



**NOTA A FALLO- DERECHO DEL TRABAJO**

**“LA LIBERTAD SINDICAL COMO DERECHO GARANTIZADO EN LA  
CONSTITUCION NACIONAL”**

**Fallo:** “Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical”. Corte Suprema de Justicia de La Nación. 04 de septiembre de 2018

**Carrera:** Abogacía

**Nombre:** Vera, José Luis

**Legajo:** VABG77596

**Tutor:** Vanesa Descalzo

**Tema elegido:** Modelo de caso

**13/11/2021**

**SUMARIO: I Introducción - II Plataforma fáctica, historia procesal y decisión del tribunal - III Ratio decidendi - IV Análisis y comentarios- V Conclusión -VI Referencias**

**I Introducción**

La tutela sindical encuentra su resguardo en la Constitución Nacional (en adelante CN) en su art. 14 bis, vela por los derechos del trabajador en el contrato de trabajo, establecido en el primer párrafo, los derechos sindicales en el segundo párrafo y en su última parte protege a los derechos provenientes de la seguridad social.

Asimismo, se destaca la trascendencia que emerge del art. 1º<sup>1</sup> de la ley 23.592 que protege “(...) el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la CN”

Por su parte, la legislación laboral contiene el principio de no discriminación contenido en el art. 17<sup>2</sup> de la ley de Contrato de Trabajo 20.744 (en adelante LCT) en la que se prohíbe cualquier tipo de discriminación; este principio encuentra su razón en el principio de igualdad de los trabajadores.

Sobre esto versa el caso “Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical” de fecha 04 de septiembre de 2018 el cual es un fallo en el que la Corte Suprema de Justicia de La Nación (en adelante CSJN) pone como prioridad a los derechos del trabajador y a su libertad de ejercer la actividad sindical.

En la causa en cuestión, Varela resulta despedido de la empresa en la cual se desempeñaba y, al ocurrir esto, el trabajador acciona judicialmente al entender que su despido fue discriminatorio debido a su participación sindical.

Los tribunales intervinientes debaten acerca de lo acontecido con el trabajador visualizándose así el discernimiento jurisprudencial en relación a la carga probatoria y los criterios con los que se debe valorar las pruebas aportadas, es por esto que el análisis del

---

<sup>1</sup>Art. 1 Ley N° 23.592 “Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados”.

<sup>2</sup> Art. 17 Ley N° 20.744 “Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.”

fallo resulta ser importante, pues se observa los argumentos de la CSJN al determinar a quién corresponde la carga de la prueba a los fines de esclarecer si se trató de un despido discriminatorio, siendo un claro antecedente teórico de estudio para profesionales y estudiantes relacionados con las ciencias jurídicas .

Por lo antedicho es que se deduce un problema jurídico de prueba, evidente toda vez que entre los tribunales que entienden en la causa existe un diferenciado criterio en relación a cuál es el estándar de prueba aplicable cuando se discute la existencia de medidas discriminatorias en el marco de una relación de empleo.

El *a quo* no tuvo en cuenta elementos que acreditaban verosimilitud sobre la participación del actor en la actividad sindical, aduciendo que el interesado debe demostrar que estaba ejerciendo su actividad sindical, por lo que no hace lugar a la pretensión de éste.

Por su parte, la CSJN, procedió a descalificar el fallo recurrido como acto judicial válido considerándolo arbitrario; determinando que a quién le corresponde probar el carácter discriminatorio del despido es al empleador, sustentándose para decidir así en el fallo “Pellicori”.

## **II Plataforma fáctica, historia procesal y decisión del tribunal**

Varela tenía 10 años trabajando en Disco S.A, sin embargo, acciona interponiendo una acción sumarísima al ser despedido de la empresa en la cual ejercía su labor por participar del sindicato del cual era miembro. La lucha sindical era con el objeto de que se efectúen mejoras laborales y a raíz de esto, luego de ser suspendido en ocasiones, la empresa procedió a su desvinculación laboral en el año 2005.

Para cimentar sus argumentos, en la demanda interpuesta pretende que se haga lugar a la nulidad de su despido arbitrario, aduce lo establecido por el art. 43<sup>3</sup> de la CN, el art.

---

<sup>3</sup> Art.43 CN “Toda persona puede interponer acción expedita y rápida de amparo, siempre que no exista otro medio judicial más idóneo, contra todo acto u omisión de autoridades públicas o de particulares, que en forma actual o inminente lesione, restrinja, altere o amenace, con arbitrariedad o ilegalidad manifiesta, derechos y garantías reconocidos por esta Constitución, un tratado o una ley. En el caso, el juez podrá declarar la inconstitucionalidad de la norma en que se funde el acto u omisión lesiva.”

47<sup>4</sup> de la Ley 23.551 y los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), puesto que resultaba ser coartado en el ejercicio de la libertad sindical.

En primera instancia, la empresa no contesta la demanda, por lo que es declarada en rebeldía, reconociéndose así de manera tácita lo que la accionante esgrimía con base a la normativa *ut supra* referidas.

La demandada, contra esta decisión, interpone un recurso de apelación ante la Cámara de Apelación en lo Civil, de Minas y de Trabajo, empero ésta desestimó los agravios de la empresa en referencia a la declaración de rebeldía reconociendo los hechos de la demanda, sin embargo, aclara que la ley 23.551 prevé representantes gremiales, no militantes gremiales.

El caso arriba a la instancia de la Corte de Justicia Catamarca, sin embargo, este alto tribunal coincide con el anterior al declarar que lo resultado es en base a una de las interpretaciones posibles de la 23.551, y que además la accionante no está al abrigo de la ley 23.592 por no ser representante gremial sino, como fue dicho, era un militante y la ley, en este sentido debe interpretarse de forma restrictiva no contemplando sino a quien es el representante.

Varela no pudo probar, según esta cámara que hubiera participado como representante del sindicato de trabajadores y esta supuesta actividad no había visto la luz sino hasta que resultó conveniente para petitionar por la arbitrariedad de su despido.

Por medio de un recurso extraordinario federal, llega a la CSJN, la cual declara que el tribunal *a quo* incurrió en arbitrariedad toda vez que se alejó de lo encuadrado en las leyes 23.551 de Asociaciones Sindicales y 23.592 acerca del pleno ejercicio de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional.

La arbitrariedad se dio por el alejamiento del *a quo* de las pruebas, sin caer en cuenta que las suspensiones aplicadas sobre la persona de Varela tendían a evitar que el actor

---

<sup>4</sup> Art. 47 Ley Nº 23.551 "Todo trabajador o asociación sindical que fuere impedido u obstaculizado en el ejercicio regular de los derechos de la libertad sindical garantizados por la presente ley, podrá recabar el amparo de estos derechos ante el tribunal judicial competente, conforme al procedimiento sumarísimo establecido en el artículo 498 del Código de Procedimientos Civil y Comercial de la Nación o equivalente de los códigos procesales civiles provinciales, a fin de que éste disponga, si correspondiere, el cese inmediato del comportamiento antisindical."

ejerza su libre ejercicio sindical, por lo que los supremos concluyeron que el despido, efectivamente se dio a razón de la actividad gremial de la accionante.

### **III Ratio decidendi**

Los jueces Elena Highton de Nolasco, Juan Carlos Maqueda, Horacio Rosatti y Carlos Fernando Rosenkrantz de la Corte Suprema establecieron las condiciones para que un despido sea considerado discriminatorio por razones sindicales.

El máximo Tribunal recalcó, con base en el precedente “Pellicori”, que quien alega la existencia de un motivo discriminatorio debe acreditar con verosimilitud que estaba llevando a cabo una actividad protegida por las normas que invoca y que la ejercía de modo regular, es por ello tanto, destaca la CSJN remarcó que no cualquier relación laboral es de carácter sindical, sin embargo, el alto tribunal concluyó que la participación sindical del actor había sido probada toda vez que se convocara a elecciones de delegados por pedido del actor.

Por otro lado, el Tribunal señaló que, aun cuando el trabajador pruebe los extremos mencionados, el empleador puede justificar su proceder acreditando que el despido no fue discriminatorio. Cuando se trata de despido sin causa, basta que el empleador demuestre que el despido no obedeció al motivo discriminatorio reprochado. En cambio, cuando se trata de despido con causa, el empleador debe demostrar que dicha causa se ha razonablemente configurado. En el caso, la empresa no produjo prueba y se omitió establecer si la causal invocada para el despido estaba configurada o si constituía injuria suficiente.

En su voto concurrente, el magistrado Dr. Rosatti resaltó que no se encontraba en discusión que la parte accionante participaba en la actividad sindical con el objetivo de que se elijan los representantes dentro de la empresa en la que trabajaba y que, al rechazar a través de una carta documento una sanción disciplinaria que se le había impuesto, denunció que aquella sanción tenía un carácter persecutorio, intimando a la parte demandada a que se abstuviera de proseguir con aquella conducta y permitiera a los trabajadores reunirse para así decidir quién sería su delegado interino.

Adujo, además el supremo en cuestión que el a quo denegó que se revea la sentencia por la cual se le rechazó la reinscripción en su puesto laboral argumentando que la calidad

de activista, militante, o asociado del actor no era suficiente para reclamar la tutela de la ley 23.551 y que la ley 23.592 resultaba inaplicable al caso, pues no se habían probado los presupuestos de hecho que ésta requería.

El litigio en cuestión, continúa Rosatti diciendo que se relacionaba de forma directa con tres libertades que son “esenciales del estado constitucional vigente en la República”: la libertad de reunión, de expresión y de asociación, cuya limitación vulnera una cuarta libertad, la libertad sindical; resultando, junto con la libertad de opinión, inseparables, subrayando que, sin que se aseguren las antedichas libertades, es imposible que el derecho de los trabajadores a constituir las organizaciones que estimen, se ejerza adecuadamente.

#### **IV Análisis y comentarios**

La palabra discriminación, comparte Viveros Vigoya, en su acepción amplia quiere decir dar a alguien un trato desigual con base en motivaciones raciales, religiosas, políticas o de otra índole (2007). Esto da cuenta que la discriminación puede centrarse en relación a una cualidad física o intelectual de la persona, pero también se puede centrar en aspectos de intereses o inclinaciones, como puede ser el pertenecer a un partido político determinado, practicar cierto deporte, afición o; como en el caso en cuestión, participar de la actividad gremial.

Para evitar que esto ocurra, el artículo 26<sup>5</sup> del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos establece que las personas son iguales ante la ley, debiendo ser protegidas de forma igualitaria ante cualquier tipo de discriminación (1976); sin embargo, esto no siempre puede evitarse, pudiendo ocurrir actos discriminatorios como el despido del accionante.

Es dable aclarar que, como lo comparte Terrasa (2017), el perjuicio hacia el trabajador puede provenir de dos vertientes, estando por un lado el empleador, quien en el caso en cuestión es la empresa Disco S.A quien es el sujeto más poderoso de la relación y que en aras e interés de lucro, busca por parte del trabajador prestaciones - o comportamientos

---

<sup>5</sup> “Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.

diría yo – más allá de lo que las normas laborales permiten, quitándole horas de descanso, no abonándole la totalidad de las horas labradas, o como lo que ocurrió con Varela, cercenándole la libertad de participación gremial, por el otro lado se encuentra para el mencionado doctrinario;

Por otro se encuentra el Estado, quién tiene a su cargo el deber de garantizar la integridad tanto física como psíquica del empleador y omite dictar o aplicar las normas necesarias o hacerlas cumplir. Esta deficiencia por parte del estado es evidente toda vez que el *a quo* exigió que Varela deba probar que su despido fue discriminatorio, vulnerando de esta forma sus derechos; pues “Inútil sería la proliferante actividad legislativa en el campo del trabajo, si los resultados prácticos obtenidos fuesen nulos o contrarios al sentido y finalidad de las normas positivas” (De La Lama Rivera, 2021, pág. 1).

Todas las teorías sobre la interpretación de la ley, alega Deveali, coinciden en que debe advertirse la voluntad del legislador, la *ratio legis*, es decir, al espíritu de la ley (2014), pues así se puede garantizar la aplicación adecuada del derecho.

Tal como lo comparte Medina, el despido arbitrario trae aparejado un grandioso daño. Desde el punto de vista extra patrimonial, la discriminación afecta directamente la dignidad del trabajador en su íntima faz creadora e indirectamente a una nebulosa de derechos humanos fundamentales como lo son el derecho a la igualdad de trato, de trabajo, el imprescindible proyecto de vida, a la familia, a la indemnidad material y espiritual, entre otros (2013).

La Corte de Justicia catamarqueña para cimentar sus argumentos adujo, como fue en su oportunidad mencionado, que la parte actora no se encontraba al resguardo de la ley 23.551 por no ser representante sindical.

No fue una novedad en este sentido, pues existe jurisprudencia anterior que prevé que resguardo del trabajador que participa en actividades gremiales debe darse si la actividad de éste reviste de relevancia. Tal es el caso de “Salvi”, donde el magistrado Stortini se explayó arguyendo que “(..) haya específicamente cumplido un quehacer sindical a través de la atención, de modo concreto y particular, de los requerimientos e inquietudes de los trabajadores para a su vez trasladarlos al sindicato respectivo o a la empresa (...)”

La jurisprudencia, sin embargo, no sigue una única línea en tal sentido, pues en la causa “Alvarez” un conjunto de trabajadores se vio despedido al decidir conformar una asociación sindical simplemente inscriptas y de ponerse en la cabeza de su comisión directiva.

El no concederles la afiliación por el sindicato representativo sumando a esto un reclamo salarial a su empleador, valió para ser despedidos, siendo esta desvinculación arbitraria debido a las actividades sindicales que éstos llevaban a cabo.

En el fallo “Pitton”, puede quizás ser en cierta medida comparable con el fallo “Varela” objeto de estudio, aunque sin estar el actor, al momento del hecho, participando en la actividad gremial.

Aquí se pone de manifiesto la valoración probatoria en relación al carácter discriminatorio del despido pues a pesar de haberse analizado la prueba aportada, no se comprueba que el despido se debió a la participación sindical del accionante que había cesado tiempo anterior a dicho despido, por lo que el actor no logró demostrar aquella discriminación, porque, tal como se expone en el fallo “Pellicori”, en relación a que quién aduce motivo discriminatorio, debe poder acreditar con verosimilitud que estaba participando de una actividad protegida por las normas que invoca.

Amén a esto, el supremo tribunal dictaminó que la participación sindical que alegaba tener el actor había sido acreditada toda vez que se convocara a elecciones de delegados por pedido del mismo Varela.

El sindicalismo, en palabras de Machicado (2010) es una ideología que introduce las bases para la defensa de los trabajadores en relación de dependencia; misma que esgrimía Varela al gozar de su libertad sindical.

Para Gianibelli & al, no existe un acuerdo a nivel doctrinario respecto de la naturaleza jurídica de la libertad sindical; estos autores citando a de la Villa y otros, aducen que la libertad sindical no es un derecho sino un interés, un lugar de encuentro de trabajadores que se aunan en prosecución de la defensa de los mismos trabajadores.

Para Justo López, continúan los doctrinarios explicando, la libertad sindical es un principio general del Derecho colectivo del Trabajo y a su vez un poder, pues constituye

la posibilidad de actuar jurídicamente y que esto no se agote en un objeto determinado (2011).

La importancia de los sindicatos según lo entiende Cuéllar, redundan en hacer efectivos los derechos laborales, debiendo el Estado asegurar que estos derechos sean eficaces frente a terceros, interviniendo ante las desigualdades propias entre las partes (2018).

Tomando lo sostenido por Cuéllar se observa como el Estado y los sindicatos bien dirigidos son dos caras de una moneda que tiene como fin el resguardo de los derechos de los trabajadores.

El sindicato escucha de cerca el reclamo de los empleados y reclama lo que es justo para que la integridad y dignidad de éstos no se vea vulnerada, el Estado, por su parte en todos sus poderes, pero en especial en el judicial – que nos compete – debe estar a la altura de las circunstancias.

Jurisprudencialmente, la CSJN al argumentar – tal como se puede visualizar en la *ratio decidendi* – que el empleador al despedir sin causa debe demostrar que el despido no fue por motivos discriminatorios o si el despido hubiera obedecido a una causa, el empleador debe acreditar que la causa efectivamente se configuró.

Esto es a lo que me refería precedentemente con estar a la altura de las circunstancias, pues es necesario que se resguarde al trabajador por ser el eslabón más frágil, sin embargo no debe caerse en una sobreprotección.

Cuando hay una circunstancia como la acaecida en la causa, “Varela”, en la cual se despide a un trabajador bajo circunstancias que pueden parecer ambiguas, (evidenciado esto en la contraposición de criterios sostenido por los tribunales), la jurisprudencia debe situarse del lado del trabajador, mayor perjudicado.

El *a quo* al subrayar que que la interpretación hecha sobre la ley 23.551 es una de las interpretaciones posibles y que el accionante tampoco se encontraba al amparo de la ley 23.592, pues no era representante, sino militante; vulneró la libertad sindical de Varela; pues interpretó la ley no de una de las formas posibles, sino de forma acotada, causando así un perjuicio.

La ley, ante el más débil, debe interpretarse de forma amplia, para garantizar que no se trunque derecho alguno; de esta forma, creo yo que se garantiza un real derecho.

## **V Conclusión**

Es de destacar en el caso analizado como la Corte hizo foco en la libertad sindical todo ello en consonancia con lo establecido en nuestra Carta Magna, que establece los sindicatos como parte de los derechos de los trabajadores.

Es por ello que en la causa motivo de análisis se deja aclarado que los trabajadores gozan de este derecho y que no deben ser perseguidos en su ámbito laboral, ya que caso contrario se estaría atentando contra los mismos incurriendo, consecuentemente, una situación discriminatoria.

Entonces concluye el máximo tribunal que es un derecho que debe respetarse hacia cualquier trabajador que quiera ejercer dicha actividad, no debiendo ser motivo de despido, independientemente si el empleado es representante o un mero militante, tal como se expresa en autos.

## **VI Referencias**

### **Legislación**

Ley 20.744 Ley de Contrato de Trabajo 13/5/1976

Ley 23.592, Ley sobre actos discriminatorios. Sancionada: agosto 3 de 1988 y promulgada: agosto 23 de 1988

Ley 23.551 Ley sobre asociaciones sindicales. Sancionada: Marzo 23 de 1988 y Promulgada: Abril 14 de 1988

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. 23 de marzo de 1976.

### **Jurisprudencia**

CSJN (04 de septiembre de 2018) “Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical”

CSJN (7 de diciembre de 2010) “Alvarez Maximiliano y otros c/Cencosud S.A. s/ acción de amparo”

SCJSF (1 De junio de 2021) “Pitton, Fabián Justino C/ Ingeniería Plástica Rosario S.A. S/ Queja Por Denegación Del Recurso De Inconstitucionalidad”

CNAT (30 de diciembre de 2008) “Salvi c/ Spicer Ejes Pesados s/ Amparo”

CSJN (15 de noviembre de 2011) “Pellicori Liliana Silvia C/ Colegio Público De Abogados De La Capital Federal S/Amparo”

### **Doctrina**

Cuéllar, R. (26 de marzo de 2018). La importancia del movimiento sindical en un Estado social de derecho. Obtenido de <https://www.enfoquederecho.com/2018/03/26/la-importancia-del-movimiento-sindical-en-un-estado-social-de-derecho/>

De La Lama Rivera, L. J. (05 de mayo de 2021). La interpretación jurídica en el ámbito laboral. Obtenido de <https://1library.co/document/lzgkm27y-la-interpretacion-juridica-en-el-ambito-laboral.html>

Deveali, M. (2014). Interpretación y aplicación del derecho del trabajo. Obtenido de <http://www.derecho.uba.ar/institucional/2014-texto-deveali.pdf>

Gianibelli, G., & al, e. (2011). Estructura Normativa Y Garantías Para El ejercicio De Un Derecho Fundamental: La Libertad Sindical En Argentina, 2003-2011. Obtenido de Relats: <http://www.relats.org/documentos/DERECHO.Gianibelli2011.pdf>

Machicado, J. (2010). Sindicalismo y sindicato. Universidad San Francisco Xavier.

Medina, G. L. (2013). El despido incausado como acto discriminatorio. Anales N° 43, 353-364.

Terrasa, L. A. (2017). Los Derechos Fundamentales En Las Relaciones Laborales Privadas De Argentina. Revista Latinoamericana de Derecho Social, 157-180.

Viveros Vigoya, M. (2007). Discriminación racial, intervención social y subjetividad. Reflexiones a partir de un estudio de caso en Bogotá. *Revista de Estudios Sociales*, 106-121.