

DISCRIMINACIÓN Y RELACIÓN LABORAL

Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo

Fecha: 7 de diciembre de 2010

Publicación: Fallos: 333:2306

Votos: Mayoría: CARLOS S. FAYT, ENRIQUE SANTIAGO PETRACCHI, JUAN CARLOS MAQUEDA, E. RAÚL ZAFFARONI - Disidencia parcial: RICARDO LUIS LORENZETTI, ELENA I. HIGHTON DE NOLASCO, CARMEN M. ARGIBAY.

Antecedentes:

Los actores iniciaron una acción de amparo contra sosteniendo que prestaban servicios para la empresa demandada bajo la “pseudo categoría” de asesores, por lo que no se hallaban comprendidos dentro del ámbito del convenio colectivo 130/75 de empleados de comercio por lo que el sindicato correspondiente les negó la afiliación. A raíz de ello, crearon, junto con otros trabajadores, el Sindicato de Empleados Jerárquicos de Comercio —que fue inscripto por la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales— y pasaron a integrar la comisión directiva de la institución.

En tales condiciones, el presidente de dicha comisión, invocando ese carácter, intimó a la demandada al pago de diferencias salariales correspondientes a su categoría, a lo que siguió que uno de los gerentes de la empresa, pedido mediante, obtuvo de aquél la lista de los integrantes de la comisión. En ese contexto, entre otras circunstancias, los actores consideraron que el despido sin expresión de causa del que fueron objeto pocos días después, resultó un acto discriminatorio motivado en sus actividades sindicales, por lo que reclamaron la reinstalación en sus cargos y una reparación económica. La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, por mayoría, al confirmar el fallo de primera instancia favorable a las dos pretensiones, tuvo por acreditados los hechos invocados por los actores y mantuvo la aludida reincorporación y reparación económica, con fundamento en el art. 1° de la ley 23.592. Ello dio lugar al recurso extraordinario de la vencida.

La Corte Suprema —por mayoría— confirmó la sentencia recurrida. Los Dres. Lorenzetti, Highton de Nolasco y Argibay consideraron que correspondía revocar lo resuelto considerando que ante la negativa del empleador de reincorporar al trabajador discriminado, debía reconocerse a este último el derecho a una compensación adicional que atienda a esta legítima expectativa.

Estándar aplicado por la Corte:

La Corte Suprema, consideró que correspondía descartar el reclamo de inaplicabilidad de la ley 23.592 al ámbito del derecho individual del trabajo, ya que nada hay en el texto de la ley ni en la finalidad que persigue que indique lo contrario, la proscripción de la discriminación no admite salvedades o ámbitos de tolerancia, que se reprobaban en todos los casos, y porque 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.

Manifestó que 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 por un despido, ya que el objetivo primario de las reparaciones (remedies) en esta materia debería ser la rectificación o restitución en lugar de la compensación, en tanto esta última sólo proporciona a la víctima algo equivalente a lo que fue perdido, mientras que las primeras reponen precisamente lo que le fue sacado o quitado.

Agregó que sólo 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, ya que a la interpretación evolutiva y el principio pro homine, conviene agregar 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.

Por su parte, los jueces Lorenzetti, Highton de Nolasco y Argibay expresaron —en disidencia parcial— que cuando el legislador ha sancionado despidos discriminatorios con la reinstalación del trabajador lo ha dispuesto de manera expresa y siempre que el despido sin causa tenga lugar dentro de un plazo cuyo inicio y culminación se encuentre determinado por la ley respectiva, conciliando así los derechos de una y otra parte del contrato de trabajo, pero nada sucede con la ley 23.592 que, en razón de su carácter general y transversal a todas las ramas del derecho, requiere de una aplicación apropiada que no distorsione el equilibrio de derechos al que responde cada sector del ordenamiento jurídico, sea público o privado.

Agregaron que ante la negativa del empleador de reinstalar al trabajador discriminado en su puesto de trabajo, correspondía reconocer a este último el derecho a una compensación adicional que atienda a esta legítima expectativa, de tal forma, que sin perjuicio del resarcimiento previsto en el art. 1° de la ley 23.592, el trabajador tendrá derecho a percibir una suma adicional igual a la prevista en la Ley de Contratos de Trabajo para otros supuestos de discriminación, es decir, la contemplada en el art. 245 con más de un año de remuneraciones según dispone en su art. 182.