acto jurídico de objeto prohibido (artículo 953 Código Civil) o de abuso de derecho (artículo 1071 del Código

² C.S.J.N., “Varela, José Gilberto c/Disco S.A. s/amparo sindical” (2018). Fallo recuperado de <https://www.cij.gov.ar/nota-31742-La-Corte-Suprema-resolvi--que-para-despedir-a-un-trabajador-que-hace-reclamos-gremiales-en-favor-de-sus-compa-eros-la-empresa-debe-demostrar-que-el-despido-no-es-una-represalia-por-ese-activismo-sindical.html>

³ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, “Vázquez, Analía y Otro C/ Cosméticos Avon SA S/ Juicio Sumarísimo” (CNT10023/2017/CA1)

Civil) que produce la ineficacia del acto extintivo. De allí que la empleadora no puede invocar el ejercicio de sus naturales facultades rescisorias si el acto tiene por teleología la discriminación (2009).

La jurisprudencia en materia laboral fue brindando diversas interpretaciones que actúan como complemento de la aludida disposición cuando se torna operativa en el Derecho del Trabajo.

La Corte Suprema, en el fallo "Pellicori" (Fallos: 334:1387)⁴, señaló que:

(...) corresponde tomar en consideración el corpus iuris elaborado por los comités de derechos humanos... que se proyecta decididamente sobre la ley 23.592 en cuanto a su régimen probatorio en situaciones en las que se controvierte el motivo real de un acto particular tildado de discriminatorio. Primeramente, al reducir el grado de convicción que, respecto de la existencia del motivo discriminatorio, debe generar la prueba que recae sobre quien invoca ser víctima de dicho acto. y, en segundo lugar, al modular, a partir de lo anterior, la distribución de la carga de la prueba y la medida en que ésta pesa sobre el demandado al que se imputa la responsabilidad por el mencionado acto... ambas reglas parten de un dato realista: las serias dificultades probatorias por las que regularmente atraviesan dichas víctimas para acreditar, mediante plena prueba, el aludido motivo... resultará suficiente para la parte que afirma dicho motivo, con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la omisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación. La evaluación de uno y otro extremo, naturalmente, es cometido propio de los jueces de la causa, a ser cumplido de conformidad con las reglas de la sana crítica.

⁴ C.S.J.N., "Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo" (2011). <http://www.sajj.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-pellicori-liliana-silvia-colegio-publico-abogados-capital-federal-amparo-fa11000149-2011-11-15/123456789-941-0001-1ots-eupmocsollaf>

Por otra parte, la Corte, reforzó dicha línea interpretativa en la causa “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Tadelva SRL y otros s/amparo”⁵, en la que con relación a las cargas probatorias en problemáticas como la que nos ocupa, señaló que:

(...) la discriminación no suele manifestarse de forma abierta y claramente identificable; de allí que su prueba con frecuencia resulte compleja. Lo más habitual es que la discriminación sea una acción más presunta que patente, y difícil de demostrar ya que normalmente el motivo subyacente a la diferencia de trato está en la mente de su autor... Para compensar estas dificultades... el Tribunal ha elaborado el estándar probatorio aplicable a estas situaciones... para la parte que invoca un acto discriminatorio es suficiente con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado, a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación.

El Tribunal Superior volvió a expedirse sobre la temática recientemente en los autos “Fontana, Edith Fabiana c/ Cibie Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo”⁶, donde si bien rechaza el pedido de reinstalación de la Sra. Edith Fabiana Fontana por considerar que su empleadora tenía un motivo para despedirla que anula su imputación de discriminación, reafirma la doctrina que 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, se considerará probada si el interesado (empleado) demuestra, de modo verosímil, que la medida fue dispuesta por ese móvil, caso en el cual corresponderá al demandado (empleador), a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que el trato dispensado no obedeció al motivo discriminatorio reprochado. Bastará que demuestre que el distracto se dispuso por cualquier otro motivo, de la naturaleza que fuere.

⁵ C.S.J.N., “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ El Tadelva SRL y otro s/ Amparo” Fallo 337:611 (2014). Recuperado de <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=711378&cache=1623375159586>

⁶ C.S.J.N., “Fontana, Edith Fabiana c/ Cibie Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo. (2021)” <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoById.html?idDocumento=765068>

La única limitación es que la rescisión no responda a los móviles discriminatorios proscriptos.

VI. Postura del autor

En referencia a la problemática jurídica expuesta, en primera instancia como ha quedado claro, el art. 47 de la referida ley 23.551 determina puntualmente que no toda actividad sindical constituye el ejercicio regular de un derecho sindical y, dado el lenguaje utilizado, considero que no puede entenderse que la norma otorgue la protección que concede a quien no ejerce uno de sus derechos sindicales.

En el caso de la ley 23.592, el interesado debe acreditar de modo verosímil que el tipo de actividad desarrollada cuenta como una opinión gremial a los fines de dicha ley y que la actividad satisface los requisitos más generales del ejercicio de la libertad de expresión.

Para el caso en cuestión, no debe perderse de vista que las leyes 23.592 y 23.551 se articulan y complementan, en orden a la protección contra actos discriminatorios, con un método deductivo, de manera que la primera norma procura una tipificación abierta, genérica y omnicompreensiva de todo comportamiento que impida, obstruya, restrinja o menoscabe el ejercicio de derechos y garantías constitucionales; mientras que la ley 23.551 solo se ha ocupado de algunos casos específicamente típicos y considerados por el legislador. Esto lleva a la conclusión, que aún en la postura doctrinaria y jurisprudencial mayoritaria que interpreta restringidamente el artículo 47 de la ley de asociaciones sindicales, los casos no previstos en la ley 23.551, sea por imprevisión o decisión política de no haberlos considerado típicos de la vida sindical argentina, resultan capturados por la norma general posteriormente sancionada en la ley 23.592 que, por su redacción amplia, no parece dejar afuera supuesto alguno, siquiera aquellos no contemplados por las leyes anteriores.

Con la incorporación de los derechos de los trabajadores en nuestra Constitución Nacional, quedó superada la concepción del Estado de derecho individualista liberal por la de un Estado de bienestar, como paradigma que completa a los derechos individuales con los derechos sociales, sin que unos estén por encima de los otros.

En coincidencia con la doctrina que viene exponiendo la Corte Suprema, celebro que el principio de estabilidad propia-relativa de los representantes gremiales se constituya en un límite a la libertad de contratación, cuando ésta se ejerce en perjuicio de otras formas de libertad, el derecho de trato igual y el principio de no discriminación.

VII. Conclusión

En esta nota a fallo se ha procedido a analizar la sentencia "Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ Amparo Sindical (2018)", que ha tenido como problema jurídico una laguna axiológica, considerando que las condiciones relevantes establecidas por el legislador en las leyes 23.592 y 23.551 no fueron suficientes y existió la necesidad de tomar en consideración otra condición relevante; en este caso, el despido discriminatorio a un trabajador que ejercía una actividad sindical en formación.

El actor interpuso la acción sumarísima prevista en el art. 47 de la ley 23.551 denominada Amparo Sindical, luego de haber sido despedido con más de diez años de vinculación contractual con la firma Disco S.A., cuando comenzó a reclamar su derecho a la representación sindical.

La Corte Suprema revocó la sentencia del Tribunal Superior de Catamarca, haciendo hincapié en que la actividad realizada por el actor se trataba efectivamente de actividad sindical, y fijó los parámetros de prueba principales, estableciendo que quien alega el carácter discriminatorio del despido es a quién le corresponde probar, y concluyó que dicho requisito fue acreditado en el caso.

La importancia y la novedad de esta sentencia recae en la suma de dos criterios que hacen a la esencia de la tutela sindical: la aplicación de la ley antidiscriminatoria, y la inversión de la carga de la prueba en este tipo de despidos.

VIII. Listado de revisión bibliográfica.

Universidad Siglo XXI (2021). Modelo de caso

VIII.1 Doctrina

Rodríguez, Jorge Luis (1999) "Lagunas axiológicas y relevancia normativa".
Universidad de Mar del Plata.

Balbín, Adolfo Nicolás (2018) “Aportes para el estudio de la tutela sindical en el régimen jurídico vigente”. Revista de Interés Público (ReDIP); de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. UNLP. Año 2/ N° 3 – 2018. ISSN: 2545-8604. Páginas: 65-86. http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/74924/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramos, Santiago José (2009) “La ley 23.592 y la jurisprudencia en materia laboral”. <http://www.saij.gob.ar/santiago-jose-ramos-ley-23952-jurisprudencia-materia-laboral-dacj090063-2009-09/123456789-0abc-defg3600-90fcanirtcod>

Ramos, Santiago José (2008) “Lineamientos para un despido discriminatorio”. http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacj080011-ramos-lineamientos_para_un_despido.htm

Dobarro Viviana Mariel (2017) “El derecho del trabajo ante la discriminación en el ámbito laboral”. <http://www.sociales.uba.ar/wp-content/blogs.dir/219/files/2017/05/REVISTA-93-080-DOBARRO.pdf>

VIII.2 *Legislación*

Ley N° 23.551 Asociaciones Sindicales

Ley N° 23.592 Actos Discriminatorios

Ley N° 20.744 Contrato de Trabajo

Constitución Nacional

VIII.3 *Jurisprudencia*

C.S.J.N., “Varela, José Gilberto c/Disco S.A. s/amparo sindical (2018)”. <https://www.cij.gov.ar/nota-31742-La-Corte-Suprema-resolvi--que-para-despedir-a-un-trabajador-que-hace-reclamos-gremiales-en-favor-de-sus-compa-eros-la-empresa-debe-demostrar-que-el-despido-no-es-una-represalia-por-ese-activismo-sindical.html>

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, “Vázquez, Analía y Otro C/ Cosméticos Avon SA S/ Juicio Sumarísimo (2017)” (CNT10023/2017/CA1)

C.S.J.N., “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo”. <http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad->

[autonoma-buenos-aires-pellicori-liliana-silvia-colegio-publico-abogados-capital-federal-amparo-fa11000149-2011-11-15/123456789-941-0001-1ots-eupmocsollaf](#)

C.S.J.N., “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo.”
[http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-sisnero-mirtha-graciela-otros-taldelva-srl-otros-amparo-fa14000071-2014-05-20/123456789-170-0004-1ots-eupmocsollaf](#)

C.S.J.N., “Fontana, Edith Fabiana c/ Cibie Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo. (2021)”
[https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoById.html?idDocumento=7650681](#)