

Condiciones para que un despido sea considerado discriminatorio” por razones sindicales

El tribunal resolvió que para despedir a un trabajador que hace reclamos gremiales en favor de sus compañeros la empresa debe demostrar que el despido no es una represalia por ese activismo sindical.

Publicado Hace 2 días | 5 septiembre, 2018 De Mundo Gremial

Con la firma de los Jueces Elena Highton de Nolasco, Juan Carlos Maqueda, Horacio Rosatti y Carlos Fernando Rosenkrantz, la Corte Suprema fijó las condiciones para que un despido sea considerado discriminatorio por razones sindicales. Lo hizo en el día de hoy al revocar la sentencia dictada por la Corte de Justicia de la Provincia de Catamarca en la causa “Varela, José Gilberto c/Disco S.A. s/amparo sindical”.

El trabajador solicitó, con el apoyo de sus compañeros, ante el Ministerio de Trabajo de la Nación, la Dirección de Inspección Laboral y el gremio la convocatoria a elecciones de delegados gremiales. En ese contexto fue suspendido por la empresa por presuntas impuntualidades, cuestionó la sanción y fue despedido con fundamento en que la conducta era agravante. El trabajador promovió entonces una demanda por despido discriminatorio por razones sindicales. La acción fue rechazada por la Corte de Justicia de la Provincia de Catamarca.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación revocó dicha sentencia y estableció a quién le corresponde probar el carácter discriminatorio del despido.

El Tribunal destacó, con base en el precedente “Pellicori” (Fallos: 334:1387), que quien alega la existencia de un motivo discriminatorio debe mostrar prima facie o verosímilmente que estaba llevando a cabo una actividad protegida por las normas que invoca y que la ejercía de modo regular. No cualquier actividad u opinión en el ámbito laboral es de carácter sindical o gremial. La Corte concluyó que dicho requisito fue acreditado en el caso porque, entre otras cosas, el Ministerio de Trabajo de la Nación había acogido favorablemente el pedido del actor para que se convocara a elecciones de delegados.

Por otro lado, el Tribunal señaló que, aun cuando el trabajador pruebe los extremos mencionados, el empleador puede justificar su proceder acreditando que el despido no fue discriminatorio. Cuando se trata de despido sin causa, basta que el empleador demuestre que el despido no obedeció al motivo discriminatorio reprochado. En cambio, cuando se trata de despido con causa, el empleador debe demostrar que dicha causa se ha razonablemente configurado. En el caso, la empresa no produjo prueba y se omitió establecer si la causal invocada para el despido estaba configurada o si constituía injuria suficiente.

Por su parte, en un voto concurrente, el Juez Rosatti precisó que estaba fuera de discusión que el actor desarrolló actividad sindical en procura de poder elegir a sus representantes en la empresa y que, al rechazar por carta documento una sanción

disciplinaria, denunció el carácter persecutorio de la medida e intimó a la demandada a que cesara en su conducta y permitiera a los trabajadores reunirse y proceder a la elección delegado provisorio.

Tampoco se controvierte que la demandada respondió a estos requerimientos con el despido directo al considerar injuria grave los términos de la misiva. La Corte de Justicia de la Provincia de Catamarca denegó la revisión de la sentencia que había rechazado la pretensión de reinstalación en su puesto del actor sosteniendo que la calidad de activista, militante, o asociado del trabajador resultaba insuficiente para reclamar la tutela de la ley 23.551 y que la ley 23.592 era inaplicable al caso, pues no se habían probado los presupuestos de hecho que ésta requería, esto es, el ejercicio de algún grado de representación por quien pretende la tutela.

Señaló, también, que el litigio se relacionaba directamente con tres libertades “esenciales del estado constitucional vigente en la República”: de reunión, de expresión y de asociación cuya limitación afecta a una cuarta, la libertad sindical, derechos todos estos que, junto con la libertad de opinión, resultan inseparables. Remarcó que sin el aseguramiento de las libertades indicadas, es poco menos que imposible que pueda ejercerse acabadamente el derecho de los trabajadores de constituir las organizaciones que estimen convenientes.

<https://mundogremial.com/la-corte-fijo-las-condiciones-para-que-un-despido-sea-considerado-discriminatorio-por-razones-sindicales/>

Fuente: mundo gremial.com