

UNIVERSIDAD

**SIGLO**

La educación evoluciona



**Carrera: Abogacía**

**Nombre del alumno:** Santamarina, Carlos David

**Legajo:**VABG 56556

**DNI:**17.052.498

**Módulo I**

**Fecha de entrega:** 12/09/21

**Tutora:** María Laura Foradori

**Año: 2021**

## **Definición estratégica del trabajo: identificación del fallo y problema**

### **I. Selección del tema Derecho del trabajo**

### **II. Selección del fallo “Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical”**

### **III. Justificación de la importancia del fallo y relevancia de su análisis**

En la legislación laboral argentina rige el principio de no discriminación que se encuentra expresado en la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, normativa que prohíbe todo tipo de discriminación entre los trabajadores por cualquier motivo; ya sea sexo, raza, religión, nacionalidad, gremial, etc.

En este fallo se configura un despido sin causa que se da a raíz de que el trabajador el Sr. Varela, se encontraba desarrollando actividad sindical en defensa de los intereses de sus compañeros trabajadores como consecuencia de lo que, él considera, ciertas arbitrariedades por parte de la empresa en la cual se desempeñaba como empleado.

El caso en cuestión es de gran trascendencia, pues refleja el criterio de los tribunales en relación a la libre participación sindical, figura angular dentro de los derechos de los trabajadores, por lo que lo deducido por los magistrados resulta un claro, antecedente jurisprudencial en la materia.

### **IV. Breve descripción del problema jurídico del caso**

En este fallo se visualiza un problema jurídico de prueba ya que los tribunales intervinientes difieren en cuanto a la valoración de las pruebas aportadas en la causa.

Alchourron y Bulygin (2012) entienden que este tipo de problema jurídico emerge no en relación a la determinación de la norma aplicable o sus propiedades relevantes; sin embargo, por una cuestión de ausencia probatoria, se desconoce si existe propiedad relevante.

Por un lado, la Corte de la provincia de Catamarca no hace lugar a lo solicitado por el demandante, ya que éste había invocado despido sin causa por razones sindicales aduciendo además discriminación por ese motivo. El alto tribunal provincial no tuvo por comprobado la discriminación por parte de la empresa demandada desestimando lo peticionado por la actora.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación, por el contrario, revoca la sentencia del tribunal a quo estableciendo que a quien corresponde probar el carácter no discriminatorio es al empleador por más que el empleado haya acreditado dicha circunstancia. Cuando se trate de un despido sin causa el empleador puede justificar su proceder demostrando que el despido no fue discriminatorio

## **V. Listado de referencia inicial**

### **V.1 Doctrina**

Alchourrón, Carlos E.&Bulygin, Eugenio. (2012). Sistemas normativos Introducción a la metodología de las ciencias jurídicas. Editorial Astrea

### **V.2 Legislación**

Ley Contrato de Trabajo N° 20.744

### **V.3 Jurisprudencia**

“Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical”Corte Suprema De Justicia De La Nación. 4 de Septiembre de 2018.

UNIVERSIDAD

**SIGLO**

La educación evoluciona



**Carrera: Abogacía**

**Nombre del alumno:** Santamarina, Carlos David

**Legajo:**VABG 56556

**DNI:**17.052.498

**Módulo II**

**Fecha de entrega:** 03/10/21

**Tutora:** María Laura Foradori

**Año: 2021**

## **I. Tema seleccionado**Derecho del trabajo

## **II. Selección del fallo** “Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical”

### **III. Breve descripción del problema jurídico del caso**

En este fallo se visualiza un problema jurídico de prueba ya que los tribunales intervinientes difieren en cuanto a la valoración de las pruebas aportadas en la causa.

Alchourron y Bulygin (2012) entienden que este tipo de problema jurídico emerge no en relación a la determinación de la norma aplicable o sus propiedades relevantes; sin embargo, por una cuestión de ausencia probatoria, se desconoce si existe propiedad relevante.

Por un lado, la Corte de la provincia de Catamarca no hace lugar a lo solicitado por el demandante, ya que éste había invocado despido sin causa por razones sindicales aduciendo además discriminación por ese motivo. El alto tribunal provincial no tuvo por comprobado la discriminación por parte de la empresa demandada desestimando lo petitionado por la actora.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación, por el contrario, revoca la sentencia del tribunal a quo estableciendo que a quien le corresponde probar el carácter no discriminatorio es al empleador por más que el empleado haya acreditado dicha circunstancia. Cuando se trate de un despido sin causa el empleador puede justificar su proceder acreditando que el despido no fue discriminatorio

### **IV. Introducción**

En la legislación laboral argentina rige el principio de no discriminación que se encuentra expresado en la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, normativa que prohíbe todo tipo de discriminación entre los trabajadores por cualquier motivo; ya sea sexo, raza, religión, nacionalidad, gremial, etc.

En este fallo se configura un despido sin causa que se da a raíz de que trabajador el Sr. Varela, se encontraba desarrollando actividad sindical en defensa de los intereses de sus compañeros trabajadores como consecuencia de lo que, él considera, ciertas arbitrariedades por parte de la empresa Disco S.A. en la cual se desempeñaba como

empleado desdehacia bastante tiempo, pero al integrar una asociación sindical se vio complicada la relación laboral con dicha empresa.

El caso en cuestión es de gran trascendencia, pues refleja el criterio de los tribunales en relación al derecho de la libre participación sindical, figura angular dentro de los derechos de los trabajadores, por lo que lo deducido por los magistrados, queda como un claro antecedente jurisprudencial en la materia.

#### **V. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal**

El caso se inicia por la interposición de una acción sumarísima por parte del Sr. José Varela como consecuencia de ser despedido por la empresa Disco S.A. por ser miembro una asociación sindical.

El actortenia una antigüedad de 10 años en dicha empresa y era empleado destacado, pero sin embargo al integrar una asociación sindical para reclamar mejores condiciones de trabajo su situación laboral se vio complicada, luego de algunas suspensiones fue despedido por la empresa en el año 2005.

El Sr. Varela promueve la demanda persiguiendo la declaración de nulidad de su despido arbitrario con sustento en lo dispuesto por el art. 43 de la Constitución Nacional, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo art. 87 y 98 y el art. 47 de la Ley 23.551 contra la empresa Disco, ya que ésta impedía su libre ejercicio de libertad sindical

El juzgado de primera instancia declara en rebeldía a la empresa demandada ya que no contestó la demanda y eso de cierta manera hizo que se reconociera tácitamente lo manifestado por el actor en el escrito juzgando que el despido fue por motivos de integrar una asociación sindical con fundamento en los art. 47 de la ley 23.551, clausulas constitucionales que consagran el principio de no discriminación, el derecho de igualdad y los convenios 87 y 98 de la OIT.

Contra la sentencia del juez de primera instancia la empresa demandada Disco SA interpone un recurso de Apelación ante la Cámara de Apelación en lo Civil, de Minas y de Trabajo y ésta desestimó los agravios de la empresa relacionados con la declaración de rebeldía que daba por reconocido los hechos de la demanda, pero destaca que la ley 23551 no prevé la reinstalación del activista o militante gremial sino

representantes gremiales. Por lo tanto, funda esa conclusión en la inteligencia de que en el ámbito laboral privado la estabilidad del dependiente es impropia.

El caso llega a la instancia de la Corte de Justicia Catamarca pues el sr. Varela no conforme con la decisión de la Cámara presenta un recurso, sin embargo, el Alto Tribunal Provincial confirma la decisión del *a quo* y sostiene que la interpretación de la Ley 23.551 efectuada por la Cámara era una de las interpretaciones posibles a la normativa y que el recurrente tampoco gozaba de la protección como mero militante de la ley 23.592 por lo que el trabajador no pudo acreditar que hubiera actuado como activista o representante sindical que dicha actividad había sido conocida por la empleadora y que la supuesta actividad sindical recién se puso de manifiesto al impugnar que la patronal aplicó al demandante y que las presentaciones ante el ministerio fueron contemporáneas a la fecha de despido.

La Corte de Justicia y la Cámara de Apelación coinciden en que la interpretación de la ley de Asociación Sindicales 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.

Finalmente, el caso llega a la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en esta instancia el actor interpone un recurso extraordinario federal, en el cual aduce que el *a quo* resolvió de forma contraria y prescindiendo de lo que establece la normativa 23.551 y 23.592 incurriendo en arbitrariedad por apartarse de las constancias probatorias demostrativas además afirma que la suspensión dispuesta por el empleador tuvo como finalidad amedrentar y coartar su actividad sindical no tomándose en cuenta los pedidos reiterados para que se autorice a elecciones y tampoco la prueba ofrecida además cita como referencia el fallo “Pellicori Liliana Silvia c/Colegio de Abogados de la Capital Federal s/amparo” en donde se alega la existencia de un motivo de despido discriminatorio.

Por lo tanto, la Corte Suprema de la Nación concluye su fallo de forma favorable al empleado indicando que ha existido un despido a causa de las acciones sindicales que realizaba el empleado en los términos de la ley 23592 y 23551

## **VI. Análisis de la ratio decidendi en la sentencia**

La Corte Suprema de Justicia de la Nación revoca la sentencia dictada por el *a quo* considerando que la sentencia del tribunal precedente es arbitraria debido a la omisión de tener en cuenta ciertos elementos que hacían verosímil la postura del trabajador por motivos sindicales, por lo tanto rechaza la sentencia y estableció a quien corresponde probar el carácter discriminatorio, sustentada por el fallo precedente “Pellicori” revoca la sentencia ordenando la reincorporación del empleado a su puesto de trabajo.

En su voto concurrente, el Ministro Horacio Rosatti resalta que la protección efectiva contra todo acto u omisión discriminatorios en el ámbito de la libertad sindical es patrimonio del trabajador, así como las previsiones para que la organización sea libre y democrática que garantiza el art. 14 bis de la C. N.

## **VII. Listado de referencia inicial**

### **VII.1 Doctrina**

Alchourrón, Carlos E. & Bulygin, Eugenio. (2012). Sistemas normativos Introducción a la metodología de las ciencias jurídicas. Editorial Astrea

### **VII.2 Legislación**

Ley Contrato de Trabajo N° 20.744

### **VIII.3 Jurisprudencia**

“Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical” Corte Suprema De Justicia De La Nación. 4 de Septiembre de 2018.



UNIVERSIDAD

**SIGLO**

La educación evoluciona



**Carrera: Abogacía**

**Nombre del alumno:** Santamarina, Carlos David

**Legajo:**VABG 56556

**DNI:**17.052.498

**Módulo III**

**Fecha de entrega:** 24/10/21

**Tutora:** María Laura Foradori

**Año: 2021**

**SUMARIO: I. Introducción - II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal - III. Análisis de la ratio decidendi en la sentencia - IV. Descripción de antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales - V. Postura del autor - VI. Listado de referencia bibliográfica - VI.1 Doctrina - VI.2 Legislación - VI.3 Jurisprudencia**

## **I. Introducción**

En la legislación laboral argentina rige el principio de no discriminación que se encuentra expresado en la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, normativa que prohíbe todo tipo de discriminación entre los trabajadores por cualquier motivo; ya sea sexo, raza, religión, nacionalidad, gremial, etc.

En este fallo “Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical” de la Corte Suprema de Justicia de la Nación se configura un despido sin causa que se da a raíz de que trabajador el Sr. Varela, se encontraba desarrollando actividad sindical en defensa de los intereses de sus compañeros trabajadores como consecuencia de lo que, él considera, ciertas arbitrariedades por parte de la empresa Disco S.A. en la cual se desempeñaba como empleado desdehacia bastante tiempo, pero al integrar una asociación sindical se vio complicada la relación laboral con dicha empresa.

El caso en cuestión es de gran trascendencia, pues refleja el criterio de los tribunales en relación al derecho de la libre participación sindical, figura angular dentro de los derechos de los trabajadores, por lo que lo deducido por los magistrados, queda como un claro antecedente jurisprudencial en la materia.

El máximo tribunal nacional dicta aquí un importante antecedente en relación a la libertad sindical, como debe considerarse la prueba y en cabeza de quién recae, debiendo entonces el empleador acreditar que el motivo de despido no fue discriminatorio.

En este fallo se visualiza un problema jurídico de prueba ya que los tribunales intervinientes difieren en cuanto a la valoración de las pruebas aportadas en la causa.

Alchourron y Bulygin (2012) entienden que este tipo de problema jurídico emerge no en relación a la determinación de la norma aplicable o sus propiedades relevantes; sin

embargo, por una cuestión de ausencia probatoria, se desconoce si existe propiedad relevante.

Por un lado, la Corte de la provincia de Catamarca no hace lugar a lo solicitado por el demandante, ya que éste había invocado despido sin causa por razones sindicales aduciendo además discriminación por ese motivo. El alto tribunal provincial no tuvo por probado la discriminación por parte de la empresa demandada desestimando lo peticionado por la actora.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación, por el contrario, revoca la sentencia del Alto Tribunal Provincial a quo estableciendo que a quien le corresponde probar el carácter no discriminatorio es al empleador por más que el empleado haya acreditado dicha circunstancia. Cuando se trate de un despido sin causa el empleador puede justificar su proceder acreditando que el despido no fue discriminatorio.

Lo relatado aquí será motivo de un profundo análisis y reflexión, la cual se desandarà a partir de los hechos descriptos en la Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal, luego los argumentos de la CSJN serán examinados en *la ratio decidendi*; a partir de aquí exploraremos los antecedentes jurisprudenciales y doctrinarios a fines de crear un marco crítico para posteriormente fundar la postura del autor y la conclusión como punto final.

## **II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal**

El caso se inicia por la interposición de una acción sumarísima por parte del Sr. José Varela como consecuencia de haber sido despedido por la empresa Disco S.A. por ser miembro de una asociación sindical.

El actortenia una antigüedad de 10 años en dicha empresa y era empleado destacado, pero sin embargo al integrar una asociación sindical para reclamar mejores condiciones de trabajo su situación laboral se vio complicada, luego de algunas suspensiones fue despedido por la empresa en el año 2005.

El Sr. Varela promueve la demanda persiguiendo la declaración de nulidad de su despido arbitrario con sustento en lo dispuesto por el art. 43 de la Constitución

Nacional, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo art. 87 y 98 y el art. 47 de la Ley 23.551 contra la empresa Disco, ya que esta impedía su libre ejercicio de libertad sindical

El juzgado de primera instancia declara en rebeldía a la empresa demandada ya que no contestó la demanda y eso de cierta manera hizo que se reconociera tácitamente lo manifestado por el actor en el escrito juzgando que el despido fue por motivos de ejercer una actividad sindical con fundamento en los art. 47 de la ley 23.551, cláusulas constitucionales que consagran el principio de no discriminación, el derecho de igualdad y los convenios 87 y 98 de la OIT.

Contra la sentencia del juez de primera instancia la empresa demandada Disco SA interpone un recurso de Apelación ante la Cámara de Apelación en lo Civil, de Minas y de Trabajo y esta desestimó los agravios de la empresa relacionados con la declaración de rebeldía, daba por reconocido los hechos de la demanda, pero destacando que la ley 23551 no prevé la reinstalación del activista o militante gremial sino representantes gremiales. Por lo tanto, funda esa conclusión en la inteligencia de que en el ámbito laboral privado la estabilidad del dependiente es impropia.

El caso llega a instancias de la Corte de Justicia Catamarca pues el sr. Varela no conforme con la decisión de la Cámara presenta un recurso, sin embargo, el Alto Tribunal Provincial confirma la decisión del *a quo* y sostiene que la interpretación de la Ley 23.551 efectuada por la Cámara era una de las interpretaciones posibles a la normativa y que el recurrente tampoco gozaba de la protección como mero militante de la ley 23.592 por lo que el trabajador no pudo acreditar que hubiera actuado como activista o representante sindical; que dicha actividad no había sido conocida por la empleadora y que la supuesta actividad sindical recién se puso de manifiesto al impugnar que la patronal aplicó al demandante y que las presentaciones ante el ministerio fueron contemporáneas a la fecha de despido.

La Corte de Justicia y la Cámara de Apelación coinciden en que la interpretación de la ley de Asociación Sindicales 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.

Finalmente, el caso llega a la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en esta instancia el actor interpone un Recurso Extraordinario Federal, en el cual aduce que el *a quo* resolvió de forma contraria y prescindiendo de lo que establece la normativa 23.551 y 23.592 incurriendo en arbitrariedad por apartarse de las constancias probatorias demostrativas además afirma que la suspensión dispuesta por el empleador tuvo como finalidad amedrentar y coartar su actividad sindical no tomándose en cuenta los pedidos reiterados para que se autorice a elecciones y tampoco la prueba ofrecida además cita como referencia el fallo “Pellicori Liliana Silvia c/Colegio de Abogados de la Capital Federal s/amparo” en donde se alega la existencia de un motivo de despido discriminatorio.

Por lo tanto, la Corte Suprema de la Nación concluye de forma favorable al empleado indicando que ha existido un despido a causa de las acciones sindicales que realizaba el empleado en los términos de la ley 23.592 y 23.551.

### **III. Análisis de la ratio decidendi en la sentencia**

La Corte Suprema de Justicia de la Nación revoca la sentencia dictada por el *a quo* considerando que la sentencia del tribunal precedente es arbitraria debido a la omisión de tener en cuenta ciertos elementos que hacían verosímil la postura del trabajador por motivos sindicales, por lo tanto rechazó la sentencia y estableció a quien corresponde probar el carácter discriminatorio, sustentada por el fallo precedente de “Pellicori” revoca la sentencia ordenando la reincorporación del empleado a su puesto de trabajo.

En su voto concurrente, el Ministro Horacio Rosatti resalta que la protección efectiva contra todo acto u omisión discriminatorios en el ámbito de la libertad sindical es patrimonio del trabajador, así como las previsiones para que la organización sea libre y democrática que garantiza el art. 14 bis de la C. N.

### **IV. Descripción de antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales**

El derecho sindical nace como consecuencia de la experiencia obrera en su lucha reivindicatoria contra el aparato individualista liberal, por lo que aparece el derecho sindical como un sistema de normas principios e instituciones destinados a colmar la justicia social en las relaciones colectivas del trabajo. (Santos Azuela, 2009)

Nuestra legislación garantiza el derecho a huelga, enmarcado en el art. 14 bis de la Constitución Nacional en su segundo párrafo, el cual dice:“queda garantizado concertar convenios colectivos del trabajo, recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga.” (Zurdo, 2016).

En el caso analizado se puede visualizar como la Corte expresa que la actividad sindical no debería ser motivo de despido arbitrario por parte de la empresa donde se encuentra trabajando un empleado por considerar con amplitud las circunstancias.

Siguiendo con el análisis y la normativa que reglamenta el derecho sindical, se puede mencionar la ley 23.551 ley de asociaciones sindicales que es la normativa que regula la actividad sindical y además establece el tipo de organización que consideren oportunas y aprueban sus estatutos. Los sindicatos pueden también formular sus programas, y pueden realizar todas las actividades lícitas en defensa de los intereses de los trabajadores. En particular, el ejercicio del derecho a la negociación colectiva, el derecho de huelga y tomar otras medidas legítimas de acción sindical.(Salario.com.ar, 2020)

Por otro lado, la legislación laboral establece derecho a huelga, dicha normativa contiene la protección a la huelga en los arts.243,244 y 245. El art. 244 reza que el empleador no puede concretar durante el tiempo de duración de huelga u otras medidas de acción directa aprobadas por la organización sindical pertinente, nuevos contratos de trabajo que tienden a sustituir o reemplazar en su cargo al trabajador, ni adoptar medidas disciplinarias en su contra, ni alterar la situación o condición en que se encuentra una empresa. (Suteba, 2018)

Existen algunos fallos que son precedentes al caso Varela, como por ejemplo el fallo “Orellano” de fecha 7 de junio de 2016, emitido por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en el que se explicó el alcance estrecho a promover el derecho de huelga. Por lo que el máximo Tribunal entiende que no pueden ser discriminados en razón del grado de representatividad.

La Corte Suprema entiende que existen normativas que garantizan la protección de los derechos y libertades sindicales, y que, en caso de despido por este motivo, Varela considero que su despido fue arbitrario

Algunos doctrinarios definen el termino arbitrario a todo acto contrario a los justo y razonable, el concepto es absolutamente aplicable al despido arbitrario e injuriante, al que la ley le otorga máxima protección. (Suarez, 2017)

Es por ello que el tema de protección de derechos contra el despido arbitrario a la luz de paradigma de los derechos humanos que reconoce especialmente el derecho al trabajo, no se localizan en el terreno económico sino en el de la tutela de la personalidad del trabajador, en el de la dignidad del que trabaja para otro. Por lo que la Corte entendió necesario considerar dos ámbitos del derecho constitucional, es decir el principio de igualdad y prohibición de discriminación. (Duarte, 2014)

Lerussi citando la ley 23.592, aduce que a partir de la implementación y sanción de ésta en el año 1998 en su art. 1 establece que quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de alguna 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 considerándose particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos de raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política, o gremial, etc. (Lerussi, 2020)

Como se mencionara con anterioridad el caso “Pellicori” sirvió de precedente al caso estudiado, en donde la Corte Suprema se pronuncia por primera vez sobre la carga de la prueba en lo que respecta a la discriminación laboral: el actor deberá probar hechos que constituyan serios indicios y que permitan inferir una presunción de discriminación; el demandado deberá refutarla, demostrando un motivo legítimo, no discriminatorio ya que el juez valorara respecto a la existencia o no del motivo discriminatorio de acuerdo a las pruebas aportadas.

En conclusión, de acuerdo a lo resuelto por la Corte, se puede afirmar que los trabajadores gozan de protección contra el despido arbitrario a través de la normativa constitucional y demás leyes, lo cual no implica indemnidad ni un derecho absoluto, sino que expresa una estabilidad relativa del contrato del trabajo (Orozco & Schiel, 2018).

## **V. Postura del autor**

El caso Varela es un claro ejemplo, donde se valoran los derechos de los trabajadores y libertades sindicales todo ello en concordancia con la normativa suprema de la Constitución Nacional mas precisamente en el art. 14 bis de la C.N.

En este fallo quedó evidenciado que el despido del trabajador se debió por ser parte integrante de un sindicato, ya que hacía muchos años se encontraba trabajando en la empresa Disco S.A. y cuando pasa a integrar el sindicato, se produce su despido.

Los tribunales intervinientes sostienen diferentes posturas en cuanto a la prueba aportada por parte del sr. Varela, resolviendo la última instancia de la Corte de forma favorable; ésta entiende que hubo despido arbitrario por parte del empleador por lo tanto de esta manera se resolvió el problema de prueba.

A raíz de los documentos y pruebas aportadas por parte del Sr. Varela, la Corte determina que sí hubo indicios de que el despido se configuro como consecuencia de integrar una asociación sindical, es decir que hubo una presunción por despido discriminatorio.

Como se analizó con anterioridad se encuentra garantizado la libertad sindical en nuestra carta magna, el actor pudo demostrar que había sido despedido a causa de discriminación por motivos sindicales considerándose un despido arbitrario.

La Corte Suprema resalta la no discriminación y la igualdad de los trabajadores frente a los despidos arbitrarios por parte de los empleadores, basándose además de la Carta magna y fundamentalmente en la legislación laboral 20.744 que reza sobre el principio de no discriminación.

Por lo tanto, queda en evidencia que no debería ser motivo de despido el hecho de que el actor integrara una asociación sindical, y además porque todo tipo de asociación sindical siempre actúa en defensa de los intereses de los trabajadores.



## **VI. Listado de referencia bibliográfica**

### **VI.1 Doctrina**

Alchourrón, Carlos E. & Bulygin, Eugenio. (2012). Sistemas normativos Introducción a la metodología de las ciencias jurídicas. Editorial Astrea

Duarte, D. (junio de 2014). La protección contra el despido arbitrario y la estabilidad en el empleo. Obtenido de <http://www.saij.gob.ar/david-duarte-proteccion-contra-despido-arbitrario-estabilidad-empleo-dacfl40397-2014-06/123456789-0abc-defg7930-4lfcanirtcod>

Lerussi, G. D. (13 de abril de 2020). Despido discriminatorio en el contrato de trabajo. Lineamientos. Criterios en la actual composición de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en fallo “Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/amparo sindical” –. Obtenido de <https://actualidadjuridicaonline.com/doctrina-despido-discriminatorio-en-el-contrato-de-trabajo-lineamientos-criterios-en-la-actual-composicion-de-la-corte-suprema-de-justicia-de-la-nacion-en-fallo-varela-jose-gilberto-c-di/>

Orozco, N., & Schiel, E. O. (13 de agosto de 2018). Las leyes asegurarán al trabajador la protección contra el despido arbitrario. Obtenido de <https://www.cronista.com/fiscal/Las-leyes-aseguraran-al-trabajador-la-proteccion-contra-el-despido-arbitrario-20180813-0013.html>

Salario.com.ar, E. (02 de enero de 2020). Obtenido de <https://elsalario.com.ar/trabajo-decente/derechos-sindicales>

Santos Azuela, H. (2009). Redalyc. EL DERECHO CONSTITUCIONAL DE HUELGA Y EL MODERNO DE. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=42715756010>

Suarez, C. (21 de septiembre de 2017). Protección contra el despido arbitrario. Obtenido de <https://garciaalonso.com.ar/blog/proteccion-contra-el-despido-arbitrario/>

Suteba. (02 de julio de 2018). MARCO LEGAL PROTECTORIO DEL DERECHO A HUELGA. Obtenido de <https://www.suteba.org.ar/marco-legal-protectorio-del-derecho-a-huelga-17891.html>

Zurdo, A. M. (30 de junio de 2016). Estudio del término gremio conforme el art. 14 bis de la CN. Obtenido de <https://dpicuantico.com/sitio/wp-content/uploads/2016/06/Doctrina-Laboral-Nro-79-30.06.pdf>

## **VI.2 Legislación**

Ley Contrato de Trabajo N° 20.744

## **VI.3 Jurisprudencia**

CSJN “Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical” 4 de septiembre de 2018.

CSJN Pellicori Liliana Silvia c/Colegio de Abogados de la Capital Federal s/amparo” 15/11/2011.

CSJN “Orellano, Francisco Daniel c/ Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/juicio sumarísimo”.

**Carrera: Abogacía**

**Modelo de Caso**

**Derecho laboral**

**“La actividad sindical se encuentra resguardada, dice la jurisprudencia.”**

**Nombre del alumno: Santamarina, Carlos David**

**Legajo: VABG 56556**

**DNI: 17.052.498**

**Módulo: IV**

**Fecha de entrega: 14/11/21**

**Tutora: María Laura Foradori**

**Año: 2021**

**SUMARIO: I. Introducción - II. Hechos de la causa, historia procesal y decisión del tribunal - III. La *ratio decidendi* de la sentencia - IV. Descripción de antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales - V. Postura del autor-VI. Conclusión- VII. Bibliografía - VII.1 Doctrina - VII.2 Legislación - VII.3 Jurisprudencia**

## **I. Introducción**

En la legislación laboral argentina rige el principio de no discriminación que se encuentra expresado en la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, normativa que prohíbe todo tipo de discriminación entre los trabajadores por cualquier motivo; ya sea sexo, raza, religión, nacionalidad, gremial, etc.

En el fallo que se analiza en este trabajo “Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical” de la Corte Suprema de Justicia de la Nación se configura un despido sin causa que se da a raíz de que el trabajador el Sr. Varela, se encontraba desarrollando actividad sindical en defensa de los intereses de sus compañeros trabajadores como consecuencia de lo que, él considera, ciertas arbitrariedades por parte de la empresa Disco S.A. en la cual se desempeñaba como empleado desde hacia bastante tiempo, pero al momento de integrar una asociación sindical su relación laboral se volvió complicada y difícil de sostener.

El caso en cuestión es de gran trascendencia, pues refleja el criterio de los tribunales en relación al derecho de la libre participación sindical, figura angular dentro de los derechos de los trabajadores, por lo que lo deducido por los magistrados, configura un claro antecedente jurisprudencial en la materia.

El máximo tribunal nacional dicta, aquí un importante antecedente en relación a la libertad sindical, como debe considerarse la prueba y en cabeza de quién recae, debiendo entonces el empleador acreditar que el motivo de despido no fue discriminatorio.

En este fallo se visualiza un problema jurídico de prueba ya que los tribunales intervinientes difieren en cuanto a la valoración de las pruebas aportadas en la causa. Alchourron y Bulygin (2012) entienden que este tipo de problema jurídico

emerge no en relación a la determinación de la norma aplicable o sus propiedades relevantes; sin embargo, por una cuestión de ausencia probatoria, se desconoce si existe propiedad relevante.

La Corte, revoca la sentencia del tribunal a quo estableciendo que a quien le corresponde probar el carácter no discriminatorio es al empleador por más que el empleado haya acreditado dicha circunstancia, cuestión que el *a quo* no consideró. Cuando se trate de un despido sin causa el empleador puede justificar su proceder acreditando que el despido no fue discriminatorio.

Lo relatado aquí será motivo de un profundo análisis y reflexión, la cual se desandarà a partir de los hechos descriptos en la Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal, luego los argumentos de la CSJN serán examinados en *la ratio decidendi*; a partir de aquí exploraremos los antecedentes jurisprudenciales y doctrinarios a fines de crear un marco crítico para posteriormente fundar la postura del autor y la conclusión como punto final.

## **II. Hechos de la causa, historia procesal y decisión del tribunal**

El caso se inicia por la interposición de una acción sumarísima por parte del Sr. José Varela como consecuencia de haber sido despedido por la empresa Disco S.A. por ser miembro de una asociación sindical entre otras razones.

El actortenia una antigüedad de 10 años en dicha empresa y era empleado destacado, sin embargo al integrar una asociación sindical con el propósito de reclamar mejores condiciones de trabajo su situación laboral se vio complicada y comprometida y luego de algunas suspensiones fue despedido por la empresa en el año 2005.

El Sr. Varela promueve la demanda persiguiendo la declaración de nulidad de su despido arbitrario con sustento en lo dispuesto por el art. 43 de la Constitución Nacional, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo art. 87 y 98 y el art. 47 de la Ley 23.551 contra la empresa Disco, ya que esta impedía su libre ejercicio de libertad sindical

El juzgado de primera instancia declaró en rebeldía a la empresa demandada ya que no contestó la demanda y eso de cierta manera hizo que se reconociera tácitamente lo

manifestado por el actor en el escrito inicial argumentando que el despido fue por motivos de integrar una asociación sindical con fundamento en los art. 47 de la ley 23.551, cláusulas constitucionales que consagran el principio de no discriminación, el derecho de igualdad y los convenios 87 y 98 de la OIT.

Contra la sentencia del juez de primera instancia la empresa demandada Disco SA interpone un recurso de Apelación ante la Cámara de Apelación en lo Civil, de Minas y de Trabajo y esta desestimó los agravios de la empresa relacionados con la declaración de rebeldía, dando por reconocido los hechos de la demanda, pero destacando que la ley 23551 no prevé la reincorporación o inserción del activista o militante gremial sino representantes gremiales. Por lo tanto, funda esa conclusión en la inteligencia de que en el ámbito laboral privado la estabilidad del dependiente es impropia.

El caso llega a instancias de la Corte Suprema de Justicia de Catamarca pues el sr. Varela no conforme con la decisión de la Cámara presenta un recurso, sin embargo, el Alto Tribunal Provincial confirma la decisión del *a quo* y sostiene que la interpretación de la Ley 23.551 efectuada por la Cámara era una de las interpretaciones posibles a la normativa y que el recurrente tampoco gozaba de la protección como mero militante de la ley 23.592 por lo que el trabajador no pudo acreditar que hubiera actuado como activista o representante sindical que dicha actividad no había sido conocida por la empleadora y que la supuesta actividad sindical recién se puso de manifiesto al impugnar las sanciones que la patronal aplicó al demandante y que las presentaciones ante el ministerio fueron contemporáneas a la fecha de despido.

La Corte de Justicia y la Cámara de Apelación coinciden en que la interpretación de la ley de Asociación Sindicales 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.

Finalmente, el caso llega a la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en esta instancia el actor interpone un Recurso Extraordinario Federal, en el cual aduce que el *a quo* resolvió de forma contraria y prescindiendo de lo que establece la normativa 23.551 y 23.592 incurriendo en arbitrariedad por apartarse de las constancias probatorias demostrativas además afirma que la suspensión dispuesta por el empleador tuvo como

finalidad amedrentar y coartar su actividad sindical no tomándose en cuenta los pedidos reiterados para que se realizara elecciones y tampoco la prueba ofrecida; además cita como referencia el fallo “Pellicori Liliana Silvia c/Colegio de Abogados de la Capital Federal s/amparo” en donde se alega la existencia de un motivo de despido discriminatorio.

Por lo tanto, la Corte Suprema de la Nación concluye su fallo de forma favorable al empleado indicando que ha existido un despido a causa de las acciones sindicales que realizaba el empleado en los términos de la ley 23.592 y 23.551.

### **III. La *ratio decidendi* de la sentencia**

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

Es por ello que los jueces del máximo tribunal, revocan la sentencia dictada por el *a quo* considerando que la sentencia del tribunal precedente es arbitraria debido a la omisión de tener en cuenta ciertos elementos que hacían verosímil la postura del trabajador por motivos sindicales, por lo tanto rechaza la sentencia y estableció a quien corresponde probar el carácter discriminatorio, sustentada por el fallo precedente de “Pellicori” revoca la sentencia ordenando la reincorporación del empleado a su puesto de trabajo.

En su voto concurrente, el Ministro Horacio Rosatti destaca que la protección efectiva contra todo acto u omisión discriminatorios en el ámbito de la libertad sindical es patrimonio del trabajador, así como las previsiones para que la organización sea libre y democrática que garantiza el art. 14 bis de la C. N.

Siguiendo con los argumentos esgrimidos por el Ministro Rosatti, este refiere además que el conflicto en cuestión se relacionaba de manera directa con tres libertades: como la libertad de reunión, de expresión y asociación, ya que si estas se limitan vulneran la cuarta que es la libertad sindical, junto a la libertad de opinión resultando todas libertades inseparables.

La Corte argumenta además que el tribunal a *quo* rechazó que se revea la sentencia por la que se no se hacía lugar a la reinserción del trabajador a su puesto laboral indicando que la calidad de activista, militante o asociado del actor no era suficiente para reclamar la tutela de la ley 22.551 y la ley 23.592 resultando inaplicables al caso debido a que no se habían probado los hechos que el actor reclamaba.

#### **IV. Descripción de antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales**

El derecho sindical nace como consecuencia de la experiencia obrera en su lucha reivindicatoria contra el aparato individualista liberal, por lo que aparece el derecho sindical como un sistema de normas principios e instituciones destinados a colmar la justicia social en las relaciones colectivas del trabajo (Santos Azuela, 2009).

Teniendo esto en cuenta en el caso analizado se puede visualizar como la Corte expresa que la actividad sindical no debería ser motivo de despido arbitrario por parte de la empresa donde se encuentra trabajando un empleado por considerar con amplitud las circunstancias.

Siguiendo con el análisis y la normativa que reglamenta el derecho sindical, se puede mencionar la ley 23.551 de asociaciones sindicales que es la normativa que regula la actividad sindical y además establece el tipo de organización que consideren oportunas y aprueban sus estatutos. reglamentado el Derecho a la organización sindical por lo que esta normativa infra constitucional plantea, dentro de otras clasificaciones, la existencia de dos tipos de Asociaciones Sindicales, las Asociaciones Sindicales con Personería Gremial y las Asociaciones Sindicales con Simple Inscripción Gremial. Dentro de estas calificaciones cada una de ellas cuenta con derechos en razón de su condición y representatividad. (García, 2019)

Por otro lado, la legislación laboral establece derecho a huelga, dicha normativa contiene la protección a la huelga en los arts. 243, 244 y 245. El art. 244 reza que el empleador no puede concretar durante el tiempo de duración de huelga u otras medidas de acción directa aprobadas por la organización sindical pertinente, nuevos contratos de trabajo que tienden a sustituir o reemplazar en su cargo al trabajador, ni adoptar



medidas disciplinarias en su contra, ni alterar la situación o condición en que se encuentra una empresa (Suteba, 2018).

Nuestra legislación garantiza el derecho a huelga, enmarcado en el art. 14 bis de la Constitución Nacional en su segundo párrafo, el cual dice: “queda garantizado concertar convenios colectivos del trabajo, recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga.” (Zurdo, 2016).

Existen algunos fallos que son precedentes al caso Varela, como por ejemplo el fallo “Orellano” de fecha 7 de junio de 2016, emitido por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en el que se explicó el alcance estrecho a promover el derecho de huelga. Por lo que el máximo Tribunal entiende que no pueden ser discriminados en razón del grado de representatividad.

La Corte Suprema entiende que existen normativas que garantizan la protección de los derechos y libertades sindicales, y que, en caso de despido por este motivo, Varela consideró que su despido fue arbitrario. Algunos doctrinarios definen el termino arbitrario a todo acto contrario a los justo y razonable, el concepto es absolutamente aplicable al despido arbitrario e injuriente, al que la ley le otorga máxima protección. (Suarez, 2017)

Es por ello que el tema de protección de derechos contra el despido arbitrario a la luz de paradigma de los derechos humanos que reconoce especialmente el derecho al trabajo, no se localizan en el terreno económico sino en el de la tutela de la personalidad del trabajador, en el de la dignidad del que trabaja para otro. Por lo que la Corte entendió necesario considerar dos ámbitos del derecho constitucional, es decir el principio de igualdad y prohibición de discriminación. (Duarte, 2014)

Lerussi citando la ley 23.592, aduce que a partir de la implementación y sanción de ésta en el año 1998 en su art. 1 establece que quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de alguna 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 considerándose

particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos de raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política, o gremial, etc (Lerussi, 2020).

Como se mencionara con anterioridad el caso “Pellicori” sirvió de precedente al caso estudiado, en donde la Corte Suprema se pronuncia por primera vez sobre la carga de la prueba en lo que respecta a la discriminación laboral: el actor deberá probar hechos que constituyan serios indicios y que permitan inferir una presunción de discriminación; el demandado deberá refutarla, demostrando un motivo legítimo, no discriminatorio ya que el juez valorará respecto a la existencia o no del motivo discriminatorio de acuerdo a las pruebas aportadas.

En conclusión de acuerdo a lo resuelto por la Corte, se puede afirmar que los trabajadores gozan de protección contra el despido arbitrario a través de la normativa constitucional y demás leyes, lo cual no implica indemnidad ni un derecho absoluto, sino que expresa una estabilidad relativa del contrato del trabajo (Orozco & Schiel, 2018).

#### **V. Postura del autor**

El caso Varela es un claro ejemplo, donde se valoran los derechos de los trabajadores y libertades sindicales todo ello en concordancia con la normativa suprema de la Constitución Nacional más precisamente en el art. 14 bis de la C.N.

En este fallo quedó evidenciado que el despido del trabajador obedeció pura y exclusivamente por ser parte integrante de un sindicato, ya que hacía muchos años se encontraba trabajando en la empresa Disco S.A. y cuando comienza su actividad se produce su despido.

Los tribunales intervinientes sostienen diferentes posturas en cuanto a la prueba aportada por parte del sr. Varela, resolviendo la última instancia de la Corte de forma favorable, esta entiende que hubo despido arbitrario por parte del empleador por lo tanto de esta manera se resolvió el problema de prueba.

A raíz de los documentos y pruebas aportadas por parte del Sr. Varela, la Corte determina que sí hubo indicios de que el despido se configuró como consecuencia de

integrar una asociación sindical, es decir que hubo una presunción por despido discriminatorio.

Como se analizó con anterioridad se encuentra garantizado la libertad sindical en nuestra carta magna, el actor pudo demostrar que había sido despedido a causa de discriminación por motivos sindicales considerándose un despido arbitrario.

La Corte Suprema resalta la no discriminación y la igualdad de los trabajadores frente a los despidos arbitrarios por parte de los empleadores, basándose además de la Carta magna y fundamentalmente en la legislación laboral 20.744 que reza sobre el principio de no discriminación.

Por lo tanto, queda en evidencia que no debería ser motivo de despido el hecho de que el actor integrara una asociación sindical, y además porque todo tipo de asociación sindical siempre actúa en defensa de los intereses de los trabajadores.

Teniendo esto en cuenta, es dable remarcar que la CSJN, al decidir, resuelve el problema jurídico aludido precedentemente al garantizar las libertades sobre las cual refiere el ministro Rosatti, pues, aunque el actor sea un mero militante – como se visualiza en autos – tiene derecho a expresarse, a reunirse o la de asociarse. Coartarle ese derecho, redundaría en un acto inconstitucional que no es propio del más alto tribunal a nivel nacional avalar.

Los jueces supremos, en cambio, al hacer lugar al requerimiento de la accionante, reivindicar sus derechos y por, sobre todo, sientan criterio en relación a lo que se debe priorizar en relación a las libertades de acción de los trabajadores.

No cabe la menor duda de la importancia de esta causa, pues los altos magistrados establecen con certeza que todos quienes participan de actividades sindicales, sin ser necesariamente representantes, pueden ejercer actividad gremial o sindical.

## **VI. Conclusión**

En lo que respecta a la actividad sindical que se ve reflejada en el fallo analizado, no debería ser un tema de causal de despido, ya que como se refirió a lo largo del análisis

es un derecho del que gozan todos los trabajadores y que es reconocido por la Carta Magna, esto significó resolver el problema jurídico planteado.

Por ello considero acertado lo resuelto por la Corte ante el hecho de que el empleador deba acreditar que el despido se debió a que el trabajador ejercía la actividad sindical ya que queda evidenciado el despido arbitrario que se llevó a cabo en el presente caso.

Es dable destacar el principio de no discriminación que rige hacia los trabajadores y que debe primar como principio rector ante las situaciones de vulnerabilidad que se configuren hacia los trabajadores como lo es en el fallo Varela.

## **VII. Bibliografía**

### **VII.1 Doctrina**

Alchourrón, Carlos E. & Bulygin, Eugenio. (2012). Sistemas normativos Introducción a la metodología de las ciencias jurídicas. Editorial Astrea

Duarte, D. (junio de 2014). La protección contra el despido arbitrario y la estabilidad en el empleo. Obtenido de <http://www.saij.gob.ar/david-duarte-proteccion-contra-despido-arbitrario-estabilidad-empleo-dacf140397-2014-06/123456789-0abc-defg7930-41fcanirtcod>.

García, J. A. (20 de 12 de 2019). El Modelo Sindical Argentino. Ventajas y Desventajas. desafíos. obtenido de <http://revista-ideides.com/el-modelo-sindical-argentino-ventajas-y-desventajas-desafios/>

Lerussi, G. D. (13 de abril de 2020). Despido discriminatorio en el contrato de trabajo. Lineamientos. Criterios en la actual composición de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en fallo “Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/amparo sindical” –. Obtenido de <https://actualidadjuridicaonline.com/doctrina-despido-discriminatorio-en-el-contrato-de-trabajo-lineamientos-criterios-en-la-actual-composicion-de-la-corte-suprema-de-justicia-de-la-nacion-en-fallo-varela-jose-gilberto-c-di/>

Orozco, N., & Schiel, E. O. (13 de agosto de 2018). Las leyes asegurarán al trabajador la protección contra el despido arbitrario. Obtenido de <https://www.cronista.com/fiscal/Las-leyes-aseguraran-al-trabajador-la-proteccion-contra-el-despido-arbitrario-20180813-0013.html>

Santos Azuela, H. (2009). Redalyc.EL DERECHO CONSTITUCIONAL DE HUELGA Y EL MODERNO DE. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=42715756010>

Suarez, C. (21 de septiembre de 2017). Protección contra el despido arbitrario. Obtenido de <https://garciaalonso.com.ar/blog/proteccion-contra-el-despido-arbitrario/>

Suteba. (02 de julio de 2018). MARCO LEGAL PROTECTORIO DEL DERECHO A HUELGA. Obtenido de <https://www.suteba.org.ar/marco-legal-protectorio-del-derecho-a-huelga-17891.html>

Zurdo, A. M. (30 de junio de 2016). Estudio del término gremio conforme el art. 14 bis de la CN. Obtenido de <https://dpicuantico.com/sitio/wp-content/uploads/2016/06/Doctrina-Laboral-Nro-79-30.06.pdf>

## **VII.2 Legislación**

Constitución Nacional

Ley N° 20.744 Contrato de Trabajo

Ley N° 23.551 Asociaciones Sindicales

Ley N° 23.592 Actos Discriminatorios

## **VII.3 Jurisprudencia**

CSJN “Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical” 4 de septiembre de 2018.

CSJN Pellicori Liliana Silvia c/Colegio de Abogados de la Capital Federal s/amparo” 15/11/2011.

CSJN “Orellano, Francisco Daniel c/ Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/juicio sumarísimo”.

**Carrera: Abogacía**

**Modelo de Caso**

**Derecho laboral**

**“La actividad sindical se encuentra resguardada, dice la jurisprudencia.”**

**Nombre del alumno: Santamarina, Carlos David**

**Legajo: VABG 56556**

**DNI: 17.052.498**

**Módulo: IV**

**Fecha de entrega: 14/11/21**

**Tutora: María Laura Foradori**

**Año: 2021**

**SUMARIO: I. Introducción - II. Hechos de la causa, historia procesal y decisión del tribunal - III. La *ratio decidendi* de la sentencia - IV. Descripción de antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales - V. Postura del autor-VI. Conclusión- VII. Bibliografía - VII.1 Doctrina - VII.2 Legislación - VII.3 Jurisprudencia**

## **I. Introducción**

En la legislación laboral argentina rige el principio de no discriminación que se encuentra expresado en la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, normativa que prohíbe todo tipo de discriminación entre los trabajadores por cualquier motivo; ya sea sexo, raza, religión, nacionalidad, gremial, etc.

En el fallo que se analiza en este trabajo “Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical” de la Corte Suprema de Justicia de la Nación se configura un despido sin causa que se da a raíz de que el trabajador el Sr. Varela, se encontraba desarrollando actividad sindical en defensa de los intereses de sus compañeros trabajadores como consecuencia de lo que, él considera, ciertas arbitrariedades por parte de la empresa Disco S.A. en la cual se desempeñaba como empleado desde hacia bastante tiempo, pero al momento de integrar una asociación sindical su relación laboral se volvió complicada y difícil de sostener.

El caso en cuestión es de gran trascendencia, pues refleja el criterio de los tribunales en relación al derecho de la libre participación sindical, figura angular dentro de los derechos de los trabajadores, por lo que lo deducido por los magistrados, configura un claro antecedente jurisprudencial en la materia.

El máximo tribunal nacional dicta, aquí un importante antecedente en relación a la libertad sindical, como debe considerarse la prueba y en cabeza de quién recae, debiendo entonces el empleador acreditar que el motivo de despido no fue discriminatorio.

En este fallo se visualiza un problema jurídico de prueba ya que los tribunales intervinientes difieren en cuanto a la valoración de las pruebas aportadas en la causa. Alchourron y Bulygin (2012) entienden que este tipo de problema jurídico

emerge no en relación a la determinación de la norma aplicable o sus propiedades relevantes; sin embargo, por una cuestión de ausencia probatoria, se desconoce si existe propiedad relevante.

La Corte, revoca la sentencia del tribunal a quo estableciendo que a quien le corresponde probar el carácter no discriminatorio es al empleador por más que el empleado haya acreditado dicha circunstancia, cuestión que el *a quo* no consideró. Cuando se trate de un despido sin causa el empleador puede justificar su proceder acreditando que el despido no fue discriminatorio.

Lo relatado aquí será motivo de un profundo análisis y reflexión, la cual se desandarà a partir de los hechos descriptos en la Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del Tribunal, luego los argumentos de la CSJN serán examinados en *la ratio decidendi*; a partir de aquí exploraremos los antecedentes jurisprudenciales y doctrinarios a fines de crear un marco crítico para posteriormente fundar la postura del autor y la conclusión como punto final.

## **II. Hechos de la causa, historia procesal y decisión del tribunal**

El caso se inicia por la interposición de una acción sumarísima por parte del Sr. José Varela como consecuencia de haber sido despedido por la empresa Disco S.A. por ser miembro de una asociación sindical entre otras razones.

El actortenia una antigüedad de 10 años en dicha empresa y era empleado destacado, sin embargo al integrar una asociación sindical con el propósito de reclamar mejores condiciones de trabajo su situación laboral se vio complicada y comprometida y luego de algunas suspensiones fue despedido por la empresa en el año 2005.

El Sr. Varela promueve la demanda persiguiendo la declaración de nulidad de su despido arbitrario con sustento en lo dispuesto por el art. 43 de la Constitución Nacional, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo art. 87 y 98 y el art. 47 de la Ley 23.551 contra la empresa Disco, ya que esta impedía su libre ejercicio de libertad sindical

El juzgado de primera instancia declaró en rebeldía a la empresa demandada ya que no contestó la demanda y eso de cierta manera hizo que se reconociera tácitamente lo



manifestado por el actor en el escrito inicial argumentando que el despido fue por motivos de integrar una asociación sindical con fundamento en los art. 47 de la ley 23.551, cláusulas constitucionales que consagran el principio de no discriminación, el derecho de igualdad y los convenios 87 y 98 de la OIT.

Contra la sentencia del juez de primera instancia la empresa demandada Disco SA interpone un recurso de Apelación ante la Cámara de Apelación en lo Civil, de Minas y de Trabajo y esta desestimó los agravios de la empresa relacionados con la declaración de rebeldía, dando por reconocido los hechos de la demanda, pero destacando que la ley 23551 no prevé la reincorporación o inserción del activista o militante gremial sino representantes gremiales. Por lo tanto, funda esa conclusión en la inteligencia de que en el ámbito laboral privado la estabilidad del dependiente es impropia.

El caso llega a instancias de la Corte Suprema de Justicia de Catamarca pues el sr. Varela no conforme con la decisión de la Cámara presenta un recurso, sin embargo, el Alto Tribunal Provincial confirma la decisión del *a quo* y sostiene que la interpretación de la Ley 23.551 efectuada por la Cámara era una de las interpretaciones posibles a la normativa y que el recurrente tampoco gozaba de la protección como mero militante de la ley 23.592 por lo que el trabajador no pudo acreditar que hubiera actuado como activista o representante sindical que dicha actividad no había sido conocida por la empleadora y que la supuesta actividad sindical recién se puso de manifiesto al impugnar las sanciones que la patronal aplicó al demandante y que las presentaciones ante el ministerio fueron contemporáneas a la fecha de despido.

La Corte de Justicia y la Cámara de Apelación coinciden en que la interpretación de la ley de Asociación Sindicales 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.

Finalmente, el caso llega a la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en esta instancia el actor interpone un Recurso Extraordinario Federal, en el cual aduce que el *a quo* resolvió de forma contraria y prescindiendo de lo que establece la normativa 23.551 y 23.592 incurriendo en arbitrariedad por apartarse de las constancias probatorias demostrativas además afirma que la suspensión dispuesta por el empleador tuvo como

finalidad amedrentar y coartar su actividad sindical no tomándose en cuenta los pedidos reiterados para que se realizara elecciones y tampoco la prueba ofrecida; además cita como referencia el fallo “Pellicori Liliana Silvia c/Colegio de Abogados de la Capital Federal s/amparo” en donde se alega la existencia de un motivo de despido discriminatorio.

Por lo tanto, la Corte Suprema de la Nación concluye su fallo de forma favorable al empleado indicando que ha existido un despido a causa de las acciones sindicales que realizaba el empleado en los términos de la ley 23.592 y 23.551.

### **III. La *ratio decidendi* de la sentencia**

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

Es por ello que los jueces del máximo tribunal, revocan la sentencia dictada por el *a quo* considerando que la sentencia del tribunal precedente es arbitraria debido a la omisión de tener en cuenta ciertos elementos que hacían verosímil la postura del trabajador por motivos sindicales, por lo tanto rechaza la sentencia y estableció a quien corresponde probar el carácter discriminatorio, sustentada por el fallo precedente de “Pellicori” revoca la sentencia ordenando la reincorporación del empleado a su puesto de trabajo.

En su voto concurrente, el Ministro Horacio Rosatti destaca que la protección efectiva contra todo acto u omisión discriminatorios en el ámbito de la libertad sindical es patrimonio del trabajador, así como las previsiones para que la organización sea libre y democrática que garantiza el art. 14 bis de la C. N.

Siguiendo con los argumentos esgrimidos por el Ministro Rosatti, este refiere además que el conflicto en cuestión se relacionaba de manera directa con tres libertades: como la libertad de reunión, de expresión y asociación, ya que si estas se limitan vulneran la cuarta que es la libertad sindical, junto a la libertad de opinión resultando todas libertades inseparables.

La Corte argumenta además que el tribunal a *quo* rechazó que se revea la sentencia por la que se no se hacía lugar a la reinserción del trabajador a su puesto laboral indicando que la calidad de activista, militante o asociado del actor no era suficiente para reclamar la tutela de la ley 22.551 y la ley 23.592 resultando inaplicables al caso debido a que no se habían probado los hechos que el actor reclamaba.

#### **IV. Descripción de antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales**

El derecho sindical nace como consecuencia de la experiencia obrera en su lucha reivindicatoria contra el aparato individualista liberal, por lo que aparece el derecho sindical como un sistema de normas principios e instituciones destinados a colmar la justicia social en las relaciones colectivas del trabajo (Santos Azuela, 2009).

Teniendo esto en cuenta en el caso analizado se puede visualizar como la Corte expresa que la actividad sindical no debería ser motivo de despido arbitrario por parte de la empresa donde se encuentra trabajando un empleado por considerar con amplitud las circunstancias.

Siguiendo con el análisis y la normativa que reglamenta el derecho sindical, se puede mencionar la ley 23.551 de asociaciones sindicales que es la normativa que regula la actividad sindical y además establece el tipo de organización que consideren oportunas y aprueban sus estatutos. reglamentado el Derecho a la organización sindical por lo que esta normativa infra constitucional plantea, dentro de otras clasificaciones, la existencia de dos tipos de Asociaciones Sindicales, las Asociaciones Sindicales con Personería Gremial y las Asociaciones Sindicales con Simple Inscripción Gremial. Dentro de estas calificaciones cada una de ellas cuenta con derechos en razón de su condición y representatividad. (García, 2019)

Por otro lado, la legislación laboral establece derecho a huelga, dicha normativa contiene la protección a la huelga en los arts. 243, 244 y 245. El art. 244 reza que el empleador no puede concretar durante el tiempo de duración de huelga u otras medidas de acción directa aprobadas por la organización sindical pertinente, nuevos contratos de trabajo que tienden a sustituir o reemplazar en su cargo al trabajador, ni adoptar

medidas disciplinarias en su contra, ni alterar la situación o condición en que se encuentra una empresa (Suteba, 2018).

Nuestra legislación garantiza el derecho a huelga, enmarcado en el art. 14 bis de la Constitución Nacional en su segundo párrafo, el cual dice: “queda garantizado concertar convenios colectivos del trabajo, recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga.” (Zurdo, 2016).

Existen algunos fallos que son precedentes al caso Varela, como por ejemplo el fallo “Orellano” de fecha 7 de junio de 2016, emitido por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en el que se explicó el alcance estrecho a promover el derecho de huelga. Por lo que el máximo Tribunal entiende que no pueden ser discriminados en razón del grado de representatividad.

La Corte Suprema entiende que existen normativas que garantizan la protección de los derechos y libertades sindicales, y que, en caso de despido por este motivo, Varela consideró que su despido fue arbitrario. Algunos doctrinarios definen el termino arbitrario a todo acto contrario a los justo y razonable, el concepto es absolutamente aplicable al despido arbitrario e injuriente, al que la ley le otorga máxima protección. (Suarez, 2017)

Es por ello que el tema de protección de derechos contra el despido arbitrario a la luz de paradigma de los derechos humanos que reconoce especialmente el derecho al trabajo, no se localizan en el terreno económico sino en el de la tutela de la personalidad del trabajador, en el de la dignidad del que trabaja para otro. Por lo que la Corte entendió necesario considerar dos ámbitos del derecho constitucional, es decir el principio de igualdad y prohibición de discriminación. (Duarte, 2014)

Lerussi citando la ley 23.592, aduce que a partir de la implementación y sanción de ésta en el año 1998 en su art. 1 establece que quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de alguna 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 considerándose

particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos de raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política, o gremial, etc (Lerussi, 2020).

Como se mencionara con anterioridad el caso “Pellicori” sirvió de precedente al caso estudiado, en donde la Corte Suprema se pronuncia por primera vez sobre la carga de la prueba en lo que respecta a la discriminación laboral: el actor deberá probar hechos que constituyan serios indicios y que permitan inferir una presunción de discriminación; el demandado deberá refutarla, demostrando un motivo legítimo, no discriminatorio ya que el juez valorará respecto a la existencia o no del motivo discriminatorio de acuerdo a las pruebas aportadas.

En conclusión de acuerdo a lo resuelto por la Corte, se puede afirmar que los trabajadores gozan de protección contra el despido arbitrario a través de la normativa constitucional y demás leyes, lo cual no implica indemnidad ni un derecho absoluto, sino que expresa una estabilidad relativa del contrato del trabajo (Orozco & Schiel, 2018).

#### **V. Postura del autor**

El caso Varela es un claro ejemplo, donde se valoran los derechos de los trabajadores y libertades sindicales todo ello en concordancia con la normativa suprema de la Constitución Nacional más precisamente en el art. 14 bis de la C.N.

En este fallo quedó evidenciado que el despido del trabajador obedeció pura y exclusivamente por ser parte integrante de un sindicato, ya que hacía muchos años se encontraba trabajando en la empresa Disco S.A. y cuando comienza su actividad se produce su despido.

Los tribunales intervinientes sostienen diferentes posturas en cuanto a la prueba aportada por parte del sr. Varela, resolviendo la última instancia de la Corte de forma favorable, esta entiende que hubo despido arbitrario por parte del empleador por lo tanto de esta manera se resolvió el problema de prueba.

A raíz de los documentos y pruebas aportadas por parte del Sr. Varela, la Corte determina que sí hubo indicios de que el despido se configuró como consecuencia de

integrar una asociación sindical, es decir que hubo una presunción por despido discriminatorio.

Como se analizó con anterioridad se encuentra garantizado la libertad sindical en nuestra carta magna, el actor pudo demostrar que había sido despedido a causa de discriminación por motivos sindicales considerándose un despido arbitrario.

La Corte Suprema resalta la no discriminación y la igualdad de los trabajadores frente a los despidos arbitrarios por parte de los empleadores, basándose además de la Carta magna y fundamentalmente en la legislación laboral 20.744 que reza sobre el principio de no discriminación.

Por lo tanto, queda en evidencia que no debería ser motivo de despido el hecho de que el actor integrara una asociación sindical, y además porque todo tipo de asociación sindical siempre actúa en defensa de los intereses de los trabajadores.

Teniendo esto en cuenta, es dable remarcar que la CSJN, al decidir, resuelve el problema jurídico aludido precedentemente al garantizar las libertades sobre las cual refiere el ministro Rosatti, pues, aunque el actor sea un mero militante – como se visualiza en autos – tiene derecho a expresarse, a reunirse o la de asociarse. Coartarle ese derecho, redundaría en un acto inconstitucional que no es propio del más alto tribunal a nivel nacional avalar.

Los jueces supremos, en cambio, al hacer lugar al requerimiento de la accionante, reivindicar sus derechos y por, sobre todo, sientan criterio en relación a lo que se debe priorizar en relación a las libertades de acción de los trabajadores.

No cabe la menor duda de la importancia de esta causa, pues los altos magistrados establecen con certeza que todos quienes participan de actividades sindicales, sin ser necesariamente representantes, pueden ejercer actividad gremial o sindical.

## **VI. Conclusión**

En lo que respecta a la actividad sindical que se ve reflejada en el fallo analizado, no debería ser un tema de causal de despido, ya que como se refirió a lo largo del análisis

es un derecho del que gozan todos los trabajadores y que es reconocido por la Carta Magna, esto significó resolver el problema jurídico planteado.

Por ello considero acertado lo resuelto por la Corte ante el hecho de que el empleador deba acreditar que el despido se debió a que el trabajador ejercía la actividad sindical ya que queda evidenciado el despido arbitrario que se llevó a cabo en el presente caso.

Es dable destacar el principio de no discriminación que rige hacia los trabajadores y que debe primar como principio rector ante las situaciones de vulnerabilidad que se configuren hacia los trabajadores como lo es en el fallo Varela.

## **VII. Bibliografía**

### **VII.1 Doctrina**

Alchourrón, Carlos E. & Bulygin, Eugenio. (2012). Sistemas normativos Introducción a la metodología de las ciencias jurídicas. Editorial Astrea

Duarte, D. (junio de 2014). La protección contra el despido arbitrario y la estabilidad en el empleo. Obtenido de <http://www.saij.gob.ar/david-duarte-proteccion-contra-despido-arbitrario-estabilidad-empleo-dacf140397-2014-06/123456789-0abc-defg7930-41fcanirtcod>.

García, J. A. (20 de 12 de 2019). El Modelo Sindical Argentino. Ventajas y Desventajas. desafíos. obtenido de <http://revista-ideides.com/el-modelo-sindical-argentino-ventajas-y-desventajas-desafios/>

Lerussi, G. D. (13 de abril de 2020). Despido discriminatorio en el contrato de trabajo. Lineamientos. Criterios en la actual composición de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en fallo “Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/amparo sindical” –. Obtenido de <https://actualidadjuridicaonline.com/doctrina-despido-discriminatorio-en-el-contrato-de-trabajo-lineamientos-criterios-en-la-actual-composicion-de-la-corte-suprema-de-justicia-de-la-nacion-en-fallo-varela-jose-gilberto-c-di/>

Orozco, N., & Schiel, E. O. (13 de agosto de 2018). Las leyes asegurarán al trabajador la protección contra el despido arbitrario. Obtenido de <https://www.cronista.com/fiscal/Las-leyes-aseguraran-al-trabajador-la-proteccion-contra-el-despido-arbitrario-20180813-0013.html>

Santos Azuela, H. (2009). Redalyc.EL DERECHO CONSTITUCIONAL DE HUELGA Y EL MODERNO DE. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=42715756010>

Suarez, C. (21 de septiembre de 2017). Protección contra el despido arbitrario. Obtenido de <https://garciaalonso.com.ar/blog/proteccion-contra-el-despido-arbitrario/>

Suteba. (02 de julio de 2018). MARCO LEGAL PROTECTORIO DEL DERECHO A HUELGA. Obtenido de <https://www.suteba.org.ar/marco-legal-protectorio-del-derecho-a-huelga-17891.html>

Zurdo, A. M. (30 de junio de 2016). Estudio del término gremio conforme el art. 14 bis de la CN. Obtenido de <https://dpicuantico.com/sitio/wp-content/uploads/2016/06/Doctrina-Laboral-Nro-79-30.06.pdf>

## **VII.2 Legislación**

Constitución Nacional

Ley N° 20.744 Contrato de Trabajo

Ley N° 23.551 Asociaciones Sindicales

Ley N° 23.592 Actos Discriminatorios

## **VII.3 Jurisprudencia**

CSJN “Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical” 4 de septiembre de 2018.

CSJN Pellicori Liliana Silvia c/Colegio de Abogados de la Capital Federal s/amparo” 15/11/2011.

CSJN “Orellano, Francisco Daniel c/ Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/juicio sumarísimo”.