

*Corte Suprema de Justicia de la Nación*

Buenos Aires, 9 de septiembre de 2014

Vistos los autos: "Ledesma, Florencio c/ Citrus Batalla S.A. s/ sumarísimo".

Considerando:

1º) Que el Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Corrientes, al hacer lugar al recurso de inaplicabilidad de ley deducido por la demandada, revocó "las sentencias pronunciadas en origen" y rechazó la demanda interpuesta por el actor. Este último había promovido una acción sumarísima, en la que reclamó la declaración de nulidad de su despido y la reinstalación en su puesto de trabajo. Consideró que el distracto dispuesto por el principal había sido arbitrario, discriminatorio y violatorio del principio constitucional de igualdad ante la ley, toda vez que aquella decisión empresarial encubrió una represalia en su contra por ser considerado sindicalista y el "cabecilla de los reclamos laborales hechos en su propio beneficio y en el de sus compañeros de trabajo" (fs. 298). Contra el mencionado pronunciamiento, el actor dedujo la apelación federal, que fue concedida "toda vez que pone en tela de juicio la inteligencia de una ley de esa índole [de una norma de carácter federal], como es la n° 23.592... y la decisión cuestionada es contraria al derecho que la recurrente fundó en ella..." (fs. 318/319).

2º) Que a ese resultado arribó el a quo en razón de considerar irrelevante la circunstancia de que el actor influyera en sus compañeros de trabajo (vide fs. 247) y que la mayoría de los testigos resultaran coincidentes en afirmar que fue des-

pedido por "sindicalista" (fs. 249 vta.). Expresó el tribunal: "más allá de lo respetable que pueda ser el razonamiento del inferior, los extremos que analizó [la represalia patronal] no permiten aplicar sin más la ley 23.592, **toda vez que el otorgamiento de la tutela en casos como en el que nos ocupa (activismo gremial) está condicionada a que el trabajador se encuentre comprendido realmente en las previsiones contenidas en los arts. 48, 50 y 52 de la Ley de Asociaciones Sindicales**" (énfasis agregado, fs. 289).

El tribunal restó importancia, de tal modo, al destacado "temperamento de lucha" del demandante, "sea en la propia defensa de sus derechos o por los de los terceros"; para el a quo nada de ello justificaba la pretensión de reinstalación "en virtud de la represalia adoptada por la empleadora y en mérito a aquel proceder" (fs. 289). Aseveró que si se admitiera -al margen de la ley sindical- que un trabajador sin mandato gremial ni plazo alguno de tutela, con motivo de un despido discriminatorio derivado de su activismo en defensa de los derechos laborales, pudiera resultar beneficiado de una sentencia que, además de anular el despido, condenase a su reinstalación incluso sin limitación temporal, "podría darse la paradoja de que llegue a tener una protección superior a la de cualquier delegado o representante sindical porque la tutela otorgada a quienes están amparados por la ley sindical tiene un plazo de vencimiento pudiendo llegar a ser despedidos sin consecuencias". Agregó que lo trascendente del caso era considerar si frente a la solicitud de reinstalación de quien era visto como "cabecilla" o "sindicalista" le resulta aplicable la ley 23.592, normativa que habilita

*Corte Suprema de Justicia de la Nación*

en su art. 1° a dejar sin efecto conductas discriminatorias (fs. 289/289 vta.). Y resolvió de tal modo ese interrogante: "por más que se encuentre acreditado que el actor era, dentro del grupo de trabajadores, quien más se ocupaba de defender los derechos propios y de sus compañeros, tal conducta no lo transformó en un 'delegado gremial' que justifique acceder a su pretensión de reinstalación, por más protagonismo que pudo haber ejercido. La discriminación (...) está condicionada a que el trabajador se encuentre comprendido en alguna de las previsiones comprendidas en los art. 48, 50 y 52 de la Ley de Asociaciones Sindicales y en autos, ya el decisorio de primera instancia dejó sellada la falta formal de esa calificación" (fs. 289 vta.).

3°) Que el recurso resultará procedente, toda vez que se hallan en tela de juicio la interpretación de normas de índole federal, en particular, del art. 1° de la ley 23.592 (art. 14, inc. 3°, de la ley 48). Además, en el caso, la consideración de los agravios vinculados con extremos fácticos de la causa se encuentra inescindiblemente unida a la cuestión federal antedicha, por lo que corresponde que se examinen en forma conjunta con la amplitud que exige la garantía de defensa en juicio (Fallos: 329:4206 y 330:1195 y sus citas).

4°) Que, indudablemente, procede dar favorable trato a los agravios expuestos frente a los fundamentos que sostienen tal conclusión. Como ha tenido oportunidad de establecer la Corte en la causa "Álvarez, Maximiliano y otros" (Fallos: 333:2306) corresponde, sin hesitación, **descartar de plano la pretendida inaplicabilidad de la ley 23.592 al ámbito del derecho individual del trabajo.**

En efecto, puestas las cosas en el quicio adecuado, como se advirtió en el mencionado precedente, solo un entendimiento superficial del art. 14 bis llevaría a que la "protección contra el despido arbitrario" implicara una suerte de prohibición absoluta y permanente a toda medida de reinstalación. Además de lo afirmado en la mencionada causa sobre la interpretación evolutiva y el principio *pro homine*, conviene remarcar, una vez más, que "las leyes no pueden ser interpretadas sólo históricamente, sin consideración a las nuevas condiciones y necesidades de la comunidad, porque toda ley, por naturaleza, tiene una visión de futuro, está predestinada a recoger y regir hechos posteriores a su sanción", y esta conclusión se impone, "con mayor fundamento", respecto de la Constitución Nacional que "tiene la virtualidad necesaria de poder gobernar las relaciones jurídicas nacidas en circunstancias sociales diferentes a las que existían en tiempos de su sanción. Este avance de los principios constitucionales, que es de natural desarrollo y no de contradicción, es la obra genuina de los intérpretes, en particular de los jueces, quienes deben consagrar la inteligencia que mejor asegure los grandes objetivos para que fue dictada la Constitución".

Tal enseñanza, expresada por el Tribunal en el señero caso *Kot* (1958), es de oportuna cita, puesto que el precedente, así como entrañó una de las primeras aplicaciones de una norma internacional que, a la sazón, ni siquiera había alcanzado el grado de vinculación que hoy universalmente le es reconocido: la Declaración Universal de Derechos Humanos, también tuvo como objeto la "protección constitucional de los derechos humanos" (Fa-

  
*Corte Suprema de Justicia de la Nación*

llos: 241:291, 300 y 302). De ahí que, además, el art. 14 bis, tanto en su extensión como en su comprensión, ha de ser entendido al modo de lo que ocurre con los preceptos que enuncian derechos humanos (vgr. PIDESC, art. 5.2), vale decir, como una norma de contenidos mínimos (v. "Rodríguez, Luis Guillermo s/ recurso de queja", Fallos: 329:1794, y "García Méndez", Fallos: 331:2691, 2700/2701), no excluyente de "otros derechos y garantías que son inherentes al ser humano" (Convención Americana sobre Derechos Humanos, art. 29.c), sobre todo ante la amplitud de miras que le confiere el mencionado principio protectorio que lo encabeza y la referencia, en general, a las "condiciones de trabajo". Esta exégesis, por lo pronto, impone una ingente labor legislativa en aras de dar plenitud a las mandas constitucionales y, así, garantizar "el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por [la] Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos (Constitución Nacional, art. 75 inc. 23)".

Por lo demás, "la interdicción de discriminación y la exigencia internacional de realizar, por parte de los Estados, acciones positivas dirigidas a evitar y sancionar dicha discriminación, deben reflejarse en los órdenes internos en un doble sentido, al menos: el de su legislación, "de lo cual es un ejemplo la ley 23.592" y, también, el "de la interpretación que de tales leyes hagan los tribunales" ("Partido Nuevo Triunfo", Fallos: 332:433, 439). Puede resultar difícil luchar con éxito contra la discriminación, advierte el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, "si se carece de una base legislativa sólida para las medidas necesarias" (Observación General n°

3. La índole de las obligaciones de los Estados Partes -párrafo 1 del artículo 2 del Pacto-, HRI/GEN/1/Rev.9 -Vol. I-, párr. 3). Al respecto, es notorio que la ley 23.592 ha tendido a conjurar un particular modo de menoscabo del pleno ejercicio de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional: el acto discriminatorio.

Y ha previsto, por vía de imponer al autor la obligación de "dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y [...] reparar el daño moral y material ocasionados" (art. 1º), una reacción legal proporcionada a tamaña agresión pues, y sobre ello cabe poner el acento, el acto discriminatorio ofende nada menos que el fundamento definitivo de los derechos humanos: la dignidad de la persona, al renegar de uno de los caracteres ínsitos de ésta: la igualdad en dignidad de todos y cada uno de los seres humanos, de la cual deriva, precisamente, el principio de igualdad y prohibición de toda discriminación, destinado a proteger en la existencia dicha igualdad en esencia, intrínseca o inherente a aquéllos (v. Declaración Universal de Derechos Humanos, Preámbulo, primer párrafo, y art. 1º; PIDESC, Preámbulo, primer párrafo; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, ídem y art. 10.1, y Convención Americana sobre Derechos Humanos, Preámbulo, párrafo segundo y arts. 5.2 y 11.1, entre otros instrumentos de jerarquía constitucional). Mortificación, la antedicha, de grado nada menor, ya que las violaciones a la dignidad de la persona humana así como pueden mortificar su espíritu, también pueden dañar su cuerpo, constituyendo una fuerza patológica y destructiva del bienestar de las personas al menos igual que la de los virus y las bacterias (Mann,

*Corte Suprema de Justicia de la Nación*

Jonathan, "Health and Human Rights", en Reflections on The Universal Declaration of Human Rights. A Fiftieth Anniversary Anthology, La Haya/Boston/Londres, M. Nijhoff, 1998, p. 176).

5°) Que, también en línea rigurosa con lo establecido en el mencionado precedente "Álvarez", existen tres razones que, además, refuerzan su inexpugnable *ratio decidendi* en el presente caso. Primeramente, nada hay en el texto de la ley ni en la finalidad que persigue que indique lo contrario. Seguidamente, "la proscripción de la discriminación no admite salvedades o ámbitos de tolerancia, que funcionarían como 'santuarios de infracciones': se reprueba en todos los casos" (Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes, cit., voto del juez García Ramírez, párr. 20). En tercer lugar, revista una circunstancia que hace a la norma por demás apropiada y necesaria en dicho ámbito.

En efecto, "la relación laboral, si algo muestra a los presentes efectos, es una especificidad que la distingue de manera patente de muchos otros vínculos jurídicos, puesto que la prestación de uno de los celebrantes, el trabajador, está constituida nada menos que por la actividad humana, la cual resulta, *per se*, inseparable de la persona humana y, por lo tanto, de su dignidad ('Pérez, Aníbal Raúl c/ Disco S.A.', Fallos: 332:2043, 2054)". Ello explica que dignidad y trabajo se relacionen en términos "naturalmente entrañables" ("Madorrán", Fallos: 330:1989, 2004), tal como, con claridad, lo destaca el art. 14 bis de la Constitución Nacional —"las leyes asegurarán al trabajador: condiciones dignas [...] de labor"— y lo reitera el art. 7° del PIDESC, así como ya lo habían hecho, entre otros antecedentes, los arts. XIV y 23.3 de las recordadas Declaración Americana-

na y Universal de 1948, y la Declaración de los Fines y Objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (1944, Declaración de Filadelfia), que asienta los principios que deben inspirar la política de sus Miembros: "todos los seres humanos [...] tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades" (II, a). Ello explica que garantizar la no discriminación configura para el Estado una "obligación fundamental mínima" y de cumplimiento "inmediato", cuya inobservancia, por acción u omisión, lo haría incurrir en un acto ilícito internacional (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General n° 18. El Derecho al Trabajo, 2005, E/C.12/GC/18, párrs. 31 y 18), cuanto más que aquél ha asumido la obligación de "proteger" los derechos humanos, lo cual le exige la adopción de "medidas que impidan a terceros interferir en el disfrute del derecho al trabajo" (ídem, párr. 22).

Por lo demás, el decidido impulso hacia la progresividad en la plena efectividad de los derechos humanos que reconocen, propia de todos los textos internacionales antes aludidos y muy especialmente del PIDESC (art. 2.1), sumado al principio *pro homine*, connatural con estos documentos, determina que el intérprete deba escoger, si la norma lo posibilita, el resultado que proteja en mayor medida a la persona humana ("Cardozo", Fallos: 329:2265, 2272/2273, y "Madorrán", cit., p. 2004). Y esta pauta se impone aun con mayor vigor, cuando su aplicación no entraña colisión alguna del derecho humano, así interpretado, con



*Corte Suprema de Justicia de la Nación*

otros valores, principios, atribuciones o derechos constitucionales ("Madorrán", cit., p. 2004).

6°) Que, como también se ha expresado en el mencionado precedente "Álvarez", tampoco puede verse incompatibilidad alguna entre la reinstalación del trabajador víctima de un distracto discriminatorio y el derecho a contratar y ejercer toda industria lícita del art. 14 de la Constitución Nacional. La reinstalación, por lo demás, guarda singular coherencia con los principios que rigen a las instancias jurisdiccionales internacionales en materia de derechos humanos, tendientes a la plena reparación (*restitutio in integrum*) de los daños irrogados, vgr., por un despido (v. Corte Interamericana de Derechos Humanos, Baena Ricardo y otros vs. Panamá, sentencia del 2-2-2001, Serie C n° 72, párrs. 202/203 -y su cita- y 214.7, y "Madorrán", cit., p. 2005). El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, que enuncia, con carácter autónomo (esto es, no limitado a los derechos previstos en el Pacto), que "[t]odas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley" (art. 26), también requiere, por vía de su art. 2.3, que los Estados Partes otorguen una reparación a las personas que han visto violados sus derechos, la cual puede materializarse por vía de la "restitución" (Comité de Derechos Humanos, Observación General n° 31. La índole de la obligación jurídica general impuesta a los Estados Partes en el Pacto, 2004, párr. 16). El objetivo primario de las reparaciones (*remedies*) en materia de derechos humanos, debería ser la rectificación o restitución en lugar de la compensación; esta última solo proporciona a la víctima algo equivalente a lo que fue per-

dido, mientras que las primeras reponen precisamente lo que le fue sacado o quitado.

El intercambio de violaciones de derechos humanos con dinero, además, entraña un conflicto con el carácter inalienable de aquéllos, aun cuando no puede ser descartado cuando la pérdida ha ocurrido y es irreparable (Shelton, Dinah, Remedies in International Human Rights Law, Oxford-18-University Press, 1999, ps. 43 y 55). En este orden de ideas, el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas interpretó que el art. 6 de la Directiva 76/207/CEE (9-2-1976) -por la cual los Estados Miembros debían introducir en su ordenamiento jurídico las medidas necesarias para que cualquier persona que se considerara perjudicada por la no aplicación del principio de igualdad de trato pudiera hacer valer sus derechos por vía jurisdiccional- requería "medidas apropiadas para restablecer dicha igualdad cuando no ha sido respetada", las cuales debían "garantizar una protección jurisdiccional efectiva y eficaz y surtir un efecto disuasorio real frente al empresario". Así, apuntó, en el supuesto de un despido discriminatorio (art. 5.1 de la Directiva), una de las modalidades para restablecer la situación de igualdad se presentaba cuando la persona discriminada "recupera su puesto de trabajo" (Asunto C-271/91, M.H. Marshall c. Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority, sentencia del 2-8-1993, Recopilación de la Jurisprudencia del Tribunal de Justicia y del Tribunal de Primera Instancia. Parte I. Tribunal de Justicia, 1993-8, ps. 4407/4408, párrs. 24/25). Es del caso recordar que, ya para 1928, la Corte Permanente de Justicia Internacional, en el famoso caso Chorzów Factory/Usine de Chorzów, tuvo ocasión de

*Corte Suprema de Justicia de la Nación*



sostener que "[e]l principio esencial que deriva de la noción misma de acto ilícito y que se desprende de la práctica internacional, especialmente de la jurisprudencia de los tribunales arbitrales, es que la reparación debe, de ser posible, borrar todas las consecuencias de dicho acto y restablecer la situación que verosímilmente habría existido si éste no hubiera sido cometido" (fondo, sentencia del 13-9-1928, Serie A, n° 17, p. 47). Incluso en los marcos internos, la Comisión de Expertos en Convenios y Recomendaciones de la OIT, en su estudio general "Igualdad en el empleo y la ocupación" (1988), que guarda relación directa con el ya citado Convenio n° 111 de la OIT, advirtió que "la prohibición de discriminaciones injustificadas con respecto a la ley se traduce en una mayor protección a las personas por parte de los tribunales y por el establecimiento de sanciones de diversa naturaleza. El papel de los tribunales y de la jurisprudencia ha sido muy a menudo considerable para determinar los derechos individuales". Aclaró, entonces, que las sanciones habían adoptado distintas formas, entre otras, la "reintegración en la empresa" (Capítulo IV, Aplicación de los principios, párr. 163; asimismo: párr. 227).

7°) Que todo cuando se ha precisado hasta aquí, guardó estricto apego a la doctrina de la causa "Álvarez", cuyos demás fundamentos se dan por reproducidos en razón de brevedad. En tales condiciones y como se ha adelantado, el planteo del actor resulta evidentemente atendible y ello, por un buen número de motivos. Los jueces de la causa conjuraron toda posibilidad de trato igualitario entre quienes se encuentran protegidos por la Ley de Asociaciones Sindicales y aquellos que, materialmente,

aún sin ostentar las categorías comprendidas en esa ley, pueden ser objeto de tratos discriminatorios por el motivo "gremial" contemplado en la ley 23.592. De tal suerte y recurriendo al mencionado valladar interpretativo, el a quo se desentendió del desempeño de "actividad sindical" por parte del recurrente -la que por otra parte admitió (fs. 289 vta.)-, prescindió de todo examen encaminado a esclarecer si aquella constituyó el factor determinante del despido y no indagó si, en tales condiciones, medió un acto susceptible de ser amparado en la ley mencionada en último término.

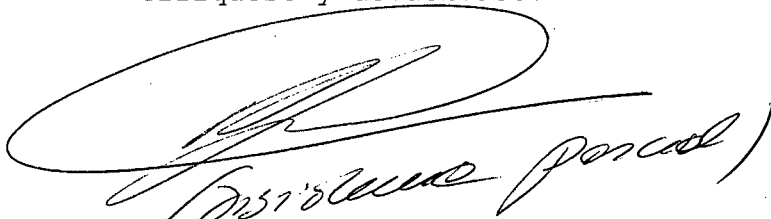
En efecto, el Superior Tribunal, desacertadamente, no advirtió que era el ejercicio en sí mismo de la actividad gremial el núcleo de la cuestión a resolver y ello, con total prescindencia de la tutela legal específica establecida en la ley 23.551. A los fines de una adecuada solución de la causa, era necesario indagar si se había configurado la concurrencia de aquel proceder inadmisibles -la discriminación, de la que pudo derivar el despido cuestionado- en conexión con la "actividad gremial" del actor, aunque ésta no encuadrarse en las previsiones formales de la Ley de Asociaciones Sindicales.

De tal modo, un nuevo pronunciamiento deberá indagar si el despido impuesto al demandante, como el mismo a quo insinuó en su sentencia, obedeció a motivos discriminatorios en razón de asumir aquél reclamos propios y ajenos, los que se habrían referido, entre otras cuestiones, a la oportunidad del goce de las vacaciones a favor de él mismo y de otros dependientes.


*Corte Suprema de Justicia de la Nación*

8º) Que, según el modo en que se resuelve, resulta inoficioso el tratamiento de los restantes agravios.


Por ello y habiendo dictaminado la señora Procuradora Fiscal ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación, se declara admisible el recurso extraordinario y se deja sin efecto la sentencia. Con costas. Vuelvan los autos al tribunal de origen, a fin de que por quien correspondá, se dicte un nuevo pronunciamiento con arreglo a lo expresado en este pronunciamiento. Notifíquese y devuélvase.



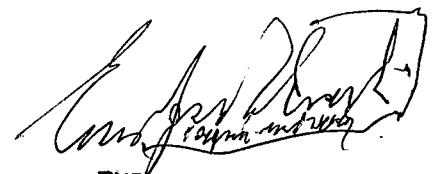
RICARDO LUIS LORENZETTI



CARLOS S. FAYT



JUAN CARLOS MAQUEDA



ENRIQUE S. PETRACCHI



E. RAÚL ZAFFARONI

VO-//-



*Corte Suprema de Justicia de la Nación*

-//-TO DEL SEÑOR MINISTRO DOCTOR DON ENRIQUE S. PETRACCHI

Considerando:

Que los antecedentes de la causa y la cuestión federal puesta a consideración del Tribunal han sido adecuadamente descriptos en el dictamen de la señora Procuradora Fiscal, a los que corresponde remitir para evitar repeticiones innecesarias.

Que los planteos vinculados con la aplicabilidad de la ley 23.592 al terreno de las relaciones de carácter laboral encuentran suficiente respuesta en el precedente "Álvarez, Maximiliano y otros", registrado en Fallos: 333:2306 (voto de la mayoría), a cuyos fundamentos y conclusiones cabe remitir, en lo pertinente, por razones de brevedad.

Por ello y lo dictaminado en sentido concordante por la señora Procuradora Fiscal, se declara procedente el recurso extraordinario y se deja sin efecto la sentencia apelada, con costas. Vuelvan los autos al tribunal de origen a fin de que, por medio de quien corresponda, se dicte un nuevo pronunciamiento con arreglo al presente. Notifíquese y, oportunamente, devuélvase.



ENRIQUE S PETRACCHI

DISI-//-





*Corte Suprema de Justicia de la Nación*

-//-DENCIA PARCIAL DEL SEÑOR PRESIDENTE DOCTOR DON RICARDO LUIS  
LORENZETTI

Considerando:

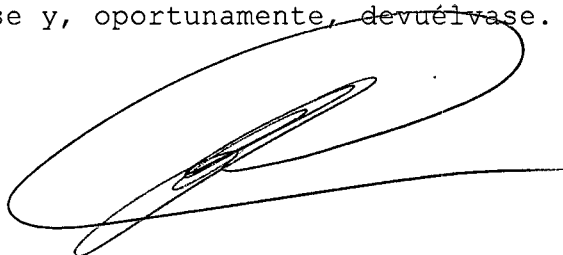
Que en lo relativo a los antecedentes de la causa y la cuestión federal sometida a consideración de esta Corte, corresponde remitirse a los apartados I, II y III, primer párrafo, del dictamen de la señora Procuradora Fiscal.

Que, con respecto al alcance de la aplicación de la ley 23.592 al ámbito de las relaciones laborales, cabe señalar que, subordinar su eficacia al caso, como lo hizo el tribunal a quo, a la exigencia de que el trabajador se encuentre comprendido en las previsiones de los arts. 48, 50 y 52 de la Ley de Asociaciones Sindicales, implica establecer una condición que la norma en cuestión no contempla (conf. apartado IV *in fine* del dictamen del Ministerio Público que antecede), por lo que en este aspecto son aplicables -en lo pertinente- las consideraciones desarrolladas en la causa "Álvarez, Maximiliano y otros", disidencia parcial del suscripto (Fallos: 333:2306).

Por ello, habiendo dictaminado la señora Procuradora Fiscal, se declara procedente el recurso extraordinario y se revoca la sentencia apelada. Con costas. Vuelvan los autos al tribunal de origen a fin de que, por medio de quien corresponda, se dicte

-//-

-// -un nuevo pronunciamiento con arreglo al presente. Notifíquese y, oportunamente, devuélvase.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, sweeping loop on the left and a horizontal line extending to the right.

RICARDO LUIS LORENZETTI

L. 263. XLV.

Ledesma, Florencio c/ Citrus Batalla S.A. s/  
sumarísimo.

*Corte Suprema de Justicia de la Nación*



Recurso extraordinario interpuesto por **Florencio Ledesma** representado por el **Dr. Pedro A. Destefani**.

Tribunal de origen: **Tribunal Superior de la Provincia de Corrientes**.

Tribunal que intervino con anterioridad: **Cámara de Apelaciones de Curuzú Cuatía, Provincia de Corrientes**.



S.C. L. n° 263, L. XLV.

*Procuración General de la Nación*

Suprema Corte:

- I -

El Superior Tribunal de Justicia de Corrientes, al hacer lugar al recurso de inaplicabilidad de ley interpuesto por la demandada, revocó la decisión de la anterior instancia rechazando la demanda de nulidad del despido discriminatorio y reinstalación en el lugar de trabajo del trabajador (v. fs. 285/290, fs. 240/258, de los autos principales que se citarán en lo sucesivo).

Para así decidir, el a quo sostuvo que la voluntad de rescindir el contrato laboral, aún cuando se deba pagar una indemnización si fuese incausado, no implica vedar al trabajador la posibilidad de accionar en procura de obtener la nulidad del despido invocando razones discriminatorias, pero la circunstancia de que el actor influyera en sus compañeros de trabajo y que la mayoría de los testigos resultaran coincidentes en afirmar que fue despedido por "represalia patronal", porque era un "sindicalista" no permiten aplicar sin más la ley 23.592. Explicó que el otorgamiento de la tutela en casos como el que nos ocupa: "activismo gremial", está condicionada a que el trabajador se encuentre comprendido realmente en las previsiones contenidas en los artículos 48, 50 y 52 de la Ley de Asociaciones Sindicales (-LAS - n° 23.551).

Señaló que de admitirse la protección que se reclama podría darse la paradoja de que llegue a tener una protección superior a la de cualquier delegado o representante sindical, porque la tutela otorgada a quienes están amparados por la ley sindical tiene un plazo de vencimiento pudiendo llegar incluso a ser despedidos sin consecuencias. Precisó que no se detenía en los restantes agravios, pues lo trascendente en el caso, reiteró, era precisamente si frente a la solicitud de reinstalación de quien era visto como "cabecilla" o "sindicalista" le resultaba aplicable la ley 23.592, normativa, añadió, que habilita en su artículo 1° dejar sin efecto conductas discriminatorias de variada tipología particularmente los actos u omisiones discriminatorias determinados por motivos gremiales. Concluyó que - la discriminación que se presupone derivada del ejercicio de una representación gremial o de la candidatura a ocuparlo - está condicionada a que el

trabajador se encuentre comprendido en alguna de las previsiones contenidas en los artículos citados de la Ley Sindical, extremo que fue descartado en las instancias anteriores.

Contra dicho pronunciamiento la parte actora interpuso el recurso extraordinario federal (v fs. 296/311) que fue concedido a fojas 318/319 por la cuestión federal planteada en torno a la inteligencia y aplicación de los artículos 1° y 2° de la ley n° 23.592, según lo establecido en el artículo 14, inciso 3°, de la ley n° 48.

-II-

El apelante, en síntesis, sostiene que la sentencia recurrida viola los arts. 14 bis, 16, 31 y 43 de la Constitución Nacional en cuanto ampara a los trabajadores, el derecho de igualdad ante la ley, el de supremacía de de la Constitución Nacional y documentos internacionales de igual jerarquía mencionados en el art. 75, inciso 22 y la ley 23.592, invocada en la demanda.

El planteo se sustenta en que la decisión apelada presupone que la protección contra la discriminación opera solamente cuando el trabajador se encuentre dentro de las previsiones contenidas en los art. 48, 50 y 52 de la LAS, que sea un delegado gremial, y por tal razón descarta esa posibilidad en el caso, al no estar comprendido el actor en esa hipótesis. En tal sentido se agravia el recurrente porque afirma que no existe normativa alguna que imponga tal requisito previo para la aplicación de la norma antidiscriminatoria. Sostiene que la ley 23.592 protege a todas las personas sin distinción. Señala que entre los comportamientos discriminatorios previstos legalmente se encuentra el de la "opinión gremial" y nada establece la norma sobre que el damnificado deba ser una persona que ostente formalmente el cargo de delegado gremial, tampoco surge del texto legal que éste debe ser aplicado a cualquier persona excepto a un trabajador dependiente, por lo tanto, reflexiona, la aseveración del Tribunal a quo obedece a un simple dogmatismo carente de sustento legal alguno.

Expone que de seguirse el criterio del Tribunal nunca se aplicaría la ley antidiscriminatoria a un simple trabajador o delegado gremial que venció su mandato, argumento que no resulta ajustado a derecho pues la ley 23.592, la Constitución Nacional y las diversas Declaraciones, Tratados y Pactos Internacionales con jerarquía constitucional

S.C. L. n° 263, L. XLV.

*Procuración General de la Nación*

así lo garantizan. Asimismo expresa que un despido es sin consecuencia, únicamente cuando obedece a justa causa, y agrega que la protección del trabajador discriminado se halla establecida en numerosas normas como el art. 1° Convenio 98 (ratificado por la ley 11.594/56) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Declaración Universal de Derechos Humanos art. 2.1.; art. II de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, el art. 1.1 de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos, el art. 2.2., del Pacto Internacional de Derechos, Económicos, Sociales y Culturales. Afirma que la operatividad de la ley 23.592 es absoluta y sin restricciones y que cualquier interpretación en contrario, desvirtuaría los principios fundamentales que sustenta el derecho social y cualquier despido discriminatorio será nulo e ineficaz para producir efectos extintivos y cita los arts. 18, 1044 y 1045 del Código Civil.

– III –

Cabe puntualizar que la apelación federal ha sido concedida, estrictamente, porque se pone en tela de juicio la inteligencia de una ley de índole federal, como la n° 23.592 conforme, entre otros, a los Fallos 322:3578 y 324:392 de V.E. y la decisión cuestionada es contraria al derecho que el recurrente fundó en ella (v. fs. 319). Interpretación que encuentra respaldo en criterios de la Corte en la medida que la mencionada norma reglamenta directamente el art. 16 de la Ley Fundamental y pactos internacionales incorporados a ésta, cuyo principio constitucional es de tal magnitud, que excede el concreto interés de la parte e involucra y afecta a toda la comunidad (cfse. Dictamen de Fallos 322:3578 y 324:392).

En cuanto a la aplicación a las relaciones laborales de la ley 23.592, en mi parecer, los agravios vertidos por la actora encuentran suficiente respuesta en el dictamen de autos S.C. P. n° 1697, L. XLI. "Pellejero, María Mabel s/ amparo" del 8 de febrero de 2008; criterio reiterado en S.C. P. n° 1508, L. XLII y P. n° 1210, XLII. "Parra Vera Máxima c/ San Timoteo s/ Acción de amparo", dictamen del 13 de febrero de 2008 y S.C. A. n° 590, L. XLIII, S.C. A.390, L.XLIII; "Arecco, Maximiliano c/ Praxiar Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo", dictamen del 17 de marzo de 2008 y S.C. A. n° 1023, L. XLIII Álvarez Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A., dictamen del 1 de abril de 2009, a cuyas

consideraciones y términos corresponde remitir, en todo lo pertinente, por razones de brevedad.

En el primero de los casos mencionados se señaló que la Ley Antidiscriminatoria (n° 23.592) debe ser interpretada en sentido amplio, descartando restricciones que importen privar de su amparo a personas relacionadas con terceros por determinada forma contractual, como es, en el caso, el vínculo de trabajo.

Asimismo, en el citado caso, se recordó que V.E. ha subrayado que el artículo 14 bis de la Carta Magna impone un particular enfoque para el control de constitucionalidad. "En efecto [manifestó en "Vizzoti"], en la relación y el 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. Sin embargo, lo determinante es que, desde el ángulo constitucional, el primero es sujeto de preferente tutela, tal como se sigue de los pasajes del artículo 14 bis anteriormente transcriptos, así como de los restantes derechos del trabajador contenidos en esta cláusula..." (Fallos: 327:3667, cons. 9°).

También se señaló que procede traer a colación lo expuesto por V.E. en el precedente "Madorran", donde afirmó que el decidido impulso hacia la progresividad en la plena vigencia de los derechos humanos que reconocen, concerniente a todos los textos internacionales ya aludidos y, muy especialmente, al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, sumado al principio *pro homine*, connatural con estos documentos, determinan que el intérprete deba escoger dentro de lo que la regla posibilita, el resultado que proteja en mayor medida a la persona humana. Y esta pauta se impone aun con mayor intensidad -dijo también- cuando su aplicación no entrañe colisión del derecho humano así interpretado con otros valores, principios, atribuciones o derechos constitucionales; habiendo tenido ocasión en el antecedente "Bercaitz...", de 1974, de censurar toda exégesis restrictiva de los derechos sociales, que contrariaba la jurisprudencia de la Corte, concordante con la doctrina universal: el "principio de favorabilidad" (S.C. M. 1488, L. XXXVI; "Madorrán, Marta C. c/ Administración Nacional de Aduanas s/ reincorporación", sentencia del 3 de mayo de 2007; considerando 8°, y sus citas).



S.C. L. n° 263, L. XLV.

*Procuración General de la Nación*

Asimismo se puntualizó, en dicho dictamen, que la protección contra el despido arbitrario no conlleva en estricto la idea de un derecho a despedir, sino una forma de protección en los supuestos en que haya una ruptura sin causa justificada o un incumplimiento contractual (v. arts. 242, 245 y 246 de la LCT). En tal sentido, se puntualizó que cuando se trata de un acto discriminatorio, como el caso aquí estudiado, tiene por causa un ilícito que, en rigor, excede el contexto de obligaciones estipuladas en el contrato y resulta reprochable en los términos de los artículos 18, 953, 1044 y 1045 del Código Civil.

- IV -

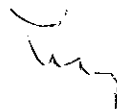
En tales términos, verificado por los jueces del caso el trato diferenciado, éste debe tener por basamento circunstancias objetivas razonables que justifiquen apartarse de una garantía que es pilar de la forma republicana de gobierno (v., entre otros, Fallos: 210: 500; 264:301, entre otros). Tal exigencia no podría ser preterida so pretexto de una supuesta libertad de despedir, pues resultaría intolerable y no podría alegarse con seriedad que dicha excepción se configurase por la mera circunstancia de ser laboralmente dependiente y haber celebrado un contrato de trabajo, de forma tal que el empleado afectado fuese discriminado doblemente, al provocarse el acto que dio origen al reclamo y, luego, al vedarle el acceso al amparo de la Ley Antidiscriminatoria (n° 23.592); disposición que, como se expuso y reitero, nos convoca a estudiar el caso desde una óptica más amplia que el mero interés de los litigantes porque involucra y afecta a toda la comunidad. Pretender que la aplicación al caso de la mencionada ley "está condicionada a que el trabajador se encuentre comprendido en alguna de las previsiones contenidas en los artículos 48, 50 y 52 de la ley de Asociaciones Sindicales", estaría distinguiendo donde la norma no distingue e imponiendo una carga que la ley no exige.

En virtud de lo expuesto, opino que corresponde declarar admisible el recurso deducido por el actor y revocar la sentencia recurrida en lo que fue materia del remedio extraordinario.

Buenos Aires, 7 de Octubre de 2010.-

  
**ADRIANA M. MARCHISIO**  
 Prosecretaría Administrativa  
 Procuración General de la Nación

5  
 12/11/10  
 INFOJUS  
 www.infojus.gov.ar

  
 5  
 Prosecretaría de GONZALEZ  
 Procuración General de la Nación