



**DETERMINACIÓN DE LA NORMA APLICABLE
EN SENTENCIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA NACIÓN
CAUSA: “Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical”, de fecha 4 de
septiembre de 2018.**

NOTA A FALLO

Carrera: Abogacía

Alumna: Silvana Andrea Gritti

Legajo: VABG39435

DNI: 27.246.022

Temática: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo

Tutora: Fernanda Diaz Peralta

Año: 2022

Sumario

I. Introducción. – II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y descripción de la decisión del tribunal. – III. Reconstrucción de la *ratio decidendi* en la sentencia. – IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. – V. Postura de la autora. – VI. Conclusión. – VII. Referencias bibliográficas. VII. 1. Doctrina. VII. 2. Legislación. VII. 3. Jurisprudencia.

I. Introducción

Para introducir al lector a la presente nota a fallo, daremos una noción acerca de libertad sindical, el cual constituye un derecho humano fundamental en el mundo del trabajo, que forma parte de un Estado democrático, donde se garantiza las libertades civiles y una protección contra la discriminación. El derecho de libertad sindical se encuentra tutela jurídica en la ley 23.551 de Asociaciones Sindicales, en las cláusulas constitucionales que consagran el principio de no discriminación, en el artículo 16 de la Constitución Nacional que consagra el principio de igualdad ante la ley. Tales derechos fueron reconocidos en fallo dictado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en los autos caratulados “Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical”, de fecha 4 de septiembre de 2018.

La importancia del fallo radica, en que en el fallo bajo análisis, derechos fundamentales en el mundo del trabajo, como la libertad sindical. Derecho que goza de protección Constitucional. La controversia surge, cuando un empleador despidió de forma discriminatoria y sin justa causa, a un trabajador por motivos sindicales. Por dicho despido, el trabajador demandó a la empresa Disco S.A., persiguiendo, la declaración de nulidad de su despido con sustento en normas Constitucionales y en la ley 23.551 de Asociaciones Sindicales.

La relevancia del análisis del fallo se presenta porque el mismo abordan temas relativos a los derechos fundamentales en el mundo del trabajo, como lo son la igualdad ante la ley, la libertad sindical, el derecho a trabajar. Estos derechos encuentran resguardo normativo en las siguientes leyes: en la ley 20.477 de Contrato de Trabajo, la ley 23.551 de Asociaciones Sindicales y en el artículo 16 de la Constitución Nacional.

El fallo presenta un problema jurídico de relevancia, el Tribunal de la provincia de Catamarca confirmó la sentencia del *a quo* que había rechazado la demanda de nulidad del despido discriminatorio, por entender que la ley 23.592 no era aplicable al caso, dado

que no se habían probado los presupuestos de hechos que la misma requiere, expresando que la calidad de asociado del actor era insuficiente para reclamar la tutela sindical.

Contra dicha decisión el actor interpuso recurso extraordinario federal, que fue denegado y motivó la presentación de queja. El actor alegó que la sentencia del tribunal provincial fue arbitraria y que se apartó de las constancias probatorias, resolviendo de forma contraria y en prescindencia a lo dispuesto en las leyes 23.551 de asociación sindical y ley 23.592 antidiscriminatoria. En este sentido Zorrilla (2010), define al problema jurídico de relevancia como la indeterminación de las normativas aplicables a un caso, pero no por desconocer el derecho si no por problemas imputables al propio sistema jurídico imperante.

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

De la sentencia surge que el actor Varela José Gilberto prestaba servicios para la empresa Disco S.A., con más de diez años de antigüedad y por realizar actividades sindicales fue despedido por la empresa. Ante dicha circunstancia, el actor interpuso demanda contra la empresa, persiguiendo la declaración de nulidad de su despido con sustento en normativas constitucionales y en la ley 23.551 de asociación sindical. El accionante afirmó que había reclamado a la patronal en reiteradas oportunidades e instado a sus compañeros para que se organizaran y propusieran la designación de delegados obreros. Relató que había pedido apoyo al gremio pero que no había obtenido ayuda del mismo, pero había logrado el consenso de la mayoría de sus compañeros. Asimismo, también presentó notas ante el Ministerio de Trabajo de la Nación, ante la Dirección de Inspección y ante el propio gremio para que se exigiera a la patronal la elección de delegados.

El juez de primera instancia declaró en rebeldía al demandado y entendió que ello implicó un reconocimiento tácito de los extremos mencionados en el escrito de inicio. Como también, considero demostrada la afiliación del actor a la entidad sindical. Admitiendo las pretensiones del actor con fundamento en el artículo 47 de la ley 23.551, en cláusulas constitucionales que consagran el principio de no discriminación, el derecho a la igualdad y los Convenios de 87 y 98 de la OIT. Apelada la sentencia por la demandada, la Cámara de Apelaciones en lo Civil y Comercial, de Minas y de Trabajo desestimó los agravios de la empresa relacionados a la declaración de rebeldía y consideró que dicha declaración daba por reconocidos los hechos expuestos en la demanda.

La Corte de Justicia de la Provincia de Catamarca confirmó la decisión del a quo. Para así resolver, sostuvo que la interpretación de la ley 23.551 efectuada por la Cámara era una de las posibles. Contra dicha decisión el actor interpuso recurso extraordinario cuya denegación dio lugar a la presente queja. Por ello, la Corte Suprema de Justicia de la Nación resolvió haciendo lugar a la queja, declarar formalmente admisible el recurso extraordinario y revocó la sentencia apelada.

III. Reconstrucción de la *ratio decidendi* de la sentencia

Los argumentos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación llevado a cabo por el voto mayoritario, compuesto por los Doctores; Carlos Rosenkrantz, Elena Highton de Nolasco, Juan Carlos Maqueda y Ricardo Luis Lorenzetti, quienes sostuvieron lo siguiente: Que atento al rechazo del a quo del recurso extraordinario federal, la Corte Suprema consideró, que los incumplimientos señalados por el mismo respecto a determinados recaudos previsto en la acordada 4/200 carecen de entidad en el caso para tenerlo en cuenta como un obstáculo para la procedencia formal del recurso.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación sostuvo que, al haberse formulado agravios con base en la existencia de una cuestión federal, así como también en la doctrina de la arbitrariedad de la sentencia, corresponde atender a estos últimos, ya que, de existir tal vicio, no habría sentencia propiamente dicha. En consecuencia, la apelación resulta procedente. Asimismo, sostuvo que, si bien es cierto que las cuestiones de hecho y de prueba son ajenas como regla a la vía del artículo 14 de la ley 48, corresponde hacer excepción a dicho principio cuando, como en el caso, el fallo recurrido omitió valorar prueba decisiva.

La Corte Suprema de Justicia ha señalado cuál es el estándar de prueba aplicable cuando se discute la existencia de medidas discriminatorias en el marco de una relación laboral dada la notoria dificultad, de considerar fehacientemente acreditada la discriminación (“Pellicori”, Fallos: 334:1387, “Sisnero”, Fallos: 337:611). Prosiguiendo con sus argumentos la Corte Suprema expresó en su considerando, que el estándar probatorio fijado por el Tribunal es aplicable en la presente causa, en la que se discute si ha existido un despido motivado por razones sindicales en los términos de la ley 23.551 o fundando en una opinión gremial en los términos de la ley 23.592.

Como surge del caso “Pellicori”, 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. No cualquier actividad u opinión en

el ámbito laboral es de carácter sindical o gremial. Quien invoca un despido discriminatorio en los términos de la ley 23.551, debe demostrar verosímilmente que realizaba una actividad sindical específicamente protegido en dicha ley. Una vez demostrado verosímilmente por parte del trabajador los extremos mencionados, el empleador puede todavía probar que el despido no fue discriminatorio.

La Corte expresó que en el caso de autos el *a quo*, al confirmar el fallo del tribunal de alzada, ignoró el estándar probatorio descripto. Omitió valorar prueba que, a la luz de los tres aspectos de dicho estándar señalados en el considerando precedente, resultaba decisiva para una adecuada solución del pleito. El tribunal provincial no consideró elementos que dan cuenta de la verosimilitud de la afirmación del actor acerca de que su desvinculación obedeció a su actividad sindical. El *a quo* tampoco emitió un juicio fundado acerca de la prueba de testigos para considerar acreditado que los compañeros de trabajo apoyaron los reclamos de tipo gremial promovidos por demandante. La omisión de estos elementos muestra que no está justificada adecuadamente la postura de la alzada según la cual el actor no acreditó su actividad sindical, que sus compañeros no lo acompañaron o que la empresa no conocía dicha actividad.

El tribunal *a quo* omitió ponderar que la empresa no contestó la demanda y que no produjo prueba y tampoco consideró la postura de las sentencias de primera y segunda instancia, según la cual la falta de contestación por parte de la empresa la perjudicaba. En tales condiciones corresponde descalificar el fallo recurrido como acto judicial válido. Por ello se hace lugar a la queja, se declara formalmente admisible el recurso extraordinario y se revoca la sentencia.

Los argumentos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación llevado a cabo por el voto de la minoría compuesto por el Doctor Horacio Rosatti votando en disidencia parcial sostuvo: Que la ley 23.592 establece que “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 relación o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados. A los efectos del presente artículo se considerarán los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como opinión política o gremial.” Art. 1 de la citada ley. En este sentido, el artículo 52 de la ley 23.551 dio al afectado la facultad de elegir entre una acción dirigida a lograr la restitutio in integrum, es decir, dejar sin efecto el acto discriminatorio o una indemnización agravada.

Nada obsta, a que el juzgado, ante el dilema de normas especiales aplicables al caso y el reclamo del damnificado basado en la ley 23.592 respete la opción formulada por este. Cuando resulte evidente, si el caso no configura ninguno de los supuestos especiales para los que el legislador previó una reparación indemnizatoria la ley aplicable será la ley antidiscriminatoria.

En tales condiciones corresponde revocar la sentencia impugnada en cuanto concierne a la interpretación de la ley 23.592, a fin de que sea dictada una nueva de acuerdo con la exegesis enunciada en la presente y en el contexto de los instrumentos y antecedentes de los que se ha hecho mérito.

IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

Cabe resaltar, lo resuelto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, al dictar el fallo bajo análisis, ratificó el rumbo del mismo, con el precedente “Álvarez, Maximiliano y otros c. Cencosud”, de fecha 7 de diciembre de 2019, como también en los casos “Pellicori c. CPACF s/ despido discriminatorio”, de fecha 15 de noviembre de 2011 y “Sisnero c/ Taldelva srl y otros s/ amparo” de fecha 20 de mayo de 2014. En este sentido, la Corte Suprema, resuelve el problema axiológico que se le presenta entendiendo que resulta de aplicación el principio jurídico emanado de la ley 23.592, (Ley antidiscriminación), en concordancia con la Constitución Nacional y los tratados internacionales con jerarquía Constitucional. Karpiuk (2011), expresa, existe discriminación cuando, el empleador tiene un trato diferenciado con el trabajador, que no responde a razones objetivas, que lo coloca en inferioridad de condiciones.

Cabe destacar, lo expresado por Cataldo (2011), entiende que son derechos laborales fundamentales aquellos que han sido reconocidos como derechos humanos en la Constitución política de un país. Rodríguez Mancini (2007), clasifica estos derechos fundamentales en específicos, inespecíficos laborizados e inespecíficos no laborizados. Serán específicos aquellos derechos fundamentales que se explican y tiene su razón de ser en el carácter de trabajador de la persona. Por ejemplo; al hablar de igual remuneración por igual tarea. Por su parte, son inespecíficos laborizados aquellos derechos fundamentales que si bien aplicables a todas las personas, también tienen su aplicación en el ámbito del trabajo. Por ejemplo, el derecho de no discriminación.

El art. 14 bis de nuestra carta Magna viene a reforzar la aludida protección Constitucional laboral inespecífica, prescribiendo que “el trabajo en sus diversas formas

gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador, entre otros derechos, condiciones dignas y equitativas de labor”.

Continuando con el hilo argumental, Rubio (2009) expresa, el trabajador tiene la carga de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental, principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquél. Una vez configurado el cuadro indiciario precitado, recae sobre el empleador la carga de acreditar que su actuación tiene causas reales absolutamente extrañas a la invocada vulneración del derecho fundamental. Se trata de una auténtica carga probatoria y no de un mero intento de negar la vulneración de derechos fundamentales, que debe llevar a la convicción del Tribunal de que tales causas han sido las únicas que han motivado la decisión patronal.

Fernández Madrid (2007) sostiene, lo importante del despido discriminatorio en el régimen de la ley 23.592 y en los Tratados Internacionales constitucionalizados es que la discriminación debe cesar y la única forma de lograrlo es la de reponer al trabajador en su puesto de trabajo. Entiende que el régimen general que rige en materia de despido y que posibilita el despido sin causa con pago de una indemnización, cede frente a las normas de rango superior. Tal es el caso de la ley 23.592, que tutela la dignidad del hombre y que, por ende, sanciona las conductas discriminatorias y tiende a privar de efectos al acto violatorio de dichas normas fundamentales.

Cabe destacar, que la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en la causa caratulada, “Álvarez Maximiliano y otros c/ cencosud s.a. s/ amparo, ratifica que, la ley 23.592 antidiscriminatoria es aplicable a la relación de trabajo privado.

V. Postura de la autora

Considero que la decisión arribada en el fallo ha sido correcta. Si bien, la CSJN contempla la suma de dos criterios de protección de activistas sindicales: 1° la aplicación de la ley antidiscriminatoria, y 2° la inversión de la carga probatoria en este tipo de despidos. No reafirmó el criterio sentado en el caso Álvarez c/ Cencosud, en el cual estableció que la aplicación de la ley antidiscriminatoria implica que la reparación sea la reinstalación del trabajador, y no una indemnización económica. En el fallo en análisis el Máximo Tribunal se aparta hasta de sus propios precedentes cuando no reafirma lo sentenciado en el caso “Álvarez c/ Cencosud”.

El fallo bajo análisis tiende a salvaguardar los derechos de agremiación y de defensa de derechos colectivos. Protección que, en opinión de la Corte, se debe aplicar aún en trabajadores que no detentan tutelas sindicales específicas.

Concuero con el Dr. Rosatti quien realizó un tratamiento más detallado y agudo sobre el tema discriminación en despido. Destaca que el debate de autos se relaciona 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. Afirma que los nombrados son todos derechos que, junto con la libertad de opinión, resultan inseparables. Finalmente, en mi opinión del fallo la CSJN ha reafirmado la existencia del principio de progresividad, plasmado en nuestra Constitución Nacional, nos obliga a todos, en lo que a derechos humanos respecta, a avanzar y nunca retroceder.

VI. Conclusión

Para cerrar la presente nota a fallo pondremos de resalto los puntos centrales del fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, caratulada “Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical”, de fecha 4 de septiembre de 2018, donde los magistrados del alto cuerpo judicial efectivizaron un nuevo avance en materia de derechos del trabajador sindical amparado por la Constitución Nacional. La Corte Suprema comprobó la actividad sindical del actor, demostrando la condición de que el trabajador puede ser sujeto pasivo de un despido discriminatorio dentro de la relación laboral, como también, sostuvo la Corte Suprema que va a ser el empleador quien tendrá la carga probatoria de el despido no fue por causas discriminatorias. Es un nuevo avance en protección a los trabajadores en materia a de despidos discriminatorios, adecuadamente necesaria para nuestra actualidad que tanto se ven con más frecuencia esos casos. El fallo bajo análisis refleja un nuevo precedente evolutivo en materia laboral para casos análogos a futuro.

El caso bajo análisis presentó como eje central un problema jurídico de relevancia, la Corte de Justicia de la provincia de Catamarca confirmó la sentencia de la Cámara de Apelaciones que había rechazado la demanda de nulidad del despido discriminatorio y reinscripción al puesto de trabajo del actor, entendiendo que la ley 23.592 antidiscriminatoria era inaplicable, ya que no se habían probados los presupuestos de hecho que ésta requiere, expresando que la calidad de asociado del actor era insuficiente para reclamar la tutela sindical establecida en la ley 23.551. Contra dicha decisión el actor interpuso recurso extraordinario federal, el cual fue denegado motivando la presentación

de queja. El actor alegó que la sentencia del tribunal provincial fue arbitraria y que se apartó de las constancias probatorias, resolviendo de forma contraria y en prescindencia a lo dispuesto en la ley 23.551 de organización de las asociaciones sindicales. La ley 23.592 establece a los actos discriminatorios como delitos, basándose en el artículo 16 de la Constitución Nacional, determinando que comete acto discriminatorio quien restrinja o menoscabe las bases igualitarias expresa en la Constitución.

Luego del análisis de los hechos y pruebas, la Corte Suprema de Justicia de la Nación resolvió el problema jurídico al hacer lugar a la queja y dejar sin efecto la sentencia impugnada.

VII. Referencias Bibliográficas

VII. 1. Doctrina

Ackerman, M. (2005) *Tratado del Derecho del Trabajo*. Ed. Rubinzal Culzoni. Santa Fe - Argentina.

Cataldo, J. L. (2011) *Tutela de derechos fundamentales del trabajador*, 4ª ed., Santiago de Chile, C y C Impresiones, p. 54.

Fernández Madrid, J. C. (2007) *Tratado práctico de derecho del trabajo*: 3ra. Edición actualizada y ampliada. Buenos Aires: La ley, 2007, v.3, 784p.

Grisolia, J. A. (2012) *Manual de Derecho Laboral*. Octava Edición Ampliada y Actualizada. Editorial Abeledo Perrot - Bs. As., Argentina.

Karpiuk, H. H. (2011) “*Discriminación y despido en el ámbito laboral*”, David Grinberg Libros Jurídicos.

Rubio, V. (2009), “Discriminación en el Trabajo. Despido discriminatorio” publicado en *Revista de Derecho Laboral*.

Rodríguez Mancini, J. (2007) *Derechos fundamentales y relaciones laborales*, 2ª. ed., Buenos Aires, Astrea.

Zorrilla, D. M. (2010). *Metodología Jurídica y Argumentación*. Madrid: Marcial Pons.

VII. 2. Legislación

Constitución Nacional Argentina; (C. N. 1994). Honorable Congreso de la Nación Argentina.

Ley N° 23.551. de Asociaciones Sindicales, B.O. del 14/04/1988.

Ley N° 23.592. de Actos Discriminatorios, B.O. del 23/08/1988.

Ley N° 20.744. de Contrato de Trabajo, B.O. del 13/05/1976.

VII. 3. Jurisprudencia

Corte Suprema de Justicia de la Nación, “Varela, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ amparo sindical”, sentencia del 4 de septiembre de 2018. Recuperado de: Id SAIJ: FA18000069.

Corte Suprema de Justicia de la Nación, “Pellicori c. CPACF s/ despido discriminatorio”, de fecha 15 de noviembre de 2011.

Corte Suprema de Justicia de la Nación, “Álvarez, Maximiliano y otros c. Cencosud”, de fecha 7 de diciembre de 2019.

Corte Suprema de Justicia de la Nación, “Sisnero c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo” de fecha 20 de mayo de 2014.