



Carrera: Abogacía

Nombre y Apellido: Ariel Alejandro Gil

Legajo: VABG35506

DNI: 25.554.185

Tutor: Carlos Isidro Bustos

Fecha de entrega: 24 de abril del 2022

Opción de trabajo: Comentario a fallo

Tema elegido: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo

Entregable 1

I. Justificación de la importancia del fallo y relevancia de su análisis

En este modelo de caso se analizará los autos "Villalba Enrique Fernando c/ Kraft Foods Argentina S.A. s/ Reinstalación", dictado por la Suprema Corte de Justicia de la provincia de Buenos Aires (SCJ de Bs. As.) con fecha de sentencia del 27 de febrero del 2019 recuperado de [A favor de la actividad sindical \(diariojudicial.com\)](http://diariojudicial.com). La importancia del mismo se suscita en que la contienda resuelve si corresponde aplicar la ley 23.551 de Penalización contra actos discriminatorios en los distractos laborales y, consecuentemente permitir al despedido optar por una indemnización agravada o la reinstalación a su puesto de trabajo. En razón de ello, resulta un fallo ejemplar dado que en sintonía con la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) deja de relieve que en los casos de los despidos discriminatorios es el empleador quien debe demostrar que la desvinculación del empleado no respondió a una represalia por su actividad sindical y dar prueba sobre la veracidad de la causal invocada para disolver el vínculo.

Es válido recordar aquí que la libertad sindical encuentra sustento en el art. 14 bis de la Constitución Nacional (CN) y que la misma está íntimamente ligada a los principios principio de igualdad y no discriminación contemplados en el art. 16 y 75 inc. 22 de la CN. Pues, en este caso un trabajador (Enrique Fernando Villalba) es despedido junto a otros empleados en el marco de un conflicto amplio derivado de la aparición de la influenza A H1N1. Sin embargo, para mejorar las relaciones laborales varios empleados -en igual situación que Villalba- fueron reinstalados en sus puestos. Ello motivó a que éste último entendiera que su desvinculación respondía una represalia por parte del empleador dada su "actividad sindical de hecho" deviniéndose la disolución del vínculo en un despido discriminatorio.

La SCJ de Bs.As ratificó la sentencia del tribunal *a quo* que ordenaba reinstalar al trabajador en su puesto de trabajo. Así las cosas, el auto bajo análisis reviste relevancia jurídica en función de la protección y tutela de los trabajadores ya que al verse vulnerados derechos fundamentales -igualdad, no discriminación y libertad sindical- el damnificado merece "normas que protejan más intensamente" (Considerando III.2.c).

II. Breve descripción del problema jurídico del caso

La demandada dedujo un recurso de inaplicabilidad de la ley respecto de la n° 23.592 al sostener que la misma resultaba ajena al derecho del trabajo por ser ésta de derecho común y, que la ley específica aplicable en el ámbito laboral (LCT) establece una indemnización tarifada para el caso de despido sin causa. Asimismo, sostuvo que no le corresponde la tutela sindical prevista en la ley N° 23.551 considerando que actividad ejercida por el actor era informal. Estas cuestiones a resolver responden a un problema jurídico de relevancia al respecto de ambas normas, ya que “se discrepa acerca de si la norma expresada es o no aplicable” (Moreso y Vilajosana, 2004, Pág.185) a este caso.

También se destaca un problema jurídico de tipo axiológico el cual se presenta cuando existe un conflicto entre principios en un caso concreto (Dworkin, 1989). Queda de relieve dado que el actor reclama con fundamento en el principio de igualdad y no discriminación por verse vulnerados los art. 16 y 75 inc. 22 de la CN y, por su parte, la demandada sostiene que hubo una violación de los derechos constitucionales tales como ejercer industria lícita, contratar libremente y el de propiedad.

III. Bibliografía

III.1 Doctrina

Dworkin, R. (1989). *Los Derechos en serio*. Barcelona. Editorial Ariel S.A.

Moreso, J. y Vilajosana, J. (2004). *Introducción a la teoría del derecho*. Madrid, ES: Marcial Pons.

III.2 Legislación

Constitución de la Nación Argentina- Boletín Oficial 23 de agosto de 1994.

Ley n° 23.551, (1988). “Asociaciones sindicales.” (BO 23/03/1988). Gobierno Argentino.

Ley n° 23.592, (1988). “Penalización de actos discriminatorios” (BO 03/08/1988).

Gobierno Argentino

Ley N°20.744, (1976) “Ley de Contrato de Trabajo”. Gobierno de la Nación Argentina (BO 13/05/1976)

III.3 Jurisprudencia

SCJ de la Prov. de Buenos Aires, (2019) "Villalba Enrique Fernando c/ Kraft Foods Argentina S.A. s/ Reinstalación" (4/02/2019).

Fecha de entrega: 24 de abril del 2022

Entregable 2

I. Introducción

En este modelo de caso se analizará los autos "Villalba Enrique Fernando c/ Kraft Foods Argentina S.A. s/ Reinstalación", dictado por la Suprema Corte de Justicia de la provincia de Buenos Aires (SCJ de Bs. As.) con fecha de sentencia del 27 de febrero del 2019 recuperado de [A favor de la actividad sindical \(diariojudicial.com\)](http://diariojudicial.com). La importancia del mismo se suscita en que la contienda resuelve si corresponde aplicar la ley 23.551 de Penalización contra actos discriminatorios en los distractos laborales y, consecuentemente permitir al despedido optar por una indemnización agravada o la reinstalación a su puesto de trabajo. En razón de ello, resulta un fallo ejemplar dado que en sintonía con la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) deja de relieve que en los casos de los despidos discriminatorios es el empleador quien debe demostrar que la desvinculación del empleado no respondió a una represalia por su actividad sindical y dar prueba sobre la veracidad de la causal invocada para disolver el vínculo.

Es válido recordar aquí que la libertad sindical encuentra sustento en el art. 14 bis de la Constitución Nacional (CN) y que la misma está íntimamente ligada a los principios principio de igualdad y no discriminación contemplados en el art. 16 y 75 inc. 22 de la CN. Pues, en este caso un trabajador (Enrique Fernando Villalba) es despedido junto a otros empleados en el marco de un conflicto amplio derivado de la aparición de la influenza A H1N1. Sin embargo, para mejorar las relaciones laborales varios empleados -en igual situación que Villalba- fueron reinstalados en sus puestos. Ello motivó a que éste último entendiera que su desvinculación respondía una represalia por parte del empleador dada su "actividad sindical de hecho" deviniéndose la disolución del vínculo en un despido discriminatorio.

La SCJ de Bs.As ratificó la sentencia del tribunal *a quo* que ordenaba reinstalar al trabajador en su puesto de trabajo. Así las cosas, el auto bajo análisis reviste relevancia jurídica en función de la protección y tutela de los trabajadores ya que al verse vulnerados derechos fundamentales -igualdad, no discriminación y libertad sindical- el damnificado merece “normas que protejan más intensamente” (Considerando III.2.c).

La demandada dedujo un recurso de inaplicabilidad de la ley respecto de la n° 23.592 al sostener que la misma resultaba ajena al derecho del trabajo por ser ésta de derecho común y, que la ley específica aplicable en el ámbito laboral (LCT) establece una indemnización tarifada para el caso de despido sin causa. Asimismo, sostuvo que no le corresponde la tutela sindical prevista en la ley 23.551 considerando que actividad ejercida por el actor era informal. Estas cuestiones a resolver responden a un problema jurídico de relevancia al respecto de ambas normas, ya que “se discrepa acerca de si la norma expresada es o no aplicable” (Moreso y Vilajosana, 2004, Pág.185) a este caso.

También se destaca un problema jurídico de tipo axiológico el cual se presenta cuando existe un conflicto entre principios en un caso concreto (Dworkin, 1989). Queda de relieve dado que el actor reclama con fundamento en el principio de igualdad y no discriminación por verse vulnerados los art. 16 y 75 inc. 22 de la CN y, por su parte, la demandada sostiene que hubo una violación de los derechos constitucionales tales como ejercer industria lícita, contratar libremente y el de propiedad.

II. Aspectos procesales

A) Premisa fáctica

Los hechos que dieron origen a la causa bajo análisis tuvieron lugar en las instalaciones de Kraft Foods Argentina S.A. (hoy Mondelez Argentina S.A) cuando a raíz del conflicto generado por una aparente pandemia provocada por la influenza A H1N1 se iniciaron una serie de disturbios por parte de los empleados. Como consecuencia de ello, el Sr. Villalba fue despedido de la empresa. Esta última le envió un telegrama en el que lo imputaban de haber participado en los disturbios mencionados donde se “amontonaron e incendiaron pallets en el ingreso del puesto 3 del establecimiento lo cual implicaba un severo compromiso con la seguridad industrial y de bienes y personas, destrucción de propiedad privada y bloqueo violento de acceso violando normas mínimas de conducta

laboral e incluso de civilidad”. En esa oportunidad, Villalba rechazó oportunamente la causal de despido invocada, intimando a la restitución de tareas.

Vale destacar dos cuestiones relevantes, primero, en este contexto laboral el marco de la supuesta pandemia se instruyó en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social el expediente 1.311.240/09 donde se intimó a la empresa “reincorporar a los trabajadores despedidos, otorgar tareas a todos sus dependientes en forma normal y habitual y abstenerse de tomar represalias de ningún tipo con el personal representado por la asociación sindical ni con ninguna otra persona”. Consecuentemente, la empresa reincorporó a veinte trabajadores. Amén de ello, no se reincorporó al actor que se encontraba en igualdad de condiciones que sus compañeros. La segunda cuestión que importa poner de relieve es que Villalba había sido electo delegado del sector donde prestaba servicios y que había ejercido efectivamente tareas de esa naturaleza.

B) Historia procesal

En razón de los hechos ocurridos, Villalba demandó a la empresa con fundamento en la ley 23.551 de asociaciones sindicales y el art. 1 de la ley 23.592 de la ley antidiscriminatoria. El Tribunal de Trabajo n° 6 de San Isidro hizo lugar a la demanda promovida. Sostuvo que el único sustento lógico para no reincorporar a Villalba habría sido que la actividad sindical de hecho del actor generaba alguna molestia en la patronal. De tal modo ordenó a Kraft Foods Argentina S.A. a reincorporar al trabajador, pagarle los salarios que dejó de percibir y también un resarcimiento por daño moral en virtud del acto ilícito extracontractual en el que incurrió al despedirlo.

La sentencia motivó a la accionada a deducir un recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley en virtud de los arts. 14, 16, 17, 18 y 19 de la CN; 47 de la ley 23.551; 17, 81, 91, 242 y 245 de la Ley de Contrato de Trabajo; art.1 de la ley 23.592. Fundamentó que la condena que disponía la restitución del trabajador implicaba una violación de derechos constitucionales tales como ejercer industria lícita, contratar libremente y de propiedad. Asimismo, se agravó por entender que la sentencia

privilegiaba una norma de derecho común (haciendo referencia a la ley antidiscriminatoria), por sobre la ley específica aplicable en el ámbito laboral (la ley de contrato de trabajo) que establece una indemnización tarifada para el caso de despido sin causa. Añade que ello implica concederle al actor una especie de estabilidad absoluta asimilable a la de un trabajador que goza de la tutela sindical prevista en la ley 23.551 de asociaciones sindicales.

C) Decisión del tribunal

Por los fundamentos que se expondrán en el siguiente acápite, la SCJ de la Prov. de Bs. As. rechazó el recurso de inaplicabilidad de la ley interpuesto por la empresa.

III. Descripción de la *ratio decidendi*

Los argumentos que brindó la SCJ de justicia para resolver los problemas jurídicos serán divididos en aquellos que resuelven el de relevancia y los que esgrimieron para la resolución del problema axiológico.

Sobre el problema de relevancia pusieron de relieve que ley antidiscriminatoria aplicada en los conflictos laborales no provocaba fisuras en el bloque normativo integrado por preceptos locales e internacionales aplicables. Para fundamentar ese argumento referenciaron los precedentes de ese tribunal dictados con anterioridad, entre ellos “Villalba” y “Sffair”. La Corte local puso énfasis en que la propia ley, en su art. 1 no descarta que pueda aplicarse cuando el acto discriminatorio es un despido y el damnificado un trabajador dependiente y que incluso el segundo párrafo del art. refiere a la discriminación arbitraria por motivo gremial o condición social, la que habrá de configurarse, en la mayoría de los casos, en el marco de relaciones de esa naturaleza. Finalmente fundamento su resolución de la cuestión de relevancia en el precedente “Alvarez Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A.” dictado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el cual también se resolvió en virtud de la ley antidiscriminatoria dejando

de resalto que ésta no admite salvedades o ámbitos de tolerancia más aún cuando el trabajo involucra una “actividad humana, la cual resulta, *per se*, inseparable de la persona humana y, por lo tanto, de su dignidad” (cons. 6º, voto de la mayoría).

Entonces refirió que lo que se privilegió al aplicar la norma antidiscriminatoria fue la “prevención y la nulificación del acto discriminatorio: impedirlo, si aparece inminente su concepción lesiva, o hacer cesar sus efectos y reparar las consecuencias dañosas del hecho ilícito cuando este ya se produjo”. De tal modo, como el despido constituyó un acto discriminatorio, la acción jurídica que corresponde es la nulidad de la decisión extintiva y la consecuente reinstalación de la víctima en su puesto de trabajo, pues el actor así lo solicitó.

Al respecto de la colisión de principios constitucionales se destacó que el derecho a no ser discriminado es un derecho fundamental que también aplica al ámbito del trabajo. Refirió a lo paradójico que sería interpretar que el art. 1 de la ley antidiscriminatoria discrimina a los trabajadores afectados por un acto de esa naturaleza por el solo hecho de serlo. Ello tornaría a esta ley inconstitucional. Destacó que el principio protectorio en el derecho del trabajo se contempla en el art. 14 bis CN y que la distinción normativa debe adaptarse a este principio y en concordancia también con los derechos de igualdad de condiciones el resto de los habitantes del país. Ello en virtud de los precedentes del propio tribunal “L. 77.503, “Cardelli” y L. 75.346, “Brítez”, sents. de 6-VI-2001; L. 75.583, “Romero”, sent. de 19-II-2002; L. 78.922, “Rogers”, sent. de 2-VII-2003; L. 79.072, “Velázquez”, sent. de 3-X2003; L. 81.216, “Castro”, entre otros.

Ahora bien, sobre lo referido a la eventual incompatibilidad entre la reinstalación de un trabajador víctima de un distracto discriminatorio y el derecho a contratar y ejercer toda industria lícita del art. 14 bis de la Constitución nacional, la SCJ refirió a la doctrina del Máximo Tribunal, pues en el caso “De Luca” se afirmó también la reinstalación guarda singular coherencia con los principios que rigen a las instancias jurisdiccionales internacionales en materia de derechos humanos, tendientes a la plena reparación de los daños irrogados, verbigracia, por un despido. Asimismo, hizo mención a que igual solución se aplicó en otros casos resueltos por la CSJN como “Arecco, Maximiliano c/

Praxair Argentina S.A. s/ sumarísimo”, “Parra Vera, Máxima c/ San Timoteo S.A. s/ acción de amparo” y “Cejas, Adrián Enrique c/ Fate S.A. s/ juicio sumarísimo”. Dejo de relieve la SCJ que los derechos de propiedad y a ejercer industria lícita no revisten carácter absoluto ya que deben compatibilizar con el resto de los derechos constitucionalmente reconocidos.

IV. Bibliografía

III.1 Doctrina

Dworkin, R. (1989). *Los Derechos en serio*. Barcelona. Editorial Ariel S.A.

Moreso, J. y Vilajosana, J. (2004). *Introducción a la teoría del derecho*. Madrid, ES: Marcial Pons.

III.2 Legislación

Constitución de la Nación Argentina- Boletín Oficial 23 de agosto de 1994.

Ley nº 23.551, (1988). “Asociaciones sindicales.” (BO 23/03/1988). Gobierno Argentino.

Ley nº 23.592, (1988). “Penalización de actos discriminatorios” (BO 03/08/1988).

Gobierno Argentino

Ley Nº20.744, (1976) “Ley de Contrato de Trabajo”. Gobierno de la Nación Argentina (BO 13/05/1976)

III.3 Jurisprudencia

CSJN (2010). "Recurso de hecho deducido por la demandada en la causa Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo" (07/12/2010)

SCJ de la Prov. de Buenos Aires, (2019) "Villalba Enrique Fernando c/ Kraft Foods Argentina S.A. s/ Reinstalación" (4/02/2019)

SCJ de la Prov. de Buenos Aires, (2002) “Romero, Javier Leonardo y otro/a. contra Empresa San Vicente S.A. de Transporte. Indemnización por muerte" (16/07/2002).

Fecha de entrega: 05 de junio del 2022

Entregable 3

Sumario I. Introducción. - II. Aspectos procesales: a) Premisa fáctica. b) Historia Procesal. c) Decisión del Tribunal. - III. Descripción de la *Ratio Decidendi*. - IV. Análisis conceptual y antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. - V. Postura del autor. - VI. Conclusión. - VII. Bibliografía.

IV. Introducción

En este modelo de caso se analizará los autos "Villalba Enrique Fernando c/ Kraft Foods Argentina S.A. s/ Reinstalación", dictado por la Suprema Corte de Justicia de la provincia de Buenos Aires (SCJ de Bs. As.) con fecha de sentencia del 27 de febrero del 2019 recuperado de [A favor de la actividad sindical \(diariojudicial.com\)](http://diariojudicial.com). La importancia del mismo se suscita en que la contienda resuelve si corresponde aplicar la ley 23.551 de Penalización contra actos discriminatorios en los distractos laborales y, consecuentemente permitir al despedido optar por una indemnización agravada o la reinstalación a su puesto de trabajo. En razón de ello, resulta un fallo ejemplar dado que en sintonía con la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) deja de relieve que en los casos de los despidos discriminatorios es el empleador quien debe demostrar que la desvinculación del empleado no respondió a una represalia por su actividad sindical y dar prueba sobre la veracidad de la causal invocada para disolver el vínculo.

Es válido recordar aquí que la libertad sindical encuentra sustento en el art. 14 bis de la Constitución Nacional (CN) y que la misma está íntimamente ligada a los principios principio de igualdad y no discriminación contemplados en el art. 16 y 75 inc. 22 de la CN. Pues, en este caso un trabajador (Enrique Fernando Villalba) es despedido junto a otros empleados en el marco de un conflicto amplio derivado de la aparición de la influenza A H1N1. Sin embargo, para mejorar las relaciones laborales varios empleados -en igual situación que Villalba- fueron reinstalados en sus puestos. Ello motivó a que éste último entendiera que su desvinculación respondía una represalia por parte del

empleador dada su “actividad sindical de hecho” deviniéndose la disolución del vínculo en un despido discriminatorio.

La SCJ de Bs.As ratificó la sentencia del tribunal *a quo* que ordenaba reinstalar al trabajador en su puesto de trabajo. Así las cosas, el auto bajo análisis reviste relevancia jurídica en función de la protección y tutela de los trabajadores ya que al verse vulnerados derechos fundamentales -igualdad, no discriminación y libertad sindical- el damnificado merece “normas que protejan más intensamente” (Considerando III.2.c).

La demandada dedujo un recurso de inaplicabilidad de la ley respecto de la n° 23.592 al sostener que la misma resultaba ajena al derecho del trabajo por ser ésta de derecho común y, que la ley específica aplicable en el ámbito laboral (LCT) establece una indemnización tarifada para el caso de despido sin causa. Asimismo, sostuvo que no le corresponde la tutela sindical prevista en la ley 23.551 considerando que actividad ejercida por el actor era informal. Estas cuestiones a resolver responden a un problema jurídico de relevancia al respecto de ambas normas, ya que “se discrepa acerca de si la norma expresada es o no aplicable” (Moreso y Vilajosana, 2004, Pág.185) a este caso.

También se destaca un problema jurídico de tipo axiológico el cual se presenta cuando existe un conflicto entre principios en un caso concreto (Dworkin, 1989). Queda de relieve dado que el actor reclama con fundamento en el principio de igualdad y no discriminación por verse vulnerados los art. 16 y 75 inc. 22 de la CN y, por su parte, la demandada sostiene que hubo una violación de los derechos constitucionales tales como ejercer industria lícita, contratar libremente y el de propiedad.

V. Aspectos procesales

D) Premisa fáctica

Los hechos que dieron origen a la causa bajo análisis tuvieron lugar en las instalaciones de Kraft Foods Argentina S.A. (hoy Mondelez Argentina S.A) cuando a raíz del conflicto generado por una aparente pandemia provocada por la influenza A H1N1 se iniciaron una serie de disturbios por parte de los empleados. Como consecuencia de ello, el Sr. Villalba fue despedido de la empresa. Esta última le envió un telegrama en el que lo imputaban de haber participado en los disturbios mencionados donde se “amontonaron

e incendiaron pallets en el ingreso del puesto 3 del establecimiento lo cual implicaba un severo compromiso con la seguridad industrial y de bienes y personas, destrucción de propiedad privada y bloqueo violento de acceso violando normas mínimas de conducta laboral e incluso de civilidad”. En esa oportunidad, Villalba rechazó oportunamente la causal de despido invocada, intimando a la restitución de tareas.

Vale destacar dos cuestiones relevantes, primero, en este contexto laboral el marco de la supuesta pandemia se instruyó en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social el expediente 1.311.240/09 donde se intimó a la empresa “reincorporar a los trabajadores despedidos, otorgar tareas a todos sus dependientes en forma normal y habitual y abstenerse de tomar represalias de ningún tipo con el personal representado por la asociación sindical ni con ninguna otra persona”. Consecuentemente, la empresa reincorporó a veinte trabajadores. Amén de ello, no se reincorporó al actor que se encontraba en igualdad de condiciones que sus compañeros. La segunda cuestión que importa poner de relieve es que Villalba había sido electo delegado del sector donde prestaba servicios y que había ejercido efectivamente tareas de esa naturaleza.

E) Historia procesal

En razón de los hechos ocurridos, Villalba demandó a la empresa con fundamento en la ley 23.551 de asociaciones sindicales y el art. 1 de la ley 23.592 de la ley antidiscriminatoria. El Tribunal de Trabajo n° 6 de San Isidro hizo lugar a la demanda promovida. Sostuvo que el único sustento lógico para no reincorporar a Villalba habría sido que la actividad sindical de hecho del actor generaba alguna molestia en la patronal. De tal modo ordenó a Kraft Foods Argentina S.A. a reincorporar al trabajador, pagarle los salarios que dejó de percibir y también un resarcimiento por daño moral en virtud del acto ilícito extracontractual en el que incurrió al despedirlo.

La sentencia motivó a la accionada a deducir un recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley en virtud de los arts. 14, 16, 17, 18 y 19 de la CN; 47 de la ley 23.551; 17, 81, 91, 242 y 245 de la Ley de Contrato de Trabajo; art.1 de la ley 23.592. Fundamentó que la condena que disponía la restitución del trabajador implicaba una

violación de derechos constitucionales tales como ejercer industria lícita, contratar libremente y de propiedad. Asimismo, se agravó por entender que la sentencia privilegiaba una norma de derecho común (haciendo referencia a la ley antidiscriminatoria), por sobre la ley específica aplicable en el ámbito laboral (la ley de contrato de trabajo) que establece una indemnización tarifada para el caso de despido sin causa. Añade que ello implica concederle al actor una especie de estabilidad absoluta asimilable a la de un trabajador que goza de la tutela sindical prevista en la ley 23.551 de asociaciones sindicales.

F) Decisión del tribunal

Por los fundamentos que se expondrán en el siguiente acápite, la SCJ de la Prov. de Bs. As. rechazó el recurso de inaplicabilidad de la ley interpuesto por la empresa.

VI. Descripción de la *ratio decidendi*

Los argumentos que brindó la SCJ de justicia para resolver los problemas jurídicos serán divididos en aquellos que resuelven el de relevancia y los que esgrimieron para la resolución del problema axiológico.

Sobre el problema de relevancia pusieron de relieve que ley antidiscriminatoria aplicada en los conflictos laborales no provocaba fisuras en el bloque normativo integrado por preceptos locales e internacionales aplicables. Para fundamentar ese argumento referenciaron los precedentes de ese tribunal dictados con anterioridad, entre ellos “Villalba” y “Sffaeir”. La Corte local puso énfasis en que la propia ley, en su art. 1 no descarta que pueda aplicarse cuando el acto discriminatorio es un despido y el damnificado un trabajador dependiente y que incluso el segundo párrafo del art. refiere a la discriminación arbitraria por motivo gremial o condición social, la que habrá de configurarse, en la mayoría de los casos, en el marco de relaciones de esa naturaleza. Finalmente fundamento su resolución de la cuestión de relevancia en el precedente

“Alvarez Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A.” dictado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el cual también se resolvió en virtud de la ley antidiscriminatoria dejando de resalto que ésta no admite salvedades o ámbitos de tolerancia más aún cuando el trabajo involucra una “actividad humana, la cual resulta, *per se*, inseparable de la persona humana y, por lo tanto, de su dignidad” (cons. 6º, voto de la mayoría).

Entonces refirió que lo que se privilegió al aplicar la norma antidiscriminatoria fue la “prevención y la nulificación del acto discriminatorio: impedirlo, si aparece inminente su concepción lesiva, o hacer cesar sus efectos y reparar las consecuencias dañosas del hecho ilícito cuando este ya se produjo”. De tal modo, como el despido constituyó un acto discriminatorio, la acción jurídica que corresponde es la nulidad de la decisión extintiva y la consecuente reinstalación de la víctima en su puesto de trabajo, pues el actor así lo solicitó.

Al respecto de la colisión de principios constitucionales se destacó que el derecho a no ser discriminado es un derecho fundamental que también aplica al ámbito del trabajo. Refirió a lo paradójico que sería interpretar que el art. 1 de la ley antidiscriminatoria discrimina a los trabajadores afectados por un acto de esa naturaleza por el solo hecho de serlo. Ello tornaría a esta ley inconstitucional. Destacó que el principio protectorio en el derecho del trabajo se contempla en el art. 14 bis CN y que la distinción normativa debe adaptarse a este principio y en concordancia también con los derechos de igualdad de condiciones el resto de los habitantes del país. Ello en virtud de los precedentes del propio tribunal “L. 77.503, “Cardelli” y L. 75.346, “Brítez”, sents. de 6-VI-2001; L. 75.583, “Romero”, sent. de 19-II-2002; L. 78.922, “Rogers”, sent. de 2-VII-2003; L. 79.072, “Velázquez”, sent. de 3-X2003; L. 81.216, “Castro”, entre otros.

Ahora bien, sobre lo referido a la eventual incompatibilidad entre la reinstalación de un trabajador víctima de un distracto discriminatorio y el derecho a contratar y ejercer toda industria lícita del art. 14 bis de la Constitución nacional, la SCJ refirió a la doctrina del Máximo Tribunal, pues en el caso “De Luca” se afirmó también la reinstalación guarda singular coherencia con los principios que rigen a las instancias jurisdiccionales

internacionales en materia de derechos humanos, tendientes a la plena reparación de los daños irrogados, verbigracia, por un despido. Asimismo, hizo mención a que igual solución se aplicó en otros casos resueltos por la CSJN como “Arecco, Maximiliano c/ Praxair Argentina S.A. s/ sumarísimo”, “Parra Vera, Máxima c/ San Timoteo S.A. s/ acción de amparo” y “Cejas, Adrián Enrique c/ Fate S.A. s/ juicio sumarísimo”. Dejo de relieve la SCJ que los derechos de propiedad y a ejercer industria lícita no revisten carácter absoluto ya que deben compatibilizar con el resto de los derechos constitucionalmente reconocidos.

VII. Análisis conceptual y antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

Los ejes principales de este trabajo son, la colisión de principios constitucionales en las pretensiones y fundamentaciones de las partes del proceso, y la aplicación de una ley general a la resolución de un conflicto laboral privado al respeto de un despido discriminatorio en razón del ejercicio de la libertad sindical. Por ello en este apartado se expresarán antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales sobre estas problemáticas.

Al respecto de los principios generales dentro del derecho, el doctrinario Podetti (1996) destaca ciertos conceptos y refiere que, los mismos constituyen “los principios superiores de justicia radicados fuera del derecho positivo y a los cuales éste trata de darles encarnación en una circunstancia histórica concreta determinada” (Llambías, 1993, p.15). En la misma línea refiere al concepto de otro doctrinario que sostiene que son ‘las ideas fundamentales sobre la organización jurídica de una comunidad y que cumplen funciones fundadora, interpretativa y supletoria de su total ordenamiento jurídico (Arce y Florez-Valdés, 1990). En consecuencia, a la luz de estos principios se debe interpretar y aplicar los modelos jurídicos a la relación social sobre cuya juridicidad ha de decidir el juez, aunque haya dificultades de ajuste. En definitiva, “dichos principios generales constituyen las bases teóricas y las razones lógicas del ordenamiento jurídico” (Podetti, 1996, p. 139).

Ahora bien, al respecto de los principios de discriminación e igualdad estos se encuentran contemplados en nuestra CN y, consecuentemente están dotados con la tutela de máxima jerarquía. Aplicados a la esfera laboral la reforma de la CN en el año 1957 introdujo el art. 14 bis, que consagra la protección integral del trabajador asegurándole

protección contra el despido arbitrario -incluyendo los discriminatorios-. Con la finalidad de proteger a los trabajadores frente al poder y al abuso de los patrones o empleadores. No obstante, esta protección no está establecida de una forma rígida, sino que se trata de proteger al trabajador de los efectos del despido incausado - discriminatorio-, pero sin violentar la libertad del empleador o sus posibilidades económicas de mantener los puestos de trabajo (Carrera, 2015). Esta problemática axiológica entre principios constitucionales fue atendida también por la CSJN en el caso “Vizzoti, Carlos Alberto c/ AMSA S. A.” donde refirió que este artículo requiere un particular enfoque para el control de constitucionalidad. En efecto, en la relación y contrato de trabajo se ponen en juego, en lo que atañe a intereses particulares, tanto los del trabajador como los del empleador, y ninguno de ellos debe ser descuidado por las leyes. Así y todo, lo determinante es que, desde el ángulo constitucional, el primero es sujeto de preferente tutela, tal como se sigue de los pasajes del art. 14 bis. Es decir que la libertad de contratar del patrono no puede ser entendida de manera absoluta y un límite a ella lo encontramos en la prohibición de despedir por cuestiones discriminatorias (Considerando n°9).

Dentro de los principios específicos del derecho y en virtud de la temática analizada en esta nota a fallo, se distingue un principio básico de actuación colectiva del que se deriva el principio de libertad sindical (Podetti, 1996). Estos principios poseen su normativa específica a nivel internacional, el Convenio sobre la libertad sindical (N° 87) y el Convenio sobre derecho de sindicación y de negociación colectiva (N° 98), cuyas cláusulas han adquirido jerarquía constitucional a partir de la reforma constitucional del año 1994. Asimismo, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre en su art. 22 reza que “toda persona tiene el derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden sindical”; la Declaración Universal de Derechos Humanos también dispone que “toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y asociación pacíficas” en virtud de su art. 20 y; la Convención Americana sobre Derechos Humanos en el art. 16 dispone que “todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines laborales” (Recalde, 2017). Por su parte la propia LCT, establece en su art. 17 la prohibición de cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.

Esta normativa mencionada hasta el momento, llevan preguntar qué disposición corresponde aplicar a la solución de un despido discriminatorio por razones sindicales. De tal modo, sobre la cuestión de relevancia también hay antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. Parte de la doctrina entiende que “una ley general posterior complementa a una ley especial, salvo que otorgue mejores derechos al trabajador; en ese caso, la sustituye parcial o totalmente” (Grisolia, 2016, p.57). De tal modo, siempre que exista duda en la aplicación de una ley porque el legislador no ha sido claro al respecto, debe resolverse la cuestión con la norma más favorable al trabajador. Incluso cuando colisionan dos o más fuentes de derecho en la resolución de un caso específico, es decir que se produce un conflicto entre ellas, y cada fuente otorga distintos beneficios al trabajador, se debe aplicar la regla del régimen más favorable. En síntesis, siempre se trata de dar la máxima protección posible del trabajador (Grisolia, 2016; Sardegna, 1999). Ahora bien,

Barrera Nicholson sostiene que en el caso de la nulidad del acto discriminatorio a que se refiere el Art. 1 de la ley 23.592, no está contemplada en la LCT la que por el contrario contiene norma especial para el despido sin causa justificada que incluye cualquier violación de deberes del empleador contemplada en su art. 242. De lo que se infiere que esta doctrina más restrictiva no entiende que estas normas se complementen (Biremdoum, 2012, p.3).

En un análisis que abarca este conflicto de prelación de leyes, Birenbaum (2012) deja de resalto que la principal problemática se presenta en la interpretación del art. 1 de la ley 23.592, en cuanto establece la posibilidad de dejar sin efecto el acto discriminatorio, lo que se traduciría en el ámbito laboral en reinstalar al trabajador a su puesto de trabajo. Consecuentemente, el damnificado podrá demandar la nulidad del despido, la reinstalación en el puesto, el pago de salarios caídos y la reparación de los daños materiales y morales sufridos. En este caso “se plantea la cuestión de si avalar la reinstalación sin limitación temporal de ninguna especie, no implica crear un régimen de estabilidad intenso e ilimitado que viola los mencionados derechos constitucionales del empleador (propiedad, contratación, comerciar, ejercer industria lícita)” (Birenbaum, 2012, p.4).

La doctrina destacó que quien dio solución a esta cuestión fue la CSJN, en el caso “Pellicori” donde se resolvió en función de la aplicación de la ley antidiscriminatoria en

los conflictos jurídicos generados en el ámbito laboral ordenando la reinstalación del trabajador, aunque ello no esté previsto en la LCT (Lozano, 2018). Importa nombrar el caso “Varela” (04/09/2018) que la ley antidiscriminatoria no encontraba tensión con la LCT ni con la ley específica de asociaciones sindicales. Destacaron los magistrados del Máximo Tribunal que el tipo de reparación -pecuniaria o *in integrum*- responde a una facultad que brindo el legislador al damnificado. Concluyeron que esta ley de derecho común amplía la tutela consagrada por leyes especiales en virtud del principio pro operario.

VIII. Postura del autor

Si bien el derecho a no ser discriminado, no pertenece específicamente al ámbito laboral, pues su origen no está dado específicamente en las relaciones laborales, lo cierto es que, por un lado, la realidad fáctica nos demuestra la necesidad de proteger a los trabajadores de los abusos de poder de los empleadores, más aún cuando se lesiona la dignidad de la persona, pues en acuerdo con la sentencia de la CSJN en el caso “Perez” el trabajador es un sujeto de preferencia constitucional, dado que el trabajo está constituido por la actividad humana, lo cual resulta inseparable de esta y por lo tanto de su dignidad. Por otro lado, en virtud del concepto de supremacía constitucional, el principio de no discriminación goza de raigambre constitucional y consecuentemente, todo el ordenamiento jurídico debe adaptarse y envestirse de los principios y derechos fundamentales de Nuestra Carta Magna.

Como una de las primeras conclusiones a las que se puede arribar es que, dentro del ámbito laboral, las normativas y las soluciones en conflictos que surjan de las relaciones de trabajo, se deben amoldar también al principio protectorio. Este consistente en una tutela preferencial a favor del trabajador que tiene como objetivo nivelar las desigualdades que surgen en el binomio empleado-empleador. Esta premisa se encuentra íntimamente relacionada a la solución brindada al conflicto de relevancia, como destaca un doctrinario Pla Rodríguez (1978) el principio pro operario tiene un subprincipio que se relaciona con el principio de jerarquía normativa, el cual consiste en la aplicación preferencial de las normas más favorable.

Entonces sobre la ley antidiscriminatoria se puede especificar que los motivos de discriminación enunciados en la norma no constituyen una lista exclusiva y cerrada, sino que la ilegitimidad constitucional de los tratamientos diferenciados cuando resultan arbitrarios alcanza a cualquier motivo, incluso a la ausencia de motivos (Carrera, 2015). De tal modo, concuerdo con la CSJN cuando indica en el caso “Varela” que esta norma esta expresada en término neutros por lo que nada indicaría que excluye en ámbito laboral privado. De hecho, entiendo que de ser así, irónicamente la norma devendría en discriminatoria.

En consecuencia, entiendo acertada la resolución del caso en análisis, pues los jueces resolvieron la contienda en sintonía con lo dispuesto por el Máximo Tribunal y ordenaron la reincorporación del trabajador, siendo ésta la solución mas justa para cesar con la discriminación por motivos sindicales. Dejando nuevamente de relieve que las leyes de derecho común complementan a las especiales en virtud de extender la tutela de los trabajadores.

VI. Bibliografía

Doctrina

- Arce y Florez-Valdés, J. (1990) *Los principios generales del derecho y su formulación constitucional*, Madrid.
- Birenbaum, A. (2017). *La discriminación sindical y política tiene consecuencias graves*. Recuperado de [Microsoft Word - birenbaum noticias cielo n9 2017.doc \(cielolaboral.com\)](#)
- Carrera, T. A. (2015) *Protección contra la discriminación arbitraria en las relaciones laborales. La vía de amparo*. Microjuris.com inteligencia jurídica.
- Dworkin, R. (1989). *Los Derechos en serio*. Barcelona. Editorial Ariel S.A.
- Grisolia, J. (2016). *Manual de derecho laboral*. Bs. As. Ed: Fedye.
- Llamías, J J. (1993) *Tratado de derecho civil. Parte general*, 15a. ed., Buenos Aires.
- Lozano, P (2018). *Corte Suprema: Nuevo fallo en contra de la persecución sindical* Recuperado de <http://canalabierto.com.ar/2018/09/06/corte-suprema-un-fallo-mas-en-contra-de-la-persecucion-sindical/>
- Moreso, J. y Vilajosana, J. (2004). *Introducción a la teoría del derecho*. Madrid, ES: Marcial Pons.

- Plá Rodríguez, A. (1978) *Los principios del derecho del trabajo*, 2a. ed., Buenos Aires.
- Podetti, A.H (1997) *Los principios del derecho del trabajo*. Instituto de Investigaciones Jurídicas - Universidad Nacional Autónoma de México. Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM www.juridicas.unam.mx <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv>. Instituto de Investigaciones Jurídicas - Universidad Nacional Autónoma de México
- Recalde, M. (2017). *Manual colectivo del derecho del trabajo*. Bs. As. 1 Ed: José C. Paz Edunpaz. Editorial Universitario.
- Sardenga, M (1999). *Ley de contrato de trabajo y sus reformas. Comentada, anotada y concordada*. Bs.As. Ed: Universidad.

Legislación

- Constitución de la Nación Argentina- Boletín Oficial 23 de agosto de 1994.
- Ley n° 23.551, (1988). “Asociaciones sindicales.” (BO 23/03/1988). Gobierno Argentino.
- Ley n° 23.592, (1988). “Penalización de actos discriminatorios” (BO 03/08/1988).
Gobierno Argentino
- Ley N°20.744, (1976) “Ley de Contrato de Trabajo”. Gobierno de la Nación Argentina (BO 13/05/1976)

Jurisprudencia

- CSJN (2004). “Vizzoti, Carlos Alberto c/ AMSA S. A.” (14/09/2004)
- CSJN (2009). “Perez Aníbal c/ Disco S.A.” (1/9/2009)
- CSJN (2010). "Recurso de hecho deducido por la demandada en la causa Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo" (07/12/2010)
- CSJN (2011). “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo”. (15/11/2011)
- SCJ de la Prov. de Buenos Aires, (2019) "Villalba Enrique Fernando c/ Kraft Foods Argentina S.A. s/ Reinstalación" (4/02/2019)
- SCJ de la Prov. de Buenos Aires, (2002) “Romero, Javier Leonardo y otro/a. contra Empresa San Vicente S.A. de Transporte. Indemnización por muerte" (16/07/2002)

Fecha de entrega: 26 de junio del 2022

Entregable 4

Sumario I. Introducción. - II. Aspectos procesales: a) Premisa fáctica. b) Historia Procesal. c) Decisión del Tribunal. - III. Descripción de la *Ratio Decidendi*. - IV. Análisis conceptual y antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. - V. Postura del autor. - VI. Conclusión. - VII. Bibliografía.

IX. Introducción

En este modelo de caso se analizará los autos "Villalba Enrique Fernando c/ Kraft Foods Argentina S.A. s/ Reinstalación", dictado por la Suprema Corte de Justicia de la provincia de Buenos Aires (SCJ de Bs. As.) con fecha de sentencia del 27 de febrero del 2019 recuperado de [A favor de la actividad sindical \(diariojudicial.com\)](http://diariojudicial.com). La importancia del mismo se suscita en que la contienda resuelve si corresponde aplicar la ley 23.551 de Penalización contra actos discriminatorios en los distractos laborales y, consecuentemente permitir al despedido optar por una indemnización agravada o la reinstalación a su puesto de trabajo. En razón de ello, resulta un fallo ejemplar dado que en sintonía con la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación (CSJN) deja de relieve que en los casos de los despidos discriminatorios es el empleador quien debe demostrar que la desvinculación del empleado no respondió a una represalia por su actividad sindical y dar prueba sobre la veracidad de la causal invocada para disolver el vínculo.

Es válido recordar aquí que la libertad sindical encuentra sustento en el art. 14 bis de la Constitución Nacional (CN) y que la misma está íntimamente ligada a los principios principio de igualdad y no discriminación contemplados en el art. 16 y 75 inc. 22 de la CN. Pues, en este caso un trabajador (Enrique Fernando Villalba) es despedido junto a otros empleados en el marco de un conflicto amplio derivado de la aparición de la influenza A H1N1. Sin embargo, para mejorar las relaciones laborales varios empleados -en igual situación que Villalba- fueron reinstalados en sus puestos. Ello motivó a que

éste último entendiera que su desvinculación respondía una represalia por parte del empleador dada su “actividad sindical de hecho” deviniéndose la disolución del vínculo en un despido discriminatorio.

La SCJ de Bs.As ratificó la sentencia del tribunal *a quo* que ordenaba reinstalar al trabajador en su puesto de trabajo. Así las cosas, el auto bajo análisis reviste relevancia jurídica en función de la protección y tutela de los trabajadores ya que al verse vulnerados derechos fundamentales -igualdad, no discriminación y libertad sindical- el damnificado merece “normas que protejan más intensamente” (Considerando III.2.c).

La demandada dedujo un recurso de inaplicabilidad de la ley respecto de la n° 23.592 al sostener que la misma resultaba ajena al derecho del trabajo por ser ésta de derecho común y, que la ley específica aplicable en el ámbito laboral (LCT) establece una indemnización tarifada para el caso de despido sin causa. Asimismo, sostuvo que no le corresponde la tutela sindical prevista en la ley 23.551 considerando que actividad ejercida por el actor era informal. Estas cuestiones a resolver responden a un problema jurídico de relevancia al respecto de ambas normas, ya que “se discrepa acerca de si la norma expresada es o no aplicable” (Moreso y Vilajosana, 2004, Pág.185) a este caso.

También se destaca un problema jurídico de tipo axiológico el cual se presenta cuando existe un conflicto entre principios en un caso concreto (Dworkin, 1989). Queda de relieve dado que el actor reclama con fundamento en el principio de igualdad y no discriminación por verse vulnerados los art. 16 y 75 inc. 22 de la CN y, por su parte, la demandada sostiene que hubo una violación de los derechos constitucionales tales como ejercer industria lícita, contratar libremente y el de propiedad.

X. Aspectos procesales

G) Premisa fáctica

Los hechos que dieron origen a la causa bajo análisis tuvieron lugar en las instalaciones de Kraft Foods Argentina S.A. (hoy Mondelez Argentina S.A) cuando a raíz del conflicto generado por una aparente pandemia provocada por la influenza A H1N1 se iniciaron una serie de disturbios por parte de los empleados. Como consecuencia de ello, el Sr. Villalba fue despedido de la empresa. Esta última le envió un telegrama en el que

lo imputaban de haber participado en los disturbios mencionados donde se “amontonaron e incendiaron pallets en el ingreso del puesto 3 del establecimiento lo cual implicaba un severo compromiso con la seguridad industrial y de bienes y personas, destrucción de propiedad privada y bloqueo violento de acceso violando normas mínimas de conducta laboral e incluso de civilidad”. En esa oportunidad, Villalba rechazó oportunamente la causal de despido invocada, intimando a la restitución de tareas.

Vale destacar dos cuestiones relevantes, primero, en este contexto laboral el marco de la supuesta pandemia se instruyó en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social el expediente 1.311.240/09 donde se intimó a la empresa “reincorporar a los trabajadores despedidos, otorgar tareas a todos sus dependientes en forma normal y habitual y abstenerse de tomar represalias de ningún tipo con el personal representado por la asociación sindical ni con ninguna otra persona”. Consecuentemente, la empresa reincorporó a veinte trabajadores. Amén de ello, no se reincorporó al actor que se encontraba en igualdad de condiciones que sus compañeros. La segunda cuestión que importa poner de relieve es que Villalba había sido electo delegado del sector donde prestaba servicios y que había ejercido efectivamente tareas de esa naturaleza.

H) Historia procesal

En razón de los hechos ocurridos, Villalba demandó a la empresa con fundamento en la ley 23.551 de asociaciones sindicales y el art. 1 de la ley 23.592 de la ley antidiscriminatoria. El Tribunal de Trabajo n° 6 de San Isidro hizo lugar a la demanda promovida. Sostuvo que el único sustento lógico para no reincorporar a Villalba habría sido que la actividad sindical de hecho del actor generaba alguna molestia en la patronal. De tal modo ordenó a Kraft Foods Argentina S.A. a reincorporar al trabajador, pagarle los salarios que dejó de percibir y también un resarcimiento por daño moral en virtud del acto ilícito extracontractual en el que incurrió al despedirlo.

La sentencia motivó a la accionada a deducir un recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley en virtud de los arts. 14, 16, 17, 18 y 19 de la CN; 47 de la ley 23.551; 17, 81, 91, 242 y 245 de la Ley de Contrato de Trabajo; art.1 de la ley 23.592. Fundamentó que la condena que disponía la restitución del trabajador implicaba una violación de derechos constitucionales tales como ejercer industria lícita, contratar

libremente y de propiedad. Asimismo, se agravió por entender que la sentencia privilegiaba una norma de derecho común (haciendo referencia a la ley antidiscriminatoria), por sobre la ley específica aplicable en el ámbito laboral (la ley de contrato de trabajo) que establece una indemnización tarifada para el caso de despido sin causa. Añade que ello implica concederle al actor una especie de estabilidad absoluta asimilable a la de un trabajador que goza de la tutela sindical prevista en la ley 23.551 de asociaciones sindicales.

I) Decisión del tribunal

Por los fundamentos que se expondrán en el siguiente acápite, la SCJ de la Prov. de Bs. As. rechazó el recurso de inaplicabilidad de la ley interpuesto por la empresa.

XI. Descripción de la *ratio decidendi*

Los argumentos que brindó la SCJ de justicia para resolver los problemas jurídicos serán divididos en aquellos que resuelven el de relevancia y los que esgrimieron para la resolución del problema axiológico.

Sobre el problema de relevancia pusieron de relieve que ley antidiscriminatoria aplicada en los conflictos laborales no provocaba fisuras en el bloque normativo integrado por preceptos locales e internacionales aplicables. Para fundamentar ese argumento referenciaron los precedentes de ese tribunal dictados con anterioridad, entre ellos “Villalba” y “Sffaeir”. La Corte local puso énfasis en que la propia ley, en su art. 1 no descarta que pueda aplicarse cuando el acto discriminatorio es un despido y el damnificado un trabajador dependiente y que incluso el segundo párrafo del art. refiere a la discriminación arbitraria por motivo gremial o condición social, la que habrá de configurarse, en la mayoría de los casos, en el marco de relaciones de esa naturaleza. Finalmente fundamento su resolución de la cuestión de relevancia en el precedente “Alvarez Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A.” dictado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el cual también se resolvió en virtud de la ley antidiscriminatoria dejando de resalto que ésta no admite salvedades o ámbitos de tolerancia más aún cuando el trabajo involucra una “actividad humana, la cual resulta, *per se*, inseparable de la persona humana y, por lo tanto, de su dignidad” (cons. 6º, voto de la mayoría).

Entonces refirió que lo que se privilegió al aplicar la norma antidiscriminatoria fue la “prevención y la nulificación del acto discriminatorio: impedirlo, si aparece inminente su concepción lesiva, o hacer cesar sus efectos y reparar las consecuencias dañosas del hecho ilícito cuando este ya se produjo”. De tal modo, como el despido constituyó un acto discriminatorio, la acción jurídica que corresponde es la nulidad de la decisión extintiva y la consecuente reinstalación de la víctima en su puesto de trabajo, pues el actor así lo solicitó.

Al respecto de la colisión de principios constitucionales se destacó que el derecho a no ser discriminado es un derecho fundamental que también aplica al ámbito del trabajo. Refirió a lo paradójico que sería interpretar que el art. 1 de la ley antidiscriminatoria discrimina a los trabajadores afectados por un acto de esa naturaleza por el solo hecho de serlo. Ello tornaría a esta ley inconstitucional. Destacó que el principio protectorio en el derecho del trabajo se contempla en el art. 14 bis CN y que la distinción normativa debe adaptarse a este principio y en concordancia también con los derechos de igualdad de condiciones el resto de los habitantes del país. Ello en virtud de los precedentes del propio tribunal “L. 77.503, “Cardelli” y L. 75.346, “Brítez”, sents. de 6-VI-2001; L. 75.583, “Romero”, sent. de 19-II-2002; L. 78.922, “Rogers”, sent. de 2-VII-2003; L. 79.072, “Velázquez”, sent. de 3-X2003; L. 81.216, “Castro”, entre otros.

Ahora bien, sobre lo referido a la eventual incompatibilidad entre la reinstalación de un trabajador víctima de un distracto discriminatorio y el derecho a contratar y ejercer toda industria lícita del art. 14 bis de la Constitución nacional, la SCJ refirió a la doctrina del Máximo Tribunal, pues en el caso “De Luca” se afirmó también la reinstalación guarda singular coherencia con los principios que rigen a las instancias jurisdiccionales internacionales en materia de derechos humanos, tendientes a la plena reparación de los daños irrogados, verbigracia, por un despido. Asimismo, hizo mención a que igual solución se aplicó en otros casos resueltos por la CSJN como “Arecco, Maximiliano c/ Praxair Argentina S.A. s/ sumarísimo”, “Parra Vera, Máxima c/ San Timoteo S.A. s/ acción de amparo” y “Cejas, Adrián Enrique c/ Fate S.A. s/ juicio sumarísimo”. Dejo de relieve la SCJ que los derechos de propiedad y a ejercer industria lícita no revisten carácter absoluto ya que deben compatibilizar con el resto de los derechos constitucionalmente reconocidos.

XII. Análisis conceptual y antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

Los ejes principales de este trabajo son, la colisión de principios constitucionales en las pretensiones y fundamentaciones de las partes del proceso, y la aplicación de una ley general a la resolución de un conflicto laboral privado al respeto de un despido discriminatorio en razón del ejercicio de la libertad sindical. Por ello en este apartado se expresarán antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales sobre estas problemáticas.

Al respecto de los principios generales dentro del derecho, el doctrinario Podetti (1996) destaca ciertos conceptos y refiere que, los mismos constituyen “los principios superiores de justicia radicados fuera del derecho positivo y a los cuales éste trata de darles encarnación en una circunstancia histórica concreta determinada” (Llambías, 1993, p.15). En la misma línea refiere al concepto de otro doctrinario que sostiene que son ‘las ideas fundamentales sobre la organización jurídica de una comunidad y que cumplen funciones fundadora, interpretativa y supletoria de su total ordenamiento jurídico (Arce y Florez-Valdés, 1990). En consecuencia, a la luz de estos principios se debe interpretar y aplicar los modelos jurídicos a la relación social sobre cuya juridicidad ha de decidir el juez, aunque haya dificultades de ajuste. En definitiva, “dichos principios generales constituyen las bases teóricas y las razones lógicas del ordenamiento jurídico” (Podetti, 1996, p. 139).

Ahora bien, al respecto de los principios de discriminación e igualdad estos se encuentran contemplados en nuestra CN y, consecuentemente están dotados con la tutela de máxima jerarquía. Aplicados a la esfera laboral la reforma de la CN en el año 1957 introdujo el art. 14 bis, que consagra la protección integral del trabajador asegurándole protección contra el despido arbitrario -incluyendo los discriminatorios-. Con la finalidad de proteger a los trabajadores frente al poder y al abuso de los patrones o empleadores. No obstante, esta protección no está establecida de una forma rígida, sino que se trata de proteger al trabajador de los efectos del despido incausado - discriminatorio-, pero sin violentar la libertad del empleador o sus posibilidades económicas de mantener los puestos de trabajo (Carrera, 2015). Esta problemática axiológica entre principios constitucionales fue atendida también por la CSJN en el caso “Vizzoti, Carlos Alberto c/ AMSA S. A.” donde refirió que este artículo requiere un particular enfoque para el control de constitucionalidad. En efecto, en la relación y contrato de trabajo se ponen en juego,

en lo que atañe a intereses particulares, tanto los del trabajador como los del empleador, y ninguno de ellos debe ser descuidado por las leyes. Así y todo, lo determinante es que, desde el ángulo constitucional, el primero es sujeto de preferente tutela, tal como se sigue de los pasajes del art. 14 bis. Es decir que la libertad de contratar del patrono no puede ser entendida de manera absoluta y un límite a ella lo encontramos en la prohibición de despedir por cuestiones discriminatorias (Considerando n°9).

Dentro de los principios específicos del derecho y en virtud de la temática analizada en esta nota a fallo, se distingue un principio básico de actuación colectiva del que se deriva el principio de libertad sindical (Podetti, 1996). Estos principios poseen su normativa específica a nivel internacional, el Convenio sobre la libertad sindical (N° 87) y el Convenio sobre derecho de sindicación y de negociación colectiva (N° 98), cuyas cláusulas han adquirido jerarquía constitucional a partir de la reforma constitucional del año 1994. Asimismo, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre en su art. 22 reza que “toda persona tiene el derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden sindical”; la Declaración Universal de Derechos Humanos también dispone que “toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y asociación pacíficas” en virtud de su art. 20 y; la Convención Americana sobre Derechos Humanos en el art. 16 dispone que “todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines laborales” (Recalde, 2017). Por su parte la propia LCT, establece en su art. 17 la prohibición de cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.

Esta normativa mencionada hasta el momento, llevan preguntar qué disposición corresponde aplicar a la solución de un despido discriminatorio por razones sindicales. De tal modo, sobre la cuestión de relevancia también hay antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. Parte de la doctrina entiende que “una ley general posterior complementa a una ley especial, salvo que otorgue mejores derechos al trabajador; en ese caso, la sustituye parcial o totalmente” (Grisolia, 2016, p.57). De tal modo, siempre que exista duda en la aplicación de una ley porque el legislador no ha sido claro al respecto, debe resolverse la cuestión con la norma más favorable al trabajador. Incluso cuando colisionan dos o más fuentes de derecho en la resolución de un caso específico, es decir

que se produce un conflicto entre ellas, y cada fuente otorga distintos beneficios al trabajador, se debe aplicar la regla del régimen más favorable. En síntesis, siempre se trata de dar la máxima protección posible del trabajador (Grisolia, 2016; Sardegna, 1999). Ahora bien,

Barrera Nicholson sostiene que en el caso de la nulidad del acto discriminatorio a que se refiere el Art. 1 de la ley 23.592, no está contemplada en la LCT la que por el contrario contiene norma especial para el despido sin causa justificada que incluye cualquier violación de deberes del empleador contemplada en su art. 242. De lo que se infiere que esta doctrina más restrictiva no entiende que estas normas se complementen (Biremdoum, 2012, p.3).

En un análisis que abarca este conflicto de prelación de leyes, Birenbaum (2012) deja de resalto que la principal problemática se presenta en la interpretación del art. 1 de la ley 23.592, en cuanto establece la posibilidad de dejar sin efecto el acto discriminatorio, lo que se traduciría en el ámbito laboral en reinstalar al trabajador a su puesto de trabajo. Consecuentemente, el damnificado podrá demandar la nulidad del despido, la reinstalación en el puesto, el pago de salarios caídos y la reparación de los daños materiales y morales sufridos. En este caso “se plantea la cuestión de si avalar la reinstalación sin limitación temporal de ninguna especie, no implica crear un régimen de estabilidad intenso e ilimitado que viola los mencionados derechos constitucionales del empleador (propiedad, contratación, comerciar, ejercer industria lícita)” (Birenbaum, 2012, p.4).

La doctrina destacó que quien dio solución a esta cuestión fue la CSJN, en el caso “Pellicori” donde se resolvió en función de la aplicación de la ley antidiscriminatoria en los conflictos jurídicos generados en el ámbito laboral ordenando la reinstalación del trabajador, aunque ello no esté previsto en la LCT (Lozano, 2018). Importa nombrar el caso “Varela” (04/09/2018) que la ley antidiscriminatoria no encontraba tensión con la LCT ni con la ley específica de asociaciones sindicales. Destacaron los magistrados del Máximo Tribunal que el tipo de reparación -pecuniaria o *in integrum*- responde a una facultad que brindo el legislador al damnificado. Concluyeron que esta ley de derecho común amplía la tutela consagrada por leyes especiales en virtud del principio pro operario.

XIII. Postura del autor

Si bien el derecho a no ser discriminado, no pertenece específicamente al ámbito laboral, pues su origen no está dado específicamente en las relaciones laborales, lo cierto es que, por un lado, la realidad fáctica nos demuestra la necesidad de proteger a los trabajadores de los abusos de poder de los empleadores, más aún cuando se lesiona la dignidad de la persona, pues en acuerdo con la sentencia de la CSJN en el caso “Perez” el trabajador es un sujeto de preferencia constitucional, dado que el trabajo esta constituido por la actividad humana, lo cual resulta inseparable de esta y por lo tanto de su dignidad. Por otro lado, en virtud del concepto de supremacía constitucional, el principio de no discriminación goza de raigambre constitucional y consecuentemente, todo el ordenamiento jurídico debe adaptarse y investirse de los principios y derechos fundamentales de Nuestra Carta Magna.

Como una de las primeras conclusiones a las que se puede arribar es que, dentro del ámbito laboral, las normativas y las soluciones en conflictos que surjan de las relaciones de trabajo, se deben amoldar también al principio protectorio. Este consistente en una tutela preferencial a favor del trabajador que tiene como objetivo nivelar las desigualdades que surgen en el binomio empleado-empleador. Esta premisa se encuentra íntimamente relacionada a la solución brindada al conflicto de relevancia, como destaca un doctrinario Pla Rodríguez (1978) el principio pro operario tiene un subprincipio que se relaciona con el principio de jerarquía normativa, el cual consiste en la aplicación preferencial de las normas más favorable.

Entonces sobre la ley antidiscriminatoria se puede especificar que los motivos de discriminación enunciados en la norma no constituyen una lista exclusiva y cerrada, sino que la ilegitimidad constitucional de los tratamientos diferenciados cuando resultan arbitrarios alcanza a cualquier motivo, incluso a la ausencia de motivos (Carrera, 2015). De tal modo, concuerdo con la CSJN cuando indica en el caso “Varela” que esta norma esta expresada en termino neutros por lo que nada indicaría que excluye en ámbito laboral privado. De hecho, entiendo que, de ser así, irónicamente la norma devendría en discriminatoria.

En consecuencia, entiendo acertada la resolución del caso en análisis, pues los jueces resolvieron la contienda en sintonía con lo dispuesto por el Máximo Tribunal y ordenaron la reincorporación del trabajador, siendo ésta la solución mas justa para cesar

con la discriminación por motivos sindicales. Dejando nuevamente de relieve que las leyes de derecho común complementan a las especiales en virtud de extender la tutela de los trabajadores.

XIV. Conclusión

En síntesis, tras conocer en los autos "Villalba Enrique Fernando c/ Kraft Foods Argentina S.A. s/ Reinstalación", en el cual un empleado es despedido y reclamó su derecho a no ser discriminado por su actividad sindical, fundando su demanda en las leyes 23.551 de asociaciones sindicales y el art. 1 de la ley 23.592 de la ley antidiscriminatoria. Tras no haber podido demostrar la empresa demandada que la desvinculación del actor respondía a otra causal, la SCJ de Bs. As. resuelve los problemas jurídicos de relevancia y axiológico.

Así, rechazó el recurso de inaplicabilidad de la ley interpuesto por la empresa al entender que la ley antidiscriminatoria no provocaba fisuras en el bloque normativo y que ésta también protege a los trabajadores contra las discriminaciones al respecto de sus opiniones gremiales. Asimismo, puso especial hincapié en que el trabajo se encuentra unido a la persona y a su dignidad. Bajo este último argumento, la SCJ resolvió también la cuestión axiológica, en virtud de la doctrina expuesta por el Máximo Tribunal.

Entonces se concluye que la ley puesta en tela de juicio puede ser aplicable a la resolución de los conflictos laborales y, particularmente, en casos donde los trabajadores han sido discriminados en función del ejercicio de sus derechos constitucionales adquiridos, como el de la libertad sindical. Así todo nuestro ordenamiento jurídico se complementa, ya sean leyes generales o especiales, para asegurar que el goce de la tutela constitucional de los trabajadores se plasme en la realidad imperante.

VII. Bibliografía

Doctrina

- Arce y Florez-Valdés, J. (1990) *Los principios generales del derecho y su formulación constitucional*, Madrid.
- Birenbaum, A. (2017). *La discriminación sindical y política tiene consecuencias graves*. Recuperado de Microsoft Word - birenbaum noticias cielo n9 2017.doc (cielolaboral.com)
- Carrera, T. A. (2015) *Protección contra la discriminación arbitraria en las relaciones laborales. La vía de amparo*. Microjuris.com inteligencia jurídica.
- Dworkin, R. (1989). *Los Derechos en serio*. Barcelona. Editorial Ariel S.A.
- Grisolia, J. (2016). *Manual de derecho laboral*. Bs. As. Ed: Fedye.
- Llamías, J J. (1993) *Tratado de derecho civil. Parte general*, 15a. ed., Buenos Aires.
- Lozano, P (2018). *Corte Suprema: Nuevo fallo en contra de la persecución sindical* Recuperado de <http://canalabierto.com.ar/2018/09/06/corte-suprema-un-fallo-mas-en-contra-de-la-persecucion-sindical/>
- Moreso, J. y Vilajosana, J. (2004). *Introducción a la teoría del derecho*. Madrid, ES: Marcial Pons.
- Plá Rodríguez, A. (1978) *Los principios del derecho del trabajo*, 2a. ed., Buenos Aires.
- Podetti, A.H (1997) *Los principios del derecho del trabajo*. Instituto de Investigaciones Jurídicas - Universidad Nacional Autónoma de México. Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM www.juridicas.unam.mx <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv>. Instituto de Investigaciones Jurídicas - Universidad Nacional Autónoma de México
- Recalde, M. (2017). *Manual colectivo del derecho del trabajo*. Bs. As. 1 Ed: Jose C. Paz Edunpaz. Editorial Universitario.
- Sardenga, M (1999). *Ley de contrato de trabajo y sus reformas. Comentada, anotada y concordada*. Bs.As. Ed: Universidad.

Legislación

- Constitución de la Nación Argentina- Boletín Oficial 23 de agosto de 1994.
- Ley n° 23.551, (1988). “Asociaciones sindicales.” (BO 23/03/1988). Gobierno Argentino.
- Ley n° 23.592, (1988). “Penalización de actos discriminatorios” (BO 03/08/1988).
Gobierno Argentino

Ley N°20.744, (1976) “Ley de Contrato de Trabajo”. Gobierno de la Nación Argentina
(BO 13/05/1976)

Jurisprudencia

CSJN (2004). “Vizzoti, Carlos Alberto c/ AMSA S. A.” (14/09/2004)

CSJN (2009). “Perez Aníbal c/ Disco S.A.” (1/9/2009)

CSJN (2010). "Recurso de hecho deducido por la demandada en la causa Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo" (07/12/2010)

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

SCJ de la Prov. de Buenos Aires, (2019) "Villalba Enrique Fernando c/ Kraft Foods Argentina S.A. s/ Reinstalación" (4/02/2019)

SCJ de la Prov. de Buenos Aires, (2002) “Romero, Javier Leonardo y otro/a. contra Empresa San Vicente S.A. de Transporte. Indemnización por muerte" (16/07/2002)