



**Aplicación e interpretación de derechos fundamentales y normativo en relación al ejercicio de la actividad sindical del trabajador.**

**Carrera: Abogacía**

**Alumno: Marcelo Rodrigo Lara Fuentes**

**Legajo: VABG62483**

**DNI: 38203797**

**Tutor: Carlos Isidro Bustos**

**Opción de trabajo: Comentario a fallo**

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

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN 04/09/2018

“Varela, José Gilberto c/ Disco S.A s/ amparo Sindical” CSJ528/2011 (47-V) / CS1

Fallo 341:1106

**Sumario:** I. Introducción – II. Aspectos procesales: a) Premisa fáctica – b) Historia procesal – c) Decisión del tribunal – III. Análisis de la ratio decidendi de la sentencia – IV. Descripción del análisis conceptual: antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales – V. Postura del autor – VI. Conclusión – VII. Listado de referencias bibliográficas.

## **I-INTRODUCCION:**

El antecedente jurisprudencial que se analiza y que se caratula “VARELA, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical” se originó ante un reclamo formulado por un trabajador despedido como represalia por su actividad gremial no formal, lo cual lo tornaba en arbitrario. La Corte de Catamarca, desestimó la pretensión del accionante, y previo rechazo del Recurso Extraordinario, se habilita la intervención de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en virtud de un Recurso de Hecho articulado por la parte actora.

La elección del fallo en cuestión se sustenta en el interés que genera indagar sobre los derechos fundamentales del trabajador en el ejercicio de su actividad sindical como la interpretación y aplicación integral del sistema normativo que lo regula.

Por lo tanto, se enfatiza la importancia de su análisis, el que se sustenta en la diversidad de posturas y en la trascendencia significativa del precedente relacionada principalmente con el principio de “No discriminación”- que encuentra su basamento en el derecho a la “Igualdad” (art.16CN)-, siendo esencial su conocimiento y aplicación a la hora de resolver la problemática jurídica en referencia a los derechos y garantías referidos al ejercicio de la libertad sindical.

En ese contexto, se advierte un claro problema axiológico que se evidencia en la diferencia de criterios adoptados en la interpretación y el alcance de la norma aplicable para la resolución del caso (ley 23592 y normas de raigambre constitucional art.16, 75 inc. 22), lo que podría definirse como una laguna axiológica, la cual se configuraría cuando la C.J, omite una aplicación complementaria de la norma del sistema jurídico, que a juicio de la CSJN resulta idónea para la solución del conflicto.

Se ratifica así, el paradigma ya establecido con anterioridad por el máximo tribunal argentino en este aspecto, y a la hora de la resolución de un conflicto de esta naturaleza, ratificando la vigencia de los principios y derechos que se sustentan en el

“principio Pro Homine” del que emana la protección de derechos sustanciales conforme desarrolla el fallo analizado.

## **II) ASPECTOS PROCESALES:**

### **a) Premisa Fáctica:**

El actor, Sr. José Gilberto Varela, se desempeñaba como empleado de la demandada Disco S.A., con una antigüedad de 10 años, y su situación se vio alterada ante su reclamo a su derecho a la representación gremial, instando a sus compañeros a organizarse como tal. En ese contexto había realizado presentaciones ante los organismos pertinentes- Ministerio de Trabajo- para exigir a la patronal la designación de delegado gremial, mientras ello ocurría se intimó a la empresa a los efectos de permitir a los trabajadores reunirse y designar delegado provisorio.

Ello motivó por parte de la patronal, - con fecha 19 de Abril de 2005-, la aplicación de sanciones por supuestas impuntualidades y retiros, la que impugnadas por el actor-21 de Abril de 2005- fuera despedido con fecha 25 de abril de ese año, aduciendo que las afirmaciones y términos empleados son agraviantes e injuriantes.

Conforme a ello, el actor, promueve acción de amparo persiguiendo la nulidad de su despido calificando al mismo como arbitrario considerando que la extinción de la relación laboral se basaba en su actividad gremial, requiriendo su reinstalación.

### **b) Historia procesal:**

El Tribunal de Primera Instancia Laboral de San Fernando del Valle de Catamarca, mediante Sentencia Definitiva N°70 de fecha 14 de Julio de 2006, hizo lugar a la demanda interpuesta por el Sr. Varela declarando la nulidad del despido y condenado a su reinstalación, como a otras obligaciones.

A ese efecto valoró, que la rebeldía declarada implicaba un reconocimiento tácito de los extremos mencionados en la demanda. Consideró demostrada la afiliación del actor a la entidad sindical en virtud de las gestiones ante las autoridades administrativas, destacando el dictamen del Ministerio de Trabajo de la Nación, y la existencia de la actividad sindical del actor durante la vigencia de la relación laboral,

concluyendo que la desvinculación fue motivada en dicha actividad conforme a los distintos elementos arrojados al proceso.

Tal decisorio fue apelado por la demandada, por ante la Alzada- Cámara de Apelac. Civil y Comercial de Minas y Trabajo de 2da Nominación, Órgano jurisdiccional que mediante sentencia N°57/2007, dispone que la declaración de rebeldía daba por reconocidos los hechos en la demanda. Pero, hace lugar al recurso deducido, al sostener que la ley 23.551 no prevé la reinstalación de los activistas gremiales, esgrimiendo como fundamento que en el ámbito laboral privado la estabilidad del empleado es impropia.

La actora, promueve Recurso de Casación, ante la Corte de Justicia de Catamarca, que desestima el recurso articulado mediante sentencia definitiva 04, de fecha 04 de mayo 2011 -Expte. Corte N°16/08- afirmando que la interpretación de la ley 23.551 realizada por la cámara era una de las tantas posibles y que el recurrente tampoco gozaba de la protección de la ley 23.592, como mero “militante”, restando valor probatorio a la arrojada al proceso a los efectos de la acreditación de su actuación como activista o representante gremial.

Ante tal veredicto, el actor presenta Recurso Extraordinario, que denegado, autoriza a la Queja. El recurrente arguye que se resolvió la cuestión, soslayando lo dispuesto por la ley 23551 y 23592, e incurriendo en arbitrariedad al omitir considerar las constancias de prueba presentadas. Lo cual fue resuelta mediante sentencia de fecha 04/18 por la CSJN estableció los estándares para el análisis y resolución del caso ordenando el dictado de una nueva sentencia.

**c) Decisión del Tribunal:**

En ese contexto y por mayoría la Corte, (integrada por los Dres Lorenzetti (quien no firma), Highton de Nolasco, Maqueda, Rosenkrantz y Rosatti), entendió procedente la vía recursiva por arbitrariedad y mediante sentencia de fecha 04 de abril de 2018, estableció que correspondía descalificar el fallo recurrido como acto judicial válido determinando el estándar de prueba aplicable cuando se discute la existencia de medidas discriminatorias en el marco de una relación de empleo y en cuanto concierne

a la interpretación y alcance de la ley 23.592 , estableciendo la obligatoriedad de dictar un nuevo pronunciamiento .

### **III- Ratio Decidendi:**

La Corte Suprema de la Nación emite un fallo cuyos argumentos y fundamentos evidencian su trascendencia en la resolución del problema jurídico planteado.

Se sustenta la resolución que revoca la sentencia de la Corte de Justicia de Catamarca, en dos argumentos centrales: Por un lado, en el hecho de que el Tribunal Provincial soslayara los estándares probatorios aplicables que la Corte viene reiterando desde el fallo (“Pellicori”, Fallo: 334:1387, “Sisnero”, Fallo 337:611). Por otro lado, en su análisis, se avoca a determinar la interpretación y alcance, como la protección al actor de la ley 23.592. Asimismo, pone el acento en establecer si se encuentran acreditados y probados los extremos referidos a un despido discriminatorio como lo expone el actor.

En ese marco , la Corte, previa merituación de la prueba (documental, tales como presentación ante autoridad administrativa laboral, pedido de convocatoria a designación de delegados etc., testimonial), concluyó que el trabajador tiene la carga de aportar de modo verosímil que el tipo de actividad desarrollada cuenta como una opinión gremial y que satisface los requisitos exigidos a tal fin por la ley-indicio razonable-,y cumplido ello, corresponde al demandado la prueba de que esté tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación.

Así, observó, conforme a la prueba incorporada y rendida en proceso, la orfandad probatoria de la parte empresaria y que con los elementos probatorios arrimados por el actor daban muestra suficiente de que el acto interruptivo obedecía a su actividad sindical.

En ese aspecto la CSJN, ha acogido y aplicado un interesante precedente,” citando el fallo Pellicori (2011) fallo, 334:1387 del que se dijo que la Corte Suprema delinee como debe quedar distribuido el onus probandi en situaciones en las que se controvierte el motivo real de un actor particular, despedido y tildado de discriminatorio. En igual sentido refiere a la causa “Sisnero”, Fallo. 337:611. Sentando

así, un nuevo precedente en los casos que resulta aplicable la ley 23.592 y se debate la existencia de un motivo discriminatorio en el acto en juego.

En el decisorio en estudio, se ratifica que el principio de igualdad, y no discriminación son elementos estructurales del orden jurídico constitucional e internacional.

En ese contexto, arguyen que conforme surge de la interpretación de la ley 23.592, -ley antidiscriminatoria- la misma no requiere para producir sus efectos que la persona ejerza una función sindical sino solo si el resultado deriva de un acto discriminatorio. En ese orden se establece que la actividad gremial puede configurar diversos modos sin que pueda ello circunscribirse a un único supuesto legal, con lo cual resultaba plenamente aplicable dicha norma al actor conforme a la particularidad de su actividad.

El máximo Tribunal, se ha centrado en la interpretación y alcance de la ley 23.592 como tutela ante actos que afecten o vulneren la libertad sindical, y ha sido contundente en la aplicación e interpretación del marco regulador constitucional, nacional e internacional y de principios como la igualdad, no discriminación y el de progresividad.

En ese lineamiento, la CSJN ha destacado la estrecha vinculación del principio de igualdad con la no discriminación cuando refiriendo al objeto de la ley 23.592, alega que la “ley citada reglamenta de manera directa el art. 16 de la Constitución Nacional, esto es, el derecho a la igualdad y a la prohibición de discriminación (Fallos 320:1842).”, - criterio ya expuesto en autos “Álvarez c/ Cencosud S.A s/ Amparo-.

Pone especial énfasis en el plexo internacional que protegen tal principio, entre los que se destacan el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, (art.2.2 y 26), Convención Interamericana (1.1), Declaración Universal de Derechos Humanos (art.2.1), Pacto Internacional de Económicos, Sociales y culturales. (art.2.1), entre otros, aseverando que” la ley 23.952 fulmina la validez de distractos discriminatorios.”

Ese minucioso análisis y aplicación al caso de autos, evidencia que el principio de “no discriminación” y fundamentalmente en el ejercicio de la libertad sindical tiene una amplia protección y el juzgador debe bregar por garantizar su respeto

fundamentalmente en situaciones fácticas y jurídicas en donde se plasma una clara vulnerabilidad como lo es en los derechos del trabajador.

Cabe reseñar la aplicación por el Máximo Tribunal del principio de progresividad en su interpretación y aplicación de la ley 23.592, y fundamentalmente su relación con el principio “pro Persona” y que impone que “el intérprete debe escoger si la norma lo posibilita el resultado que proteja en mayor medida a la persona humana ( Fallos:330:1989 y 333:2306) “ De ello colige que el art. 1 de la ley citada, amerita que la libertad de opinión gremial deba ser protegida, destacando que su ejercicio se desarrolla de manera preponderante en una relación de empleo.

#### **IV- Descripción del análisis conceptual: antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales.**

En el ámbito del derecho laboral resultan de aplicación los derechos fundamentales entre los que se destacan la no discriminación y progresividad conforme fuera expuesto en el fallo en análisis.

En consecuencia, es de vital importancia ahondar en el conocimiento y estudio realizado por la doctrina y jurisprudencia y su vinculación con el plexo normativo aplicable al despido discriminatorio por actividad gremial, conceptos estos que guardan una estrecha y fundamental relación con el decisorio emitido por la CSJN que referí precedentemente.

El primer antecedente Nacional que garantiza el derecho a no ser discriminado lo es el art 16 de la CN, el cual surge de la propia dignidad del ser humano y ha sido receptado en numerosos convenios y pactos internacionales, tales como el Pacto de San José de Costa Rica (art 5, 7) Pacto internacional de derechos civiles y políticos (art 8, 9 y 10) entre otros (Dra. Julieta Berduc, 2016, p. 96).

Este principio rector se relaciona en materia laboral con lo establecido en el art 14 de la C.N., que garantiza el ejercicio de la actividad sindical a los representantes gremiales en tanto el art. 14 bis de la CN expone que los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical...”y el convenio N°98 OIT, que afirma que los trabajadores deben gozar de adecuada

protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical. (Héctor H. Karpiuk, 2011, p. 37). Destaca el autor citado, el abanico de normas destinadas a proteger y tutelar la libertad sindical como el procedimiento establecido por la ley 23.551.

En ese mismo lineamiento se puede afirmar que la CSJN ha reiterado su posición en la recepción del principio de igualdad y de no discriminación contenido en la totalidad de los tratados, y particularmente en los convenios 98 y 111, otorgándole una naturaleza suprallegal, y el alcance de núcleo duro imperativo para todos los Estados independientemente de que sean parte o no de los referidos tratados. (Ius Cogens).

En este orden a los efectos del tratamiento del despido arbitrario la doctrina si bien ha generado originariamente disidencias, en lo que respecta a la carga de la prueba, se han establecido precedentes importantes que indican una postura definitiva por la CSJN a la hora de su resolución.

Tal como se expusiera en el fallo Varela -cuyo análisis se realiza-, se ha determinado la importancia de la obligatoriedad de probar el acto discriminatorio y la distribución de dicha carga. Al respecto el fallo “Pellicori” señaló que quien es víctima de un acto discriminatorio y resulta despedido sin causa si bien tiene el deber de probar el acto injurioso, es el empleador quien tiene a su cargo demostrar que el despido no entrañó como causa dicha discriminación por ser el principal quien se encuentra en mejor posición para aportar pruebas. (Dra. Julieta Berduc, 2016, p. 99).

Con lo cual, se puede señalar que en esa perspectiva la doctrina y jurisprudencia ha demostrado unicidad de criterio.

Cabe destacar, en ello, que la actividad del judicante en la evaluación del marco probatorio arrimado al proceso resulta esencial y el que debe ser cumplido conforme a las reglas de la sana crítica, y a los diferentes grados de intensidad de los indicios requeridos que deberán ser valorados a los efectos de determinar el desplazamiento de la producción de la prueba sobre el empleador.

Conteste con ello, se dijo: “El trabajador que pretende haber sido objeto de una discriminación prohibida tiene un rol dinámico ya que debe aportar indicios razonables de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental, y es a partir de ese marco

probatorio básico que se pone en cabeza del empleador la alegación y prueba de la causa real del distracto, la cual debe superar la pauta de la razonabilidad, pudiendo citarse como ejemplo la baja productividad, la escasa contracción al trabajo, los incumplimientos que sin llegar a hacer imposible la continuidad de la relación -con invocación de justa causa- tornan conveniente el reemplazo del puesto por una persona con diferente disposición, etc. (Dra. Julieta Berduc, 2016, p.101).

Relacionado con el mencionado principio la doctrina y jurisprudencia mayoritaria ha definido el alcance de la ley 23.592, determinando la inexistencia de dificultad para que la ley 23.592 se aplique al ámbito de las relaciones laborales, sea durante la ejecución o la extinción del contrato de trabajo. En efecto, se juzga inconcebible que una norma general rija para todos los sujetos en la medida que no sean trabajadores y, mucho más aún, resulta paradójico que una ley que veda la discriminación sea interpretada discriminando. (fallo Álvarez, Maximiliano y otros v. Cencosud SA s/acción de amparo).

Concordantemente se afirmó que:” Desde esta perspectiva de análisis, no es irrelevante la inclusión en el parr.2 ° del art. 1 como acto discriminatorio el motivado por razones “gremiales”, considerando que este tipo de conducta generalmente se presenta en el marco de una relación laboral. (Pisacco Marina, 2013, p. 133).

La posición de la CSJN ha sido notoriamente relevante en demarcar la interpretación y alcance de la norma en examen, avalando la aplicación al ámbito de las relaciones de Trabajo Privado y específicamente al distracto producido como en el caso en análisis, la normativa citada, cimentada en el criterio de la doctrina mayoritaria.

En relación al principio de progresividad podemos señalar que ha sido definido y consagrado en el PIDESC (Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales, art. 2.1).

Establece que todo estado parte se compromete a adoptar medidas para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos reconocidos, lo cual implica la obligación del Estado de garantizar el ejercicio del disfrute del derecho de los individuos, en el presente caso los derechos del trabajador.

Asimismo, y tal como lo considera la doctrina, la ley de Contrato de Trabajo en su art. 12 incluye el mencionado principio al señalar la anulación de modificaciones que limiten, reduzcan o supriman derechos preexistentes.

Trascendental precedente en relación al principio de progresividad, lo es el caso “Madorrán” (Fallos 330:1989) en el que el voto de los jueces Lorenzetti, Fayt y Petracchi, sostuvo que el decidido impulso hacia la progresividad en la plena efectividad de los derechos humanos que reconocen, propia de dichos y tratados y especialmente del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 2.1); sumado al principio pro homine, connatural con estos documentos, determinan que el intérprete deba escoger dentro de lo que la norma posibilita, el resultado que proteja en mayor medida a la persona humana. Y esta pauta se impone aun con mayor intensidad, cuando su aplicación no entrañe colisión alguna del derecho humano así interpretado, con otros valores, principios, atribuciones o derechos constitucionales.

#### **V- POSTURA DEL AUTOR:**

En esta instancia, y en la merituación e investigación de los antecedentes fácticos y jurídicos del fallo elegido, me llevan al convencimiento de la acertada decisión adoptada por la CSJN, compartiendo en su totalidad lo sólidos fundamentos desarrollados.

Ello se colige en primer lugar de los argumentos y elementos probatorios arrimados al proceso, que determinaron la razonabilidad del planteo por el actor que exigía que el poder jurisdiccional le garantizara y protegiera como trabajador con actividad sindical informal frente a la conducta desplegada por el empleador al vulnerar principios esenciales del derecho laboral, tales como los analizados en los puntos anteriores.

Ello en concordancia con la calificación jurídica de los principios que viene realizando Nuestro Máximo Tribunal, que señalan entre otros conceptos que:” Los principios son normas que establecen juicios de deber ser que receptan valores aspiracionales, de modo que su configuración normativa es, prima facie inacabada y

susceptible, por lo tanto, debe ser completada. Un principio jurídico es un mandato destinado a lograr la máxima satisfacción de un modo compatible con otros principios competitivos que resulten aplicables en el mismo campo de argumentación, “(Lorenzetti, 2022, p. 301)

Por lo tanto, el cumplimiento por el estado con la normativa constitucional Nacional e Internacional y sus principios entre los que se destaca la no discriminación en situaciones de despido arbitrario. El fallo de la CSJN marca una postura clara y definitoria ante situaciones de vulneración de los derechos del trabajador que sean menoscabados ilegítimamente.

Merece especial énfasis la posición en la aplicación de la ley 23592,- tal como lo refiriera la doctrina y jurisprudencia-lo que constituye un hito al ratificar una vez más la compactibilidad de la ley a las relaciones laborales, brindando herramientas que proscriban la discriminación dejando claramente sentado que no existen motivos en el texto de la ley y en su finalidad que indique lo contrario. Asimismo, establece que el fundamento de la norma antidiscriminatoria lo es la tutela de la dignidad humana del que deriva el principio de igualdad y no discriminación, debiendo por tanto aplicar el bloque de constitucionalidad y principio pro homine.

Demuestra ello, el nuevo paradigma en lo que respecta a los derechos humanos que tiene una clara incidencia en la esfera laboral, y que debemos adoptar a los efectos de contrarrestar las situaciones de desigualdad que diariamente se presentan, y en la concientización de que el centro es la persona humana y su dignidad.

La Corte establece una directriz al dar una respuesta al problema jurídico de tipo laguna axiológica que se presenta en este fallo, en la que ante una situación particular y la norma que parecía inadecuada para su resolución, resulta plenamente aplicable, siempre que las premisas fácticas y probatorias lo justifiquen en cumplimiento de los requisitos mínimos, debiendo estimar que -, como en este caso- la actividad del trabajador es de carácter sindical, aun cuando la misma no revista las formalidades propias, que son contempladas y requeridas por la ley.

Es decir que contribuye con ello a sostener que una ley antidiscriminatoria dirigida a todos los habitantes de este país no puede soslayar a los trabajadores, dado que ello no es un criterio razonable para dar un trato diferencial.

Lo cierto es que, en el caso de autos, el tribunal reseña claramente la importancia de tutelar la libertad sindical, el plexo normativo y principios que la enmarcan, y su protección de manera alguna puede entenderse como desmedro o en pugna con los derechos del empleador.

También en mi opinión el decisorio demuestra que la función de los jueces es interpretativa que se asienta en un juicio de ponderación con base en los principios de armonización, complementariedad y pleno significado de todas las disposiciones.

#### **VI- Conclusión:**

Conforme al abordaje realizado se puede concluir que el fallo analizado reafirma la trascendencia de principios fundamentales del derecho laboral y se enfocó en dos premisas: A) La aplicabilidad de principios del derecho y B) la extensión de una norma más favorable al trabajador.

Es así, que con un criterio superador se ha dado una solución a las disquisiciones planteadas y deja un precedente claro y preciso del alcance, sentido y compatibilidad de los principios y normas que regulan la protección del trabajador en su ejercicio de la libertad sindical, como el conocimiento de la evolución jurisprudencial y doctrinaria en la materia, ajustándose la postura a la aplicación de la integridad de la legislación vigente que tiene por principio rector la protección de los derechos humanos.

#### **VII- LISTADO DE REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:**

##### **a) Doctrina**

**Dra. Julieta Berduc** (2016) Revista de Derecho Laboral 2016 – 1 p. 96, 99 y 101.- Buenos Aires: Rubinzal Culzoni

**Héctor H. Karpiuk** (2011) Discriminación y Despido, p. 37- Buenos Aires: David Grinberg.

**Pisacco Marina** (2013) El despido discriminatorio y el derecho a la estabilidad- p. 133- Buenos Aires: Abeledo Perrot.

**Ricardo Luis Lorenzetti** (2022) La Sentencia-Rubinzal Culzoni, p. 301

## **b) Jurisprudencia**

CSJN, (2010). “Alvarez Maximiliano y otros c/CENCOSUD S.A. s/Acción de amparo”, Fallos: 333:2306 (07/12/2010).

CSJN, (2011). “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/amparo”, Fallos 334:1387 (15/11/2011).

CSJN, (2014). “Sisnero Mirtha Graciela y otros c/TALDELVA SRL y otros s/amparo”, Fallos 337:661 (20/05/2014).

CSJN, (2007). “Madorran Marta Cristina c/ Administración Nacional de Aduanas s/Despido x negligencia- Reincorporación”, Fallos 330:1989 (03/05/2007)

## **c) Legislación**

Ley N° 20.744, Ley de Contrato de Trabajo. (BO 13/05/1976). Infoleg <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

Constitución Nacional Argentina (1853). Reformada en 1994.

Ley N°23.592, Medidas Contra Actos Discriminatorios (BO 05/09/1988) N°26458. Infoleg.

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=20465>