
COLABORACIÓN TÉCNICA



Por el Dr. Honorio A. Díaz

Abogado egresado de UNBA, dedicado a la problemática del derecho laboral, con experiencia en el ejercicio profesional, la docencia universitaria y como escritor.

Contrato de trabajo. Casos y sentencias. Extinción. Afiliación sindical. Un despido discriminatorio

El caso

Seis empleados de una cadena de supermercados prestaban servicios como asesores, desempeño que no resultaba fácilmente encuadrable en las categorías del Convenio Colectivo 130/1975 de Empleados de Comercio. Cuando el sindicato les negó la afiliación crearon el de Empleados Jerárquicos de Comercio, asumiendo su conducción. A partir de tal situación intimaron a la sociedad empleadora el pago de diferencias salariales invocando labores de una categoría superior a la remunerada.

En respuesta a este emplazamiento todos ellos fueron despedidos sin expresión de causa. Los afectados plantearon un amparo aduciendo la existencia de un acto arbitrario antisindical. Reclamaron la nulidad de la medida y una reparación económica.

La sentencia

La Sala II de la Cámara Nacional del Trabajo, en autos "[Álvarez Maximiliano y otros](#)", ratificó la sentencia de primera instancia que había hecho lugar al pedido de los actores amparándolo en la Ley Antidiscriminatoria 23.592. El 7 de diciembre de 2010 la Corte Suprema de Justicia de la Nación resolvió confirmar la resolución apelada imponiendo las costas a la accionada, con el voto de los doctores Carlos S. Fayt, Enrique S. Petracchi, Juan Carlos Maqueda y Eugenio E. Raúl Zaffaroni. La minoría planteó una disidencia parcial opuesta al reintegro a sus cargos de los despedidos.

La glosa

En la legislación argentina los trabajadores poseen una estabilidad impropia o relativa. El despido arbitrario, carente de causas justificables, es sancionado con una indemnización tarifaria, sin entrar a evaluar la cuantía reparadora de los daños causados. El máximo tribunal venía declarando inconstitucionales los regímenes sectoriales que implantaron una estabilidad plena, impositiva del despido incausado que facilitara la reinstalación del empleado despedido.

En las últimas décadas comenzó a propagarse una legislación antidiscriminatoria que también se expresó en acuerdos internacionales. La tendencia alcanzó recepción en la Ley 23.592 que posibilita dejar sin efecto los actos discriminatorios. Además, establece la reparación económica de los daños originados por la arbitrariedad.

En el expediente en comentario, desde la sentencia de primera instancia, se accedió a la petición de los actores ante la existencia de un despido de carácter antisindical encuadrándola en la Ley Antidiscriminatoria, disponiéndose la reinstalación de los trabajadores en sus cargos con fijación de una reparación económica. Este criterio se mantuvo en la segunda instancia y también en la tercera con el voto mayoritario de los miembros de la Corte Suprema de Justicia. El alto tribunal rechazó en principio el planteo de la demandada que consideraba erróneo aplicar la Ley 23.592 en el ámbito del derecho individual del trabajo. Afirmó que este encuadre normativo no afectaba en modo alguno la libertad contractual del empleador. Además, estimó indispensable la eliminación de toda forma opresora para el dependiente.

Descartada esa objeción, la cuestión central radicó en decidir si la sanción de nulidad del acto discriminatorio podría permitir el restablecimiento del discriminado a su puesto de trabajo. Frente a ello el voto mayoritario fue inequívoco facilitando esa posibilidad, solución que se entendió no restrictiva de los derechos de organización y dirección de la empresa que posee el empleador. Desde entonces este fallo ha tenido una gravitación decisiva en la aplicación de la Ley Antidiscriminatoria en el ámbito del derecho del trabajo.

Fecha de Publicación: 01/06/2018