

Libertad Sindical y Discriminación

JURISPRUDENCIA

Cita: MJ-MJN-79038-AR

Sí, puede ser considerado como discriminatorio. Si a raíz de la realización de conductas por parte de trabajador tales como participar de asambleas o reuniones en el lugar de trabajo la patronal decide su despido fundado en esa causa, la decisión extintiva del vínculo laboral podrá ser considerada discriminatoria, en tanto y en cuanto tales tareas están amparadas por la libertad sindical (Conf. CNAT, Sala VII, 16/12/2013, "Millicay, Domingo Esteban c/ Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/ despido", MJJ84962).

Tribunal: Corte Suprema de Justicia de la Nación

Fecha: 26-mar-2013

Cita: MJ-JU-M-78145-AR | MJJ78145 | MJJ78145

Se revocó la sentencia que había admitido al empleador elegir entre: reincorporar al trabajador despedido por ejercer actividad sindical, o abonar una indemnización adicional por falta de reinstalación en el puesto.

Sumario:

1.-Debe revocarse la sentencia que frente a un despido discriminatorio admitió que el empleador demandado pueda optar entre reincorporar al actor a su puesto de trabajo o abonar una compensación adicional ante la falta de reinstalación pues, el contenido y alcance de las facultades discrecionales del empleador de organización y dirección de la empresa e integración del tribunal, no pueden dejar de estar limitados por el inquebrantable respeto de la dignidad del trabajador y el jus cogens que informa el principio de igualdad y la prohibición de discriminación (de lo resuelto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el precedente Álvarez c/Cencosud al cual el Máximo Tribunal remite.

2.-No se puede obligar a un empleador a seguir manteniendo en su puesto a empleados despedidos por su actividad sindical, que no gozan de la confianza que debe presidir toda relación de dependencia, ya que la libertad de contratar incluye su aspecto negativo, es decir, la libertad de no contratar (del voto en disidencia parcial de las Dras. Highton de Nolasco y Argibay)

Partes: M., G. M. c/ Abrea y Vazquez S.R.L. s/ juicio sumarísimo

Tribunal: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo

Sala/Juzgado: V

Fecha: 13-jul-2012

Cita: MJ-JU-M-81732-AR | MJJ81732 | MJJ81732

Se declara la nulidad del despido directo del trabajador por haber convocado a una asamblea con motivo del despido de otro compañero, por resultar discriminatorio y vulnerar el derecho de libertad sindical.

Sumario:

1.-Corresponde confirmar la sentencia que declaró nulo el despido decidido por la empleadora y ordenó la reinstalación del trabajador, pues surge probado que obedeció a una actitud antisindical, ya que si bien el actor no era delegado gremial, el distracto obedeció al hecho de haber convocado una asamblea con motivo

del despido de otro compañero. (Del voto del Dr. Arias Gubert, al que adhieren los Dres. García Margalejo y Zas – mayoría)

2.-Corresponde reducir el monto otorgado en concepto de daño moral, teniendo en cuenta que el acto ilícito de despido reputado nulo no estuvo acompañado de agresión alguna por parte del empleador, ni tiene como presupuesto una supuesta carrera sindical. (Del voto del Dr. Arias Gubert, al que adhieren los Dres. García Margalejo y Zas – mayoría)

3.-La nulidad del despido discriminatorio por motivos antisindicales es la única solución que repara totalmente el daño causado, porque el perjuicio no sólo es sufrido por el trabajador despedido sino por el universo de trabajadores comprendidos en el ámbito de la acción colectiva desplegada por aquél; ello así, la alternativa indemnizatoria podría solucionar el problema económico del trabajador directamente afectado, pero no repararía eficazmente la violación a la libertad sindical como derecho humano fundamental. (Del voto del Dr. Zas – mayoría)

4.-En caso de despido violatorio de la libertad sindical, el cese inmediato del comportamiento antisindical al que alude el art. 47 de la ley 23.551 sólo puede concretarse mediante la nulidad de la decisión extintiva y la reinstalación del trabajador, ya que el Estado debe garantizar que las personas puedan ejercer libremente su libertad sindical sin temor de que serán sujetos a violencia alguna, y el despido es un modo violento de impedir el ejercicio de ese derecho fundamental; por otra parte, el Estado también debe garantizar la dimensión social de la libertad sindical como medio idóneo y eficaz para que los integrantes del colectivo laboral puedan alcanzar determinados fines en conjunto y beneficiarse de los mismos. (Del voto del Dr. Zas – mayoría)

5.-El despido de un trabajador como represalia al ejercicio de la libertad sindical vulnera las dimensiones individual y colectiva de este derecho fundamental, en tanto no sólo perjudica al despedido sino también a los trabajadores comprendidos en el ámbito de la acción colectiva desplegada por aquél, quienes perciben objetivamente la amenaza de sufrir una represalia similar si ejercen aquel derecho fundamental. (Del voto del Dr. Zas – mayoría)

6.-El judicante no debe distinguir donde el legislador no lo ha hecho, y el art. 47 de la ley 23.551 no posee gradaciones ni excepciones: dispone que en su marco los jueces podrán hacer cesar el comportamiento antisindical, y la única manera de cumplir esa norma es hacer desaparecer el acto patronal que impide el ejercicio por el trabajador de los derechos derivados de la libertad sindical, es decir el despido. (Del voto del Dr. Zas – mayoría)

7.-Dado que el actor sólo tiene derecho al cese del impedimento, que carezca de una indemnización tarifada especial no importa apartar de las responsabilidades que crea el acto jurídico nulo por cuanto, como tal, ingresa a la esfera de reparación de los actos ilícitos; así, debe confirmarse la decisión relativa a los salarios caídos no en virtud de la norma del artículo 47 de la ley 23551, sino por imperio de lo dispuesto por los artículos 1068 y 1069 del Código Civil, todo ello dentro del ámbito del jura novit curia. (Del voto del Dr. Arias Gibert – mayoría)

8.-Es arbitrario aquél despido que no responde a las características objetivas de la contratación que marcan el momento de la finalización de la relación por agotamiento de su objeto o aquél que no obedece a injuria o imposibilidad material del cumplimiento que actúen como causa de justificación del despido. (Del voto del Dr. Arias Gibert – mayoría)