



“LA IMPORTANCIA DE LA PRUEBA EN EL PROCESO”

ALUMNO: CRISTINA DAIANA RODRIGUEZ

LEGAJO: VABG47128

PROFESORA: MIRNA LOZANO BOSCH

MODELO DE CASO: Nota A Fallo

CARRERA: Abogacia

FALLO: “Recurso de hecho deducido por José Gilberto Varela en la causa Varela, José Gilberto C/Disco S.A S/Amparo Sindical (341:1106)

Tribunal: Corte Suprema De Justicia De La Nación - 04/09/2018.

A mi familia, por acompañarme en el proceso...

Gracias

Sumario

I.-Introducción II.- Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y Solución del Tribunal III- Análisis de Ratio Deciden di IV.- Análisis y postura de la Autora i.- El trabajo como bien jurídico protegido ii.- La prueba en el despido discriminatorio iii.- La libertad sindical V.- Conclusión VI.- Referencias i.- Doctrina ii.- Jurisprudencia iii.- Legislación.

I.- Introducción

En materia de Derechos Fundamentales del Trabajo, al hablar de ellos se distingue como el fin se encuentra en la protección de los hombres de manera igualitaria en tanto relación laboral existente entre trabajador y empleador. El artículo 14 bis incorporado a la Constitución Nacional en el año 1957, expresa que “el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes las que aseguran al trabajador: (...) protección contra el despido arbitrario (...) organización sindical libre y democrática” (Art. 14 bis, CN). Que se suma a ese orden de ideas el Art. 19 de la Declaración Universal de Derechos Humanos “Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones” (1948). También se identifica en cuanto doctrina se trate en los Convenios de la OIT que si bien no se encuentran en el bloque de Tratados Internacionales refrendados por la Constitución Nacional en su Art. 75 inc. 22, el Convenio 87, razona sobre libertad sindical y protección del derecho a la sindicalización (1948) y el Convenio 98 sobre derechos sindicales y de negociación colectiva (1949) los cuales velan por el cumplimiento de las condiciones de trabajo, protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y sientan bases sobre lo que respecta en materia de cumplimiento de sus derechos.

El fallo se basa en el despido arbitrario y discriminatorio de un empleado, mero activista sindical, el que por hacer valer sus derechos gremiales fue despedido por parte de la patronal con fundamento de que su conducta era agravante, a lo que el actor sostuvo que ello estuvo encubierto con fin de que cesen las actividades sindicales que venía realizando. Es el Recurso de queja presentado por Varela, José Gilberto ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en Autos caratulados: “Recurso de hecho deducido por José Gilberto Varela, en la causa Varela, José Gilberto c/Disco S.A s/Amparo Sindical”. Se hace lugar a la queja promovida por el actor frente a la Corte Suprema de Justicia de la Nación, se declara formalmente admisible el recurso extraordinario y luego se revoca la sentencia de la Corte de Justicia de la Provincia de Catamarca, descalificando el fallo recurrido como acto judicial válido. Después de dictar sentencia vuelve a la Corte de la Provincia de Catamarca con un nuevo lineamiento jurisprudencial.

A nivel de problemática jurídica, en el fallo se presenta una problemática de prueba, ya que al omitir la valoración de la misma, la corte no consideró elementos de prueba relevantes que el actor mediante la misma demostraba con claridad meridiana que ejercía sus derechos sindicales. Según Alchourron y Bulygin (2012) se denomina laguna de conocimiento a los casos individuales los cuales, por falta de conocimiento de las propiedades del hecho, no se sabe si pertenecen a no a una clase determinada de casos. El problema que se tiene es cuando se conoce cuál es la norma aplicable y las propiedades notables de ella, pero, por ausencia de pruebas en la causa, aportadas por actor y demandado no se sabe si existe o no dicha propiedad.

II.- Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y solución del Tribunal

El fallo encuentra su fundamento por cuanto, un empleado con diez años de antigüedad destacado por la empresa como mejor empleado, motivado por sus compañeros solicita a la patronal el derecho de poder reunirse y designar un delegado gremial provisorio hasta que el Ministerio de Trabajo refrenda su inscripción y así poder conformarse el gremio, a lo que la patronal de manera totalmente arbitraria y sin justa causa despide al empleado alegando conducta agravante. Se presenta en Primera Instancia, declarando la nulidad de su despido con sustento en el Art. 43 de la CN, los convenios de la OIT 87, 98 y el Art. 23.551. Se hace lugar a la demanda incoada por el actor, se declara la rebeldía de la demandada y entiende que ello implica un reconocimiento tácito de las manifestaciones. Se consideró acreditada la existencia de actividad sindical del actor, se declara la nulidad del despido y obliga a la patronal a reinsertar al trabajador. La patronal apela la sentencia en la Cámara de Apelaciones Civil, Comercial de Minas y de Trabajo de 2da. Nominación de Catamarca, resolviendo en esa oportunidad alegando que la Ley 23.551 no prevé la reinstalación del activista sino solo la de los representantes gremiales, fundando su resolución en que en el ámbito laboral privado, la estabilidad del dependiente es impropia. A su vez la Corte de Justicia de la Provincia de Catamarca confirma la decisión invocando que la interpretación de la Ley 23.551 es una de las posibles interpretaciones de la normativa y que el trabajador no pudo demostrar actuar como activista sindical de hecho, que era un mero militante de la ley 23.592. Contra todo lo expuesto el actor interpuso el recurso extraordinario cuya denegación dio lugar a la queja frente a la CSJN.

La CSJN mediante el Recurso de Queja señala cual es el estándar de prueba aplicable cuando se discute la existencia de medidas discriminatorias en el marco de una relación de empleo, donde ratifican la carga de la prueba mediante el precedente “Pellicori”.

Se destaca el voto concurrente del Sr. Ministro de la Corte el Dr. Horacio Rosatti, quien se ocupa de entamar el contexto frente al amparo de toda actividad sindical, siendo el debate existente entre los alcances de la tutela de leyes, tratados internacionales refrendados en la CN Art. 75 inc. 22, otros no refrendados como los de la OIT y sobre todo nombrando la importancia de la CN en sus Art. 16, 14 Bis, y más.

Reingresa a la Corte de Justicia de la Provincia de Catamarca la causa, en virtud de Sentencia que resuelve revocar la dictada por ese Tribunal, y mediante Sentencia Definitiva N° 46/19, los Ministros expresan, entre otras vicisitudes, cuales son los efectos de la no contestación de la demanda. Conforme el antecedente Pellicori, existe un reconocimiento por parte de la patronal demandada al existir prueba suficiente de la verosimilitud del derecho lesionado y no controvertido la cual certifica la imputación del actor al actuar de la patronal. Surge con meridiana claridad que el ejido discriminatorio denunciado por la parte actora fue demostrado excediendo en el estándar de prueba requerido ante estos casos. Que en los términos del art. 47 de la Ley 23.551 no distingue si el pretensor es activista gremial o no, y lo que debe analizarse es si el acto contra el que se ampara está destinado a impedir u obstaculizar el ejercicio regular de los derechos protegidos.

III.- Identificación y Análisis de Ratio Deciden di

Los Argumentos jurídicos que utilizo la corte para decidir en el fallo, es que la Corte de Justicia de la Provincia de Catamarca omitió valorar prueba decisiva en el

mismo. Se habla de un estándar de prueba aplicable en los casos en los que exista o se pretenda decidir sobre relaciones de empleo discriminatorias. El estándar probatorio en el presente toma sus bases en el precedente del fallo “Pellicori” el cual expresa que “quien alega la existencia de un motivo discriminatorio debe mostrar a prima facie o verosímilmente que estaba llevando a cabo una actividad protegida por las normas que invoca”. Siendo claros, “no cualquier actividad u opinión en el ámbito laboral es de carácter sindical”.

El debate se centra en dirimir los alcances del art. 1 de la Ley 23.592 los cuales no excluyen al ámbito laboral privado y se subordina de manera directa al art. 16 de la CN el cual expresa (...)Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad(...). La protección del trabajador contra todo acto u omisión discriminatoria en el ámbito de la libertad sindical y de sus condiciones se relaciona directamente con la libertad de reunión, de expresión y de asociación, estas son patrimonio de todo trabajador. La prestación de actividad humana ejerciendo función sindical o no, con pretensiones de representatividad en el ámbito laboral o no, resulta inseparable de la persona humana, de su dignidad como derecho inherente e indispensable.

IV.- Análisis y postura de la Autora

El fallo en cuestión tuvo como hecho originario del litigio el despido de un trabajador. En coincidencia con el Tribunal de alzada, la autora muestra a prima facie en el análisis, que la excelentísima Corte, se pronuncia sobre la dignidad de la persona humana en tanto valor absoluto existente, su respeto es inviolable y se encuentra refrendada dentro del Bloque de Constitucionalidad Federal las bases y lineamientos de la misma. Se afirma con justo juicio que todo trato desigual es solo un modo de

discriminación, pero solo uno de los supuestos entre tantos otros de la realidad existente en el mundo laboral.

i.- El trabajo como bien jurídico protegido.

Sentando las bases de que el trabajo humano ya sea físico o intelectual, es el único bien que detenta el trabajador y lo posee dignamente en la mayor parte de su vida, no configura en sí mismo riqueza en sentido tangible, pues no se trata de un bien acumulable. Así, el trabajador vive sometido a la situación de tener que ofrecer su único bien, su fuerza de trabajo a un precio retrogrado y depreciado por necesidad “Casi siempre una persona va a requerir desempeñar al menos una labor productiva para poder subsistir, salvo que tenga otras fuentes de ingreso” (Mujica, 2016, pág. 14)

La Corte Suprema de Justicia de la Nación en el fallo, expresa la consideración de la igualdad como sinónimo de trato digno. En ese sentido, la dignidad de la persona humana es el valor fundamental sobre el que se asientan garantías constitucionales expresando al trabajo como medio para otorgar esa dignidad y se encuentran regulados entre otros en los art 16 y 75 inc. 22 CN. Existe abundante jurisprudencia en la que los despidos por discriminación laboral y vulneración de derechos fundamentales se encuentran como pilar fundamental de estas, provocando un tema necesario e inevitable de plasmar como es el caso de *Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A.* en el cual la discriminación no admite salvedades o ámbitos de tolerancia, ya que la prestación de uno de los celebrantes como es el trabajador, está constituida nada menos que por la actividad humana la cual resulta inseparable de la persona humana y por lo tanto de su dignidad.

Si bien es real que la ley de contrato de trabajo admite que el empleador pueda extinguir el vínculo laboral por las causales determinadas, pero esto no lo habilita a romper relaciones laborales con basamento en cuestiones discriminatorias (Noble, 2016).

ii.- La prueba en el despido discriminatorio.

Se señala el estándar de prueba aplicable cuando la discusión en juego es la existencia de medidas discriminatorias en el marco de una relación de empleo.

El problema más serio al momento de probar un hecho discriminatorio reside en que la mayoría de las acciones que lleva a cabo quien discrimina no dejan rastros, por lo que podrán hasta calificarse como invisibles para quienes no están involucrados (Barraza, 2013).

En el pensamiento jurídico tradicional, se traza una línea afirmando que, para que haya discriminación en el obrar debe mediar un móvil discriminatorio del sujeto activo o autor, es decir, una especial predisposición del ánimo o intención específica suya, de dispensar a otro un “trato inferior” que el que merece y debe dársele, por su simple condición de persona que hace referencia a todo ser humano sin excepción alguna. Desde ese mismo punto de vista, un acto es discriminatorio cuando implica un rebajamiento de la persona al nivel propio de las cosas. Así, discrimina, quien con su acto positivo o negativo genera un daño antijurídico a la dignidad.

Cuando se habla de la carga de la prueba en el proceso, adquiere superioridad al entender la teoría de la carga dinámica de la prueba, según la cual la prueba recaerá sobre aquella parte que esté en mejores condiciones de producirla (Masci, 2016).

El trabajador tiene la carga de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental, principio de prueba dirigido a poner

de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquél. Para ello no basta una mera alegación, sino que ha de acreditar la existencia de algún elemento que, sin servir para formar de una manera plena la convicción del tribunal sobre la existencia de actos u omisiones atentatorios contra el derecho fundamental, le induzca a una creencia racional sobre su posibilidad. Del voto del Dr. Zas, in re CN Trab. Sala V, (2006). “Parra Vera, Máxima c/San Timoteo SA”

Así como en el fallo “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL s/ amparo”, en el que no se había acreditado un acto discriminatorio por no valorar adecuadamente la prueba ni respetar los criterios del Tribunal en materia de cargas probatorias, si bien el régimen constitucional laboral no veda el despido sin causa y por lo tanto el empleador puede finalizar el vínculo sin justificación alguna y sin que genere reproche legal en su conducta, por el contrario, el empleador no puede despedir a un trabajador basado en un acto discriminatorio porque se ve a prima facie que se trata de una conducta antijurídica, pasible de sanción y es por eso que ante la imputación de un despido discriminatorio, la parte empleadora deberá probar que existió una causal para despedir, distinta a una discriminación de la índole que sea.

iii.- La libertad sindical

Como disposición accesorias, se reconoce expresamente la facultad de todo empleador a despedir sin causa a sus trabajadores, un derecho fundado en la garantía constitucional de libertad de contratación mediante los art. 14 y 17 C.N. “Es, precisamente, por el temor a la pérdida de su fuente de trabajo que calla y consiente con su silencio situaciones que le resultan plenamente desfavorables” (Sirounian, 2012) en este sentido interviene la llamada libertad sindical, la cual puede definirse como “el

derecho fundamental de los trabajadores a agruparse establemente para participar de la ordenación de las relaciones productivas” (Ojeda Avilés, 1995, pág. 153).

La libertad sindical es el conjunto de poderes individuales y colectivos, que aseguran la independencia de sus respectivos titulares en orden a la fundación, organización, administración, gobierno y actividad externa (actividad sindical) de las asociaciones profesionales de trabajadores.” (López, 1998, p.81) La “libertad sindical”, así entendida, constituye un verdadero principio general del derecho colectivo del trabajo.

El principio de igualdad y prohibición de discriminación ha alcanzado actualmente el nivel máximo de consagración en el ámbito judicial y genera obligaciones erga omnes las cuales protegen a todos los trabajadores. La multiplicidad de instancias existentes sobre un mismo caso se presenta para poder obtener de manera integradora un cambio de paradigma que clama un análisis y respuesta sobre derechos fundamentales como lo son la libertad e igualdad en el contexto de derechos fundamentales del trabajo.

Si bien la legislación, jurisprudencia y doctrina logran consagrar la tutela integral del trabajador y sientan las bases para una correcta protección del bien jurídico, no es suficiente en el momento de demostrar a prima facie, ya que los derechos se encuentran menoscabados por el trato discriminatorio y recurrente en varios momentos de la relación laboral, entonces cuando en un caso se hace visible un posible acto discriminatorio en esa relación, la dificultad más evidente para quien lo invoque es lograr demostrarlo.

V.- Conclusión

La reconstrucción del caso mediante la nota a fallo deja asentado un precedente en materia laboral donde nuevamente la CSJN se expide en sintonía con lo ya pronunciado en diversos fallos expuestos y evidencia cómo la normativa en protección

del trabajador amplía sus perspectivas en aras de la perfección de las normas, continuando un punto de reflexión de ahora en adelante al tener en cuenta que existen muchas situaciones de discriminación en el ámbito laboral para con los trabajadores.

Se ve progresivamente en tanto jurisprudencia se presenta que un mejor sistema de inversión de la prueba servirá de gran utilidad para poder interpretar el tipo de situaciones en las que cada caso se encuentra envuelto, y así generar un ámbito de trabajo más justo y equitativo entre trabajadores y empleadores.

VI.- Referencias

i.- Doctrina

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

Barraza, J.I. (2013) ¿Mobbing o torturas psicológicas? Estudio doctrinal y jurisprudencial. (1a ed.) Buenos Aires: Albremática.

López, Justo, (1998) Libertad Sindical en Derecho Colectivo del Trabajo Ed. La Ley, Buenos Aires.

Masci, B. (2016) Cargas probatorias dinámicas de la prueba en el Código Civil y Comercial. Colegio de Abogados del Departamento Judicial de Junín.

Mujica, J. (2016) Introducción al derecho del trabajo. Facultad de Derecho, Pontificia Universidad Católica del Perú.

Noble, H. (2016). Despido discriminatorio. Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social.

Ojeda Avilés, A. (1995). Derecho sindical. Madrid: Tecnos.

Sirounian, M. (2012) Finalidad del Derecho del Trabajo. Revista Derecho del Trabajo Año I - N° 3

ii.- Jurisprudencia

CJC, (2011) “Varela, José G. c. DISCO S.A s/Amparo sindical – s/Recurso de casación” recuperado de <http://www.saij.gob.ar/corte-justicia-local-catamarca-varela-jose-disco-sa-amparo-sindical-recurso-casacion-fa11300084-2011-05-04/123456789-480-0031-lots-eupmocsollaf>

CJC, (2019) “Varela, José G. c. DISCO S.A. s/ Amparo Sindical – Recurso de Casación – Recurso Extraordinario” recuperado de

<http://200.61.223.41/app/juris/index.php?r=sentencia/view&id=2033>

CSJN, (2010) “Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A”. Recuperado de

<http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-alvarez-maximiliano-otros-cencosud-sa-accion-amparo-fa10000047-2010-12-07/123456789-740-0000-1ots-eupmocsollaf>

CSJN, (2006) “Parra Vera, Máxima c/San Timoteo SA” Recuperado de

<http://www.saij.gob.ar/camara-nacional-apelaciones-trabajo-nacional-ciudad-autonoma-buenos-aires-parra-vera-maxima-san-timoteo-sa-amparo-fa06040261-2006-06-14/123456789-162-0406-0ots-eupmocsollaf>

CSJN, (2008) “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital

Federal s/ amparo” Recuperado de <http://www.saij.gob.ar/camara-nacional-apelaciones-trabajo-nacional-ciudad-autonoma-buenos-aires-pellicori-liliana-silvia-colegio-publico-abogados-capital-federal-accion-amparo-fa08040007-2008-03-28/123456789-700-0408-0ots-eupmocsollaf>

CSJN, (2018) “Recurso de hecho deducido por José Gilberto Varela en la causa Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical”. Recuperado de

http://www.saij.gob.ar/corte-suprema-justicia-nacion-federal-ciudad-autonoma-buenos-aires-recurso-hecho-deducido-jose-gilberto-varela-causa-varela-jose-gilberto-disco-sa-amparo-sindical-fa18000069-2018-09-04/123456789-960-0008-1ots-eupmocsollaf?utm_source=newsletter-semanal&utm_medium=email&utm_term=semanal&utm_campaign=jurisprudencia-federal

CSJN, (2014) “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL s/ amparo”. Recuperado de <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>

iii.- Legislación

Constitución Nacional (1994) Art. 14 Bis recuperado de

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

Constitución Nacional (1994) Art. 16 recuperado de

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

Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) Art. 19 recuperado de

http://www.infoleg.gob.ar/?page_id=1003#:~:text=Art%C3%ADculo%2019.,por%20cu alquier%20medio%20de%20expresi%C3%B3n