

ANTECEDENTES

El Tribunal del Trabajo N° 2 de La Matanza hizo lugar a la demanda promovida; con costas a la parte demandada (fs. 1179/1219).

Ésta dedujo recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley (fs. 1228/1236 vta.).

Dictada la providencia de autos y hallándose la causa en estado de pronunciar sentencia, la Suprema Corte decidió plantear y votar la siguiente

CUESTIÓN

¿Es fundado el recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley?

VOTACIÓN

(Sólo se cita el voto del Dr. Héctor Negri)

A la cuestión planteada, el señor Juez doctor Negri dijo:

1. La recurrente se agravia por la sentencia que hizo lugar a la demanda de nulidad del despido y reinstalación del trabajador en función de la que considera una interpretación improcedente de los arts. 47 de la ley 23.551 y 1° de la ley 23.592, solicitando se declare que el despido decidido por su parte fue debidamente dispuesto en los términos de los arts. 232 y 245 de la Ley de Contrato de Trabajo.

En lo sustancial, la queja apunta a demostrar que la intelección que del art. 47 de la Ley de Asociaciones Sindicales hizo el tribunal del trabajo es incompatible con el régimen de estabilidad relativa impropia adoptado por el legislador en la Ley de Contrato de Trabajo. Igual imputación formula respecto de la llamada Ley Antidiscriminatoria 23.592, respecto de la cual afirma, además, no resulta aplicable en la especie por tratarse de una ley común (y, por ende, de aplicación supletoria) que, como tal, "no puede penetrar en el ámbito de las relaciones laborales cuando encuentra en ellas una disposición expresa que regula el tema" (fs. 1233).

En otro orden, afirma que la sentencia no respetó el "principio de continencia de la causa" al resolver "convalidar la situación de delegado gremial del actor", toda vez que se trata de una pretensión no sometida a decisión del juzgador y, en consecuencia, ajena a este juicio.

2. El recurso no prospera.

a. De inicio, corresponde recordar que la potestad revisora de la Suprema Corte está circunscripta al límite de los agravios invocados.

Sobre esa base, es relevante destacar que el recurso bajo análisis no abre capítulo sobre la definición de los extremos fácticos que contiene la sentencia, esto es, acerca de las alternativas que rodearon al despido ni sobre su caracterización como un acto discriminatorio por motivo de su actividad sindical (por el contrario, aún aceptando que el despido hubiese constituido un acto de conducta antisindical, el recurrente se queja sólo por las consecuencias que de ello se derivaron -fs. 1230-).

b. Así es que quedan fuera de discusión en esta instancia, por no haber sido deducidos agravios al respecto, la definición de las circunstancias fácticas que contiene la sentencia impugnada así como la valoración de las pruebas efectuada a fin de arribar a las conclusiones en el terreno de los hechos. Por el mismo motivo, desborda el marco de revisión que se impone en la especie, el análisis de la distribución de las cargas probatorias dinámicas en el caso del despido discriminatorio.

c. En otro orden, y atento su manifiesta insuficiencia, no puede prosperar el recurso deducido en la parte que acusa falta de congruencia en la decisión, toda vez que prescinde vincular esa denuncia con la ineludible mención de las normas que contienen la regla procesal que se dice infringida (art. 279, C.P.C.C., conf. causas L. 34.998, sent. del 8-X-1985; L. 80.421, sent. del 22-XI-2006; L. 90.008, sent. del 8-X-2008, entre otras).

d. Resta entonces abordar el agravio enfocado a demostrar el desacierto en la interpretación de los arts. 47 de la ley 23.551 y 1º de la ley 23.592 realizada por el a quo, toda vez que condujo a una solución, a juicio del recurrente, incompatible con el ordenamiento que regula la estabilidad en el empleo.

A diferencia de cuanto se sostiene en la presentación bajo análisis, considero que la interpretación de las normas citadas resulta razonable y no provoca fisuras en el bloque normativo integrado por preceptos locales e internacionales aplicables.

El derecho a la no discriminación es un derecho humano fundamental y, en particular, un derecho fundamental en el trabajo.

La reprobación por parte del ordenamiento argentino a la discriminación arbitraria no es reciente. Muestra de ello resulta ser la doctrina elaborada en torno al principio de igualdad previsto en el art. 16 de la Constitución nacional, su art. 14 bis, los arts. 17 y 81 de la Ley de Contrato de Trabajo, los tratados internacionales citados en los votos precedentes que, en razón de la modificación introducida a la Constitución nacional en el año 1994, han cobrado operatividad en nuestro país (art. 75 inc. 22). Durante un breve período, incluso, estuvo vigente el art. 11 de la ley 25.013 que regulaba específicamente el despido discriminatorio (derogado por la ley 25.877). Y, en lo que aquí interesa particularmente, las leyes sindicales reconocieron especial protección a los trabajadores con condición gremial frente a posibles acciones contrarias a la acción sindical; entre ellas, la ley 23.551. Por otra parte, la ley 23.592, conocida como Ley Antidiscriminatoria, reguló expresamente las consecuencias de los actos discriminatorios previéndose la posibilidad de declarar su ineficacia o hacer cesar su realización a la vez que la de reparar los daños moral y material ocasionados.

El art. 1º de la norma mencionada en último lugar dispone 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 realización y a reparar el daño moral y material ocasionados".

"A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos".

Como queda a la vista, el texto de la norma transcripta no ofrece ningún argumento razonable que permita afirmar que el dispositivo legal no es aplicable cuando el acto discriminatorio es un despido y el damnificado un trabajador dependiente. Esa interpretación (sostenida por la recurrente) equivaldría, paradójicamente, a discriminar a los trabajadores afectados por un acto de esa naturaleza por el solo hecho de serlo y debería, en consecuencia, ser censurada por su inconstitucionalidad.

Ahora bien, en la especie cobra particular importancia el art. 47 de la ley 23.551, puesto que el trabajador afectado no es uno de aquéllos a los que la Ley de Asociaciones Sindicales reconoce la protección específica prevista en sus arts. 48, 50 y 52. Por el contrario, el actor queda fuera de ese universo de sujetos protegidos por tratarse de un "activista" que al momento de la extinción del contrato realizaba gestiones por ante el sindicato, el Ministerio de Trabajo y en

el ámbito de la empresa, a fin que se convocara a elecciones para la elección de delegados de personal.

En ese orden, cuando el art. 47 de la ley 23.551 expresa que "Todo trabajador o asociación sindical que fuere impedido u obstaculizado en el ejercicio regular de los derechos de la libertad sindical garantizados por la presente ley podrá recabar el amparo de estos derechos ante el Tribunal (...), a fin de que éste disponga, si correspondiere, el cese inmediato de comportamiento antisindical", claramente dispone que todos los trabajadores, más allá de la función que ejerzan, gozan de la tutela que la norma indica. Tutela que, en caso de que la práctica antisindical consista en el despido del trabajador se traduce en su reinstalación en el puesto de trabajo (cese del despido).

Tal interpretación es, por otra parte, armónica con los Convenios 87 (1948) y 98 de la O.I.T. (1949), ambos ratificados por nuestro país, y referidos, respectivamente, a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y al derecho de sindicación y de negociación colectiva.

Precisamente, el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la O.I.T. ha definido en diferentes quejas sometidas a su consideración, generalmente presentadas por organizaciones de trabajadores, conceptos válidos para el caso bajo análisis. Entre otros, "La existencia de normas legislativas que prohíben los actos de discriminación antisindical es insuficiente si tales normas no van acompañadas de procedimientos eficaces que permitan asegurar su aplicación en la práctica" (párr. 742, pág. 160); "Nadie debería ser objeto de discriminación antisindical por la realización de actividades sindicales legítimas y la posibilidad de reintegro en el puesto de trabajo debería estar a disposición de los interesados en los casos de discriminación antisindical" (párr. 755, pág. 162) y "En ciertos casos en que en la práctica la legislación nacional permite a los empleadores, a condición de que paguen la indemnización prevista por la ley en todos los casos de despido injustificado, despedir a un trabajador, si el motivo real es su afiliación a un sindicato o su actividad sindical, no se concede una protección suficiente contra los actos de discriminación antisindical cubiertos por el Convenio N° 98" (párr. 707, pág. 153, todos los citados corresponden a "La Libertad Sindical" Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la O.I.T., cuarta edición (revisada), Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra).

e. En el tema de la discriminación en el empleo y, más acotadamente en el de la discriminación por razones sindicales frente al particular supuesto del despido como acto discriminatorio, el contexto definido determina la respuesta negativa a las argumentaciones del recurrente.

De un lado, porque aún en la tesis del demandado en cuanto a que la ley 23.592 es una norma general (frente a la especial Ley de Contrato de Trabajo), de ello no sigue que la discriminación en el marco de un contrato de trabajo deba ser

excluida de su ámbito de aplicación. Por el contrario, el segundo párrafo de su art. 1º alude a la discriminación arbitraria por motivo gremial, la que habrá de configurarse, en la mayoría de los casos, en el marco de relaciones de esa naturaleza.

De otro, no encuentro que la solución que aquí se confirma sea portadora de una incompatibilidad que torne imposible conciliarla con el régimen de protección contra el despido arbitrario, por cuanto el sistema de estabilidad relativa impropia que reconoce al empleador una amplia facultad de despedir con la sola obligación de indemnizar en caso que lo hiciera sin causa o basado en injuria, no se agrieta con ella. La no discriminación y la libertad sindical son derechos fundamentales y su vulneración provoca que las normas protejan más intensamente al trabajador que la padece, salvaguarda que, como queda dicho, se traduce en la reinstalación del dependiente en su empleo como consecuencia de la ineficacia de la rescisión contractual que tuvo por fundamento su actividad sindical legítima.

3. En razón de lo expuesto y en cuanto resulte concordante con los votos precedentes, voto por la negativa.