



Universidad Empresarial Siglo 21

Carrera de Abogacía

Año 2021

Derechos Fundamentales del Trabajo caso “Varela” Despido

Discriminatorio

ALUMNA: Castillo Rocío Verónica

LEGAJO: VABG80479 **DNI N°:** 33.696.439

CARRERA: ABOGACIA

FALLO: Recurso de Hecho “Varela José Gilberto c/Disco S.A. s/amparo sindical” Corte Suprema de Justicia de la Nación. 2018

Tema: Derecho Fundamental en el mundo del trabajo. Futuro y presente del derecho del trabajo.

Fallo seleccionado: Corte Suprema de Justicia de la Nación “Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical” (2018). Disponible en: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=747343&cache=1631459301689>

SUMARIO

I. Introducción. - II. Premisa Fáctica e Historia Procesal - III. Ratio Decidendi. - IV. Antecedentes Doctrinarios y Jurisprudenciales. - V. Postura del autor. - VI. Conclusión. - VII. Referencias.

INTRODUCCION

El presente trabajo nos permite sumergirnos en uno de los escenarios más complejos del mundo del trabajo la actividad sindical ya que es de suma importancia en el desenvolvimiento de las relaciones laborales, porque es un instrumento que permite el equilibrio entre trabajadores y empleadores.

El contexto social y laboral actual hace necesario la protección del ejercicio de la actividad sindical durante el desarrollo de la relación laboral. Para el pleno desarrollo de los derechos de los trabajadores, el art. 17 de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo¹ regula el principio de no discriminación por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad. De tal modo que se garantice el libre ejercicio de la actividad sindical y de los derechos de reunión, sin obstrucción ni obstáculos por parte de la empleadora.

El fallo Varela, José Gilberto c/Disco S.A. s/ amparo sindical deja sentada una importante doctrina judicial en materia de legislación sobre discriminación, que refleja una real problemática que afecta la relación entre empleado y empleador, de

¹ Ley 20774-ART. 17 - Prohibición de hacer discriminaciones. Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.

ahí su relevancia jurídica. Destaca la prohibición de cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores y trato desigual. Asimismo, se sienta la sólida interpretación de que la protección especial frente al despido por causa discriminatoria debe regir tanto para representante gremial o activista, militante o asociado.

La resolución que fue emitida por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en los autos José Gilberto Varela c/ Disco S.A. s/ amparo sindical, interpuesta por trabajador que fue despedido luego de haber solicitado ante el Ministerio de Trabajo de la Nación la convocatoria a elecciones de delegados gremiales. La decisión de tribunal revoca el fallo que había rechazado la demanda por despido discriminatorio por razones sindicales, destaca la importancia del principio de no discriminación el cual encuentra su razón de ser en el principio de igualdad. Asimismo, el término discriminación puede entenderse como la acción y efecto de discriminar, separar o distinguir, y sus alcances en el ámbito laboral pueden ser negativos, es por ello que la Corte resuelve contemplando que la normas vigentes pretenden evitar la discriminación y en contrapartida reafirmar la igualdad, entendiendo que alguien ejerce un acto discriminatorio cuando diferencia una cosa de otra, con un preconceito construido y en perjuicio de lo que está discriminando, es una construcción de pensamiento de seleccionar excluyendo.

En otro orden de ideas como afirma (Bulygin, 1991) que la estructura de la sentencia, como decisión que pone fin al proceso, se estructura de tal manera que quedan configurados en sus considerandos los motivos jurídicos y fácticos de la decisión que justifican la decisión jurídica contenida en el resuelvo. La comprensión de esta estructura es fundamental cuando hacemos el análisis de una decisión judicial; la parte descriptiva de esta tarea será útil si logra reproducir los aspectos centrales de la resolución.

Consecuentemente del análisis del fallo se desprende un problema axiológico el que se configura por la contradicción entre una regla del derecho con diversos principios de jerarquía superior Dworkin (1989) enseña que, como criterio determinante para la resolución de los casos difíciles, los jueces deberán en forma obligatoria realizar un juicio de ponderación de los principios jurídicos. Es decir, para la resolución del caso deberán tener en cuenta el peso o la importancia de los principios o inclinarse por la aplicación de la regla del derecho con la que se encuentran en contradicción. Esto es así ya que la sentencia recurrida vulnera y se encuentra en contradicción con los principios de igualdad, prohibición de

discriminación, libre ejercicio de la actividad sindical (Constitución Nacional arts. 43 el art 75 inciso 22, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 87 y 98 y el Art. 43 de la Ley 23.551).

Es dable destacar que, se configura también un problema de prueba. Alchourrón y Bulygin (1998) denominan a los problemas de prueba “lagunas de conocimiento”, las cuales se dan cuando se encuentra afectadas las propiedades de hecho de un caso genérico por falta de elementos probatorios. En consecuencia, el derecho les otorga a los jueces presunciones legales para poder resolver los casos llevados a su conocimiento. El tipo de análisis de problema jurídico que se admite no es sobre la prueba del caso concreto o cómo se probó un hecho particular, sino el valor y funcionamiento de determinadas presunciones legales, cargas probatorias y valoración de algunos tipos de pruebas en los hechos delimitados. Es así que los magistrados de la Corte recurren a la presunción del art.47 de la Ley 23551 de Asociaciones Sindicales para poder probar, y demostrar verosilmente que realizaba una actividad sindical de modo regular, y que el despido del trabajador por parte de la empleadora fue por causa discriminatoria ante la escasa y difícil prueba sobre el hecho, considerando la existencia de medidas discriminatorias en el marco de la relación de empleo.

II.- PREMISA FÁCTICA E HISTORIA PROCESAL

En los autos “Varela, José Gilberto c/Disco S.A. s/amparo sindical” el Sr. José Gilberto Varela (el actor) interpuso la acción sumarísima (amparo) prevista en el Art. 47 de la Ley 23.551² denominada Amparo Sindical. El actor promovió demanda persiguiendo la declaración de nulidad de su despido y en consecuencia su reinstalación en el puesto de trabajo, con sustento en lo dispuesto en el Art. 43 de la Constitución Nacional, OIT 87 y 98, y el art. 47 de la Ley 23.551 contra Disco S.A, sostuvo que tenía más de diez años de antigüedad y fue destacado como mejor empleado por la empresa, pero vio alterada su situación cuando comenzó a reclamar su derecho a la representación sindical. Considero que el distracto había sido arbitrario, discriminatorio y violatorio del principio constitucional de igualdad ante

² **Artículo 47.** — Todo trabajador o asociación sindical que fuere impedido u obstaculizado en el ejercicio regular de los derechos de la libertad sindical garantizados por la presente ley, podrá recabar el amparo de estos derechos ante el tribunal judicial competente, conforme al procedimiento sumarísimo... a fin de que éste disponga, si correspondiere, el cese inmediato del comportamiento antisindical.

la ley. En particular, afirmo que había reclamado a la patronal en reiteradas oportunidades e instado a sus compañeros para que se organizaran y propusieran la designación de delegados de obreros.

El juez de primera instancia declaro en rebeldía a Disco S.A. por no contestar la demanda, implico un reconocimiento tácito de los extremos mencionados en el escrito por parte del actor. Se juzgó que el despido fue motivado por la libre actividad gremial. Se admitió entonces las pretensiones del actor con fundamento en el art. 47 de la ley 23.551, las clausulas constitucionales que consagran el principio de no discriminación, el derecho a la igualdad y los Convenios 87 y 98 OIT.

Consecuentemente en Segunda Instancia Disco S.A. realiza la 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 y considero que dicha declaración daba por reconocidos lo hechos expuestos en la demanda. Pero, si bien considero que la rebeldía estaba bien, sentencio que la Ley 23.551 no prevé la reinstalación del “activista” o “militante” gremial no reconocido, sino solo, la de los representantes gremiales. Resolvió argumentando de que en el ámbito laboral privado, la estabilidad del dependiente es impropia.

La Corte de Justicia de la Provincia de Catamarca, confirmo la decisión. Sostuvo que la interpretación de la Ley 23.551 efectuada por la Cámara era una de las interpretaciones posibles de la normativa y que el recurrente tampoco gozaba de la protección, como mero “militante”, de la Ley 23.592, “señaló que por lo demás , que el trabajador no pudo demostrar que hubiera actuado como “activista” o “representante sindical”, que dicha actividad haya sido conocida por la empleadora , ni que los propios dependientes a quienes decía representar lo hubiesen reconocido como colaborador gremial. Afirmo que la supuesta actividad sindical se puso de manifiesto al impugnar.

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

Frente a esa decisión el actor interpuso el recurso extraordinario en queja a la Corte Suprema de Justicia de la Nación. La Corte revoco la sentencia dictada por la Corte de Catamarca en tanto que omitió aplicar los estándares de prueba alegado en el precedente “Pellicori”. Por un lado los jueces Dra. Elena I. Highton de Nolasco,

Dr. Juan Carlos Maqueda, y el Dr. Fernando Rosenkrantz. Por otro el Ministro Doctor Horacio Rosatti.

III.- RATIO DECIDENDI

Con la firma de los Ministros del Máximo Tribunal Elena Highton de Nolasco, Juan Carlos Maqueda, Horacio Rosatti y Carlos Fernando Rosenkrantz, el 4 de septiembre de 2018, la Corte Suprema de Justicia de la Nación revocó la sentencia dictada por la Corte de Justicia de la Provincia de Catamarca, y fijó las condiciones para que un despido sea considerado discriminatorio por razones sindicales. Con fundamento en el precedente “Pellicori”³ la Corte Suprema resolvió que para que resulte procedente el despido de un trabajador que realizó reclamos gremiales en nombre y representación de sus compañeros, el empleador debe demostrar que el despido dispuesto no obedeció a una represalia por dicho activismo sindical.

La resolución de la Corte Suprema de Justicia de la Nación hace lugar al recurso extraordinario de queja, en el marco de un amparo sindical. Está compuesta por dos partes necesarias de analizar, la primera con el voto de la mayoría los ministros Juan Carlos Maqueda, Elena Highton de Nolasco, Carlos Fernando Rosenkrantz y por su voto el ministro Horacio Rosatti.

No se puede confinar la argumentación sobre el derecho a una argumentación puramente interpretativa. El derecho puede ser efectivamente un “concepto interpretativo” es por ello que en su fallo, el tribunal revocó el fallo de la Corte Provincial, y estableció a quién le corresponde probar el carácter discriminatorio del despido. Para ello, el Máximo Tribunal destacó con base en el precedente “Pellicori” y por lo expuesto en el precedente “Sisnero”⁴ que “quien alega la existencia de un motivo discriminatorio debe mostrar prima facie o verosímilmente que estaba llevando a cabo una actividad protegida por las normas que invoca y que la ejercía de modo regular. No cualquier actividad u opinión en el ámbito laboral es de carácter sindical o gremial.” Además, la Corte subrayó que el requisito de la realización de una actividad sindical fue acreditado por el actor, porque entre otras cosas el Ministerio de Trabajo de la Nación había acogido favorablemente el pedido de éste para que se convocara a elecciones de delegados.

³ (Fallos: 334:1387),

⁴ (Fallos: 337:611)

Y por último el Tribunal con absoluta claridad precisó que aun cuando el trabajador pruebe los extremos mencionados, “el empleador puede justificar su proceder acreditando que el despido no fue discriminatorio”.

De los fundamentos del fallo de la Corte, se desprende que cuando se trata de un despido sin expresión de causa, basta que el empleador demuestre que el despido no obedeció al motivo discriminatorio tachado de nulo o arbitrario y; cuando se trata de un despido fundado en justa causa, el empleador deberá demostrar que dicha causa se ha configurado.

En el caso en análisis, a opinión del Máximo Tribunal, la demandada no produjo prueba y omitió establecer si la causal invocada para el despido estaba configurada, o si constituía injuria suficiente.

Por otro lado conforme el fallo del juez Rosatti, se destaca que estaba fuera de discusión que el actor hubiera desarrollado actividad sindical y que luego de haber sido sancionado, y de haber impugnado la sanción, fue despedido por considerar como una injuria grave los términos de la misiva de la impugnación de la sanción. El Ministro Rosatti señaló que la Corte de Justicia de la Provincia de Catamarca había denegado la revisión de la sentencia que había rechazado la pretensión de reinstalación en su puesto al actor sosteniendo que la calidad de activista, militante, o asociado del trabajador resultaba insuficiente para reclamar la tutela de la ley 23.551; y que la ley 23.592 era inaplicable al caso, pues no se habían probado los presupuestos de hecho que ésta requería. Agregó que el litigio se relacionaba directamente con tres libertades “esenciales del estado constitucional vigente en la República”: de reunión, de expresión y de asociación cuya limitación afecta a una cuarta, la libertad sindical, derechos todos estos que, junto con la libertad de opinión, resultan inseparables. Finalmente, remarcó que sin el aseguramiento de las libertades indicadas, es poco menos que imposible que pueda ejercerse acabadamente el derecho de los trabajadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes.

En los fundamentos de Horacio Rosatti, se ocupa de desarrollar todo el contexto legal que ampara la actividad sindical, desde la leyes, hasta los convenios de la OIT y los tratados internacionales de Derechos Humanos, para sentenciar que ante este tipo de supuestos el trabajador cuenta con la opción de reclamar entre un mínimo (la reparación económica) y un máximo (la restitución a las condiciones

previas al acto discriminatorio), y que corresponde solo a este determinar la vía de reparación que pretende.

Esta afirmación la sustenta en “tres fundamentos: 1) La progresividad de los derechos humanos y el principio pro persona tras lo que afirma, una mirada del trabajador como sujeto de preferente tutela constitucional, que la opinión gremial amerita ser “particularmente” protegida. 2) La libertad de opinión que emana del art. 19 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el derecho a que nadie sea molestado a causa de sus opiniones; “nadie puede ver conculcados los derechos que reconoce el Pacto en razón de las opiniones que haya expresado o le sean atribuidas”. 3) La armonía entre la ley 23.592 y su referencia las “opiniones” con las cláusulas antidiscriminatorias de rango constitucional. Afirma de este modo que “sin el aseguramiento de las libertades que acaban de ser indicadas, es poco menos que imposible que puedan ejercerse acabadamente, el derecho de los trabajadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes, previsto en el Convenio N°87 relativo a la Libertad Sindical y a la Protección de Sindicación.”

Finalmente, si bien el doctor Rosatti se ha pronunciado a favor, la Corte no reafirmó el criterio sentado en el caso “Alvarez c/ Cencosud” mediante el cual estableció que la aplicación de la ley antidiscriminatoria implica que la reparación sea la reinstalación del trabajador, y no una indemnización económica.

ANTECEDENTES

En nuestra legislación vigente, en la doctrina y la jurisprudencia actualizada se consagra el principio de igualdad en el ámbito laboral y consecuentemente la prohibición de actos discriminatorios, como hace alusión la Ley de Contrato de Trabajo Comentada hay **Trato desigual** cuando intencionalmente se brinda al trabajador un tratamiento injusto en base a sus características o circunstancias personales (por ejemplo raza, religión, sexo, vida sexual, militancia sindical, etc.) negándole una promoción, vedándole determinados beneficios que otros en iguales circunstancias si tienen, variando en forma perniciosa sus condiciones laborales (traslado, cambio de horario, etc.), efectuando evaluaciones negativas o directamente procediendo a su despido. (Grisolia & Ahuad, 2014, pág. 51). Son diversas las situaciones que deben enfrentar los trabajadores en su vida laboral, y escasa las herramientas que sirven para obtener un pleno desarrollo de sus derechos, entre ellas la actividad sindical.

Ahora bien, la Constitución Nacional en su Art. 16, reconoce a la igualdad de todos los ciudadanos como garantía individual frente a la ley. Esto significa que el ordenamiento jurídico dispone a los fines de evitar la discriminación en términos generales dentro de la comunidad en la cual nos desarrollamos. Así, textualmente el Art. 16 C.N. expresa: La Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento: no hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. La igualdad es la base del impuesto y de las cargas públicas. Importante resulta en este aspecto puntualizar, que el derecho laboral en su formulación positiva, contempla y advierte este tipo de problemáticas sociales, procurando incorporar operativamente las garantías contenidas en la Constitución (Sagues, 1999). Todo ello, sumado al valor del principio Pro Homine, en virtud del cual como regla de interpretación de la Convención Americana, en el supuesto de aplicación de dos reglas distintas, prevalece la norma más favorable a la persona humana, resulta evidente que en caso de contraposición de dos preceptos constitucionales, debe prevalecer entre aquellos, el que sea más beneficioso a la persona (Palacio de Caeiro, 2015).

En tal sentido, el artículo 1º de la Ley 23.592 explícitamente expresa: Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados. A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos. (L. 23.592, 1988).

En relación a la normativa internacional protectoria en materia de derecho del Trabajo, la Declaración Universal de Derechos Humanos expresa en su Art. 22 Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948).

En el mismo orden de ideas encontramos que el artículo 2 del Convenio N° 87 de la OIT dispone que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas... colisiona con este aspecto del concepto más amplio de “libertad sindical” que sostiene la Organización Internacional del Trabajo, al menos en la interpretación que surge de los informes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ... La libertad sindical, entonces, encuentra tutela en todas y cada una de sus manifestaciones básicas tanto las que reconocen derechos, como las que promueven la democracia interna como aquellas que dotan a las asociaciones de fortaleza para lograr conquistas pero también para garantizar la libertad sindical. La ley garantiza la libertad sindical también a través de dispositivos procesales amplios y generosos como el del artículo 47 de la Ley N° 23.551 (“Todo trabajador o asociación sindical que fuere impedido u obstaculizado en el ejercicio regular de los derechos de la libertad sindical [...] podrá recabar amparo de estos derechos (Recalde , 2017, págs. 57,73).

Jurisprudencialmente puede advertirse de lo expresado, que el derecho a no ser discriminado se presenta como un derecho personalísimo de carácter no patrimonial. Esto es, como un Derecho Humano Fundamental garantizado tanto en la propia Constitución Nacional como en los Tratados Internacionales con jerarquía constitucional. De lo dicho se coligue pues, que aquel prevalece frente a los derechos de carácter patrimonial como pueden ser el derecho a la propiedad, a ejercer la libre industria, a la libre contratación, etc., siendo el fundamento de tal supremacía justamente el hecho de que el derecho a no ser discriminado es inescindible a la dignidad humana. Por tal circunstancia y siguiendo el razonamiento expuesto que se ve confirmado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el fallo “Álvarez” se presenta inevitable el cuestionamiento respecto de si el sistema indemnizatorio previsto en materia laboral resulta adecuado a fin de hacer operativas las garantías ante dichas y en efecto procurar el cumplimiento de las mismas. (Álvarez Maximiliano y otros c/Cencosud s/ Acción de Amparo, 2010).

Asimismo, es menester contemplar lo expresado en el fallo: la doctrina del Tribunal, no supone la eximición de prueba a la parte que tilda de discriminatorio a un acto pues, de ser esto controvertido, pesa sobre aquélla la carga de acreditar los

hechos de los que verosíblemente se siga la configuración del motivo debatido. Tampoco implica, de producirse esa convicción, una inversión de la carga probatoria ya que, ciertamente, en este supuesto, al demandado le corresponderá probar el hecho que justifique descartar el prima facie acreditado. (“Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Publico de Abogados de la Capital Federal s/Amparo”, 2011) en cuanto a que, cuando se discute si el despido obedeció o no a un motivo discriminatorio, la discriminación se considera probada si el trabajador acredita de modo verosímil que la medida fue dispuesta por esa razón y el demandado no prueba que responde a un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación.

Por último pero no menos importante, resulta necesario destacar que el trabajador se ve inmerso en un contexto que sufrió un cimbronazo con el Covid 19, es por ello estado de alerta frente a la pandemia, la Organización Internacional del Trabajo se apresuró a subrayar el rol del diálogo social para enfrentar la pandemia a los fines de mantener el nivel de empleo e ingresos, la protección de la salud y los impactos en las condiciones individuales de trabajo y, a la vez, el rol de las normas de trabajo evitando la discriminación y el trato desigual. La Comisión Interamericana de Derechos Humanos coincidió con OIT subrayando la necesidad del respeto de los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (DESCA) por parte de los estados: “Las personas que hayan de proseguir realizando sus actividades laborales, deben ser protegidas de los riesgos de contagio del virus y, en general, se debe dar adecuada protección a los trabajos, salarios, la libertad sindical y negociación colectiva, pensiones y demás derechos sociales interrelacionados con el ámbito laboral y sindical”. Desde allí y desde lo histórico y lo nuclear del Derecho del Trabajo, la necesidad de abordar sucintamente, tres protagonismos y la vez, alteraciones esenciales en el sistema de relaciones colectivas de trabajo en el marco de la pandemia: la negociación colectiva, las medidas de acción sindical y la actuación de las asociaciones sindicales en pandemia... Ciertamente, el trabajador es y debe objeto merecedor de especial tutela por el ordenamiento (Machado & Arese, 2020, págs. 5, 167). En estas circunstancias cobra importancia el fallo elegido pues sirve como una herramienta para garantizar y dar seguridad a los empleados frente a los avatares de las relaciones laborales, y garantizando los principio de igualdad y no discriminación.

POSTURA DE LA AUTORA

El derecho del trabajo es tuitivo; al no existir igualdad entre las partes, protege al trabajador, que es la parte más débil de la relación de trabajo. Es decir que mientras los empleadores tienen recursos suficientes para imponer determinadas condiciones, los trabajadores solo cuentan con su fuerza (capacidad) de trabajo (GRISOLIA , 2019, pág. 17).

La elaboración de la nota de fallo me ha llevado a coincidir con lo dictaminado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación. La resolución de las problemáticas jurídicas se advierte con gran claridad; por un lado en el dictamen que cuenta con los votos de la mayoría los Doctores Juan Carlos Maqueda, Elena Highton de Nolasco, Carlos Fernando Rosenkrantz donde se configura un problema de prueba. El tipo de análisis de problema jurídico que se admite sobre funcionamiento de determinadas presunciones legales, cargas probatorias y valoración de algunos tipos de pruebas en los hechos esgrimidos. Por ello a criterio del Tribunal el actor pudo probar, y demostrar verosilmente que realizaba una actividad sindical de modo regular, y que el despido del trabajador por parte de la empleadora fue por causa discriminatoria.

Por otro lado en efecto sobre el problema axiológico, la Corte con el voto por su lado del Dr. Rosatti pondera el peso de los principios y derechos constitucionales lo cual llevó a la revocación de la sentencia de la instancia anterior, se acentúa como característico, la referencia constante al principio de igualdad, no discriminación, plasmados en la propia Ley de Contrato de Trabajo y en los Tratados Internacionales.

Lo dictaminado por la Suprema Corte a mi criterio brinda una herramienta para el pleno desarrollo de los derechos del Trabajador, ya que como lo expresa en el considerando 13 la relación de trabajo muestra una especificidad que la distingue de manera patente de muchos otros vínculos jurídicos, puesto que la prestación de uno de los celebrantes, el trabajador, está constituida nada menos que por la actividad humana, la cual resulta per se, inseparable de la persona humana y, por lo tanto, de su dignidad⁵. Nada más acertado que la distinción que realizan en sus tres fundamentos donde en primer lugar lo decidido impulsa la plena efectividad de los derechos humanos cuyas bases se sientan en el principio “pro persona”. En segundo

⁵ Fallos: 341:1106 “Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical”

lugar contempla la libertad de opinión que emana del art. 19 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el derecho a que nadie sea molestado a causa de sus opiniones; “nadie puede ver conculcados los derechos que reconoce el Pacto en razón de las opiniones que haya expresado o le sean atribuidas” por ultimo parte de la base de los Tratados Internacionales para acentuar la prohibición de toda discriminación en el acceso al empleo y la conservación del mismo

En lo medular coincido en que la libertad sindical es el presupuesto indispensable para mejorar las condiciones de trabajo y garantizar la paz y armonía universales basadas en la justicia social.

El análisis de este fallo da pie a explicar una cuestión fundamental del Derecho Laboral Argentino, si bien en el ámbito privado se puede despedir sin causa, debiendo el empleador abonar una indemnización tarifada (art. 245 Ley de Contrato de Trabajo), por el contrario, el despido discriminatorio es nulo (art. 1 ley 23.592) y por tanto no tiene efectos extintivos de la relación laboral. Entonces, si un trabajador es despedido por su actividad sindical, ese despido es nulo porque tiene un móvil discriminatorio; y ello, sin importar si se trata de un mero activista o bien de un delegado sindical, porque la nulidad deriva de la regla general antidiscriminatoria prevista en el art. 1 de la ley 23.592; sobre la que se instaure además una garantía específica, prevista en el art. 47 de la ley 23.551 para todo trabajador que sea víctima de un comportamiento antisindical. Con este fallo, la Corte Suprema reafirma su doctrina ya expuesta en los fallos "Pellicori" y "Sisnero", en cuanto a la aplicación de la ley 23.592 a supuestos de despidos discriminatorios por actividad sindical.

Para finalizar, el presente trabajo me permitió bucear por los mares de derecho laboral, explorando y vislumbrando la importancia de la jurisprudencia elegida en el desenvolvimiento como futura abogada. Desde esta óptica puedo sostener que principio protectorio protege al trabajador frente a su desigual situación con el empleador, en los avances de la modernidad y las relaciones laborales digitales post pandemia donde la legislaciones de protección al trabajador son cada vez más precaria, el presente fallo acentúa la importancia de proteger al trabajador, no solo en el desenvolvimiento de sus funciones cotidianas, sino también busca el pleno desarrollo de sus derechos garantizando la libre actividad sindical.

CONCLUSION

El fallo elegido contempla la suma de dos criterios de protección de activistas sindicales la aplicación de la ley antidiscriminatoria, y la inversión de la carga de la prueba en este tipo de despido.

A modo de conclusión es necesario destacar, que la solución propuesta no implica en modo alguno desconocer la posibilidad que tiene el empleador de despedir como derivación de su libertad de contratación, sino la prohibición de hacerlo en forma discriminatoria. De este modo, si bien el fallo de la Corte no condena a la reinstalación del trabajador, sino que ordena al tribunal de origen a dictar sentencia de acuerdo al estándar probatorio que fuera desarrollado en la misma, considerando además los elementos de prueba acompañados por el actor que acreditan su activa participación gremial, lo cierto es que ratifica un criterio que otorga protección a los activistas sindicales para desarrollar su militancia y resulta un soplo de aire fresco en un contexto hostil para la clase trabajadora.

Con el análisis del fallo se puede arribar a la conclusión de que la doctrina expuesta por la Corte en el fallo “Varela” es una isla de esperanza donde pueden arribar los trabajadores para poder descansar de los mares tormentosos de la precarización laboral, la rescisión económica post pandemia y la era de la digitalización de los mercados laborales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Doctrina

Alchourrón, C.E y Bulygin, E. (1998). *Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*, Buenos. Aires: Astrea.

Bulygin, E. (1991). *Sentencia judicial y creación del derecho*. . Madrid: ES: Centro de Estudios Constitucionales.

Declaracion Universal de Derechos Humanos. (10 de Diciembre de 1948). *Res. 217 III*. Paris.

Dworkin, R., (1989) *Los Derechos en serio*. 2ª Ed. Barcelona: Ariel S.A

Hart, H., L., A. (1998) *“El Concepto de Derecho”* Buenos Aires: Artes Gráficas Candil.

GRISOLIA , J. A. (2019). *Manual de Derecho Laboral*. Buenos Aires: FEYDE.

Grisolia, J., & Ahuad, E. (2014). *Ley de Contrato de Trabajo Comentada 5º Edición*. Buenos Aires: Editorial Estudio.

Machado, J., & Arese, C. (2020). Impacto del Coronavirus en las Relaciones Laborales. *Revista de Derecho Laboral*.

Palacio de Caeiro, S. (2015). El Derecho del Trabajo en la Constitución Nacional y Tratados de Derechos Humanos. *Ponencia presentada en la XIV Jornadas sobre el Impacto del Nuevo Código Civil y Comercial el Despido Discriminatorio*. Córdoba -Argentina.

Recalde , M. (2017). *Manual de Derecho Colectivo de Trabajo*. Buenos Aires: EDUNPAZ.

Sagues, N. (1999). *Elementos del Derecho Constitucional*. Buenos Aires: Astrea.

Legislación

Constitución de la Nación Argentina Ley Nº 24.430. Disponible en

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

Ley 20.744, <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=25552>

Ley 23.592 de Actos Discriminatorios disponible en:

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/texact.htm>

Ley 23.551 Asociaciones Sindicales disponible en:

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20993/texact.htm>

Jurisprudencia

Corte Suprema de Justicia de la Nación (04 de septiembre de 2018) Fallos: 341:1106 “Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical” Disponible en <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=747343&cache=1631459301689>

Corte Suprema de Justicia de la Nación “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/Amparo”, 334:1387 (Corte Suprema de Justicia de la Nación 15 de Noviembre de 2011).

Corte Suprema de Justicia de la Nación Alvarez Maximiliano y otros c/Cencosud s/ Acción de Amparo, A. 1023 (Corte Suprema de Justicia de la Nación 07 de Diciembre de 2010).