

- 2024 -

Selección de dictámenes de la Procuración General de la Nación en materia de derecho al trabajo

Fiscalía General de Política Criminal, Derechos Humanos
y Servicios Comunitarios

—

DGDH | Dirección General de Derechos Humanos



MINISTERIO PÚBLICO
FISCAL
PROCURACIÓN GENERAL DE LA NACIÓN
REPÚBLICA ARGENTINA

Selección de dictámenes de la Procuración General de la Nación en materia de derecho al trabajo

Dirección General de Derechos Humanos

Fiscalía General de Política Criminal, Derechos Humanos y Servicios Comunitarios

Edición: Dirección de Relaciones Institucionales

Diseño: Dirección de Comunicación Institucional

Publicación: abril 2024

- 2024 -

Selección de dictámenes de la Procuración General de la Nación en materia de derecho al trabajo

Fiscalía General de Política Criminal, Derechos Humanos y
Servicios Comunitarios

—

DGDH | Dirección General de Derechos Humanos

ÍNDICE

PRESENTACIÓN Y ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	9
I. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.....	12
a) Cuestiones de competencia.....	12
Faguada, Carlos Humberto c/Alushow S.A. y otros s/ Despido	12
Scaliter, Paula Sara c/ Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación - UNESCO s/ despido	13
b) Principios del Derecho Laboral.....	16
b.1) Igualdad de trato y no discriminación.....	16
Dirección Nacional de Migraciones - Ministerio del Interior c/ Valmor S.R.L. s/ Recurso	16
Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ Despido	18
b.2) Discriminación por motivos de género.....	20
Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Tadelva S.R.L. y otros.....	20
Gallo, María Liliana c/ Provincia de Buenos Aires.....	24
Recurso Queja N° 1 – Félix, Cristina Vanesa (4) c/ Federación Patronal Seguros SA s/ accidente – ley especial	26
Recurso de queja N° 1 – Willich, Rubén Alejandro c/ Obra Social del Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor s/ despido.....	29
Recurso de queja n°1 – G.P.M.L. c/ Asociación Civil Hospital Alemán s/ despido.....	31
b.3) Igual remuneración por igual tarea	34
Monsalvo, Jorge Osvaldo c/ Cafés, Chocolates Águila y	

Productos Saint Hnos. S.A.....	34
c) Jornada laboral	36
Ministerio de Trabajo c/ Transfer Line S.A. s/ sumario.....	36
d) Despido sin justa causa	38
Pellejero, María Mabel s/ amparo s/ apelación	38
Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ Despido	40
e) Cálculo de indemnizaciones	42
e.1) Rubros incluidos	42
Pérez, Aníbal Raúl c/ Disco S.A. s/ despido.....	42
f) Regímenes y estatutos especiales	44
f.1) Trabajadoras y trabajadores domésticos.....	44
Ríos Zorrilla, Clara Elena c/ González, Graciela Aida y otro s/ Tribunal de Trabajo Doméstico.....	44
Ortiz, Graciela c/ Serpa de Torres, Nidia y/o Torres, Carlos y/o Quien resulte responsable s/ Despido.....	46
f.2) Personal de embajadas.....	48
Vallarino, Edelmiro Osvaldo c/ Embajada del Japón s/ Despido	48
g) Salario Mínimo, Vital y Móvil (SMVM)	51
Supercanal S.A. s/ Diferencia salarial “Assumma, Orlando José c/ Supercanal S.A. - exp. 1.273 s/ Inc.”	51
Patterer, Susana Alicia c/ Estado Nacional s/ Amparo.....	53
h) Ley de Riesgos de Trabajo	56

Irisarri, Carlos Ariel c/ Liberty ART S.A. s/ Accidente ley especial.....	56
Pogonza, Jonathan Jesús c/ Galeno ART S.A. s/ accidente-ley especial	57
Weretilnek, Jorge Alberto c/ Luis Solimeno e Hijos SA y otro s/ accidente-acción civil	62
Succetti, Luis Esteban c/ Asociart S.A. Aseguradora de Riesgos del Trabajo y otro s/ despido	64
Galvan, Mariela c/Asociart ART SA. s/ Accidente-ley especial	66
Casinos de Misiones SA y Asociart ART SA s/ recursos extraordinarios de inaplicabilidad de ley.....	68
Recurso de queja N° 1 – Escobar, Emma Zoraida c/ Swiss Medical ART SA s/ accidente – ley especial.....	70

i) Créditos laborales en concursos y quiebras..... 72

Recurso Queja N° 1 – Incidente N° 30 – s/ incidente de verificación de crédito	72
Recurso queja N° 9 – Ineco SA s/ quiebra.....	74
Recurso Queja N° 13 – DH COM SA s/ concurso preventivo	76
Recurso Queja N° 38 – Votionis SA s/ concurso preventivo	77

II. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO 81

a) Cuestiones de competencia..... 81

Unión Docentes Argentinos c/ Estado Nacional - Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación s/ juicio sumarísimo	81
--	----

b) Libertad sindical..... 83

b.1) Requisitos para obtener la personería gremial 83

Ministerio de Trabajo c/ Asociación de Trabajadores del Estado - Consejo Directivo de la Provincia de Córdoba.....	83
b.2) Función de delegado: Afiliación del trabajador a la asociación sindical con personería gremial	84
Sindicato Unido de Trabajadores y Empleados del PAMI SUTEPA c/ Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/ juicio sumarísimo	84
b.3) Retención de la cuota sindical	88
Asociación del Personal Superior de Autopistas e Infraestructura APSAI c/ Autopistas del Sol S.A. s/ Amparo.....	88
Sindicato del Personal Jerárquico y Profesional del Petróleo y Gas Privado de Salta, Jujuy y Formosa c/ Refinería del Norte S.A. y otro s/ Acción de amparo	90
b.4) Negociación colectiva	92
Sartori, Lorenzo Pedro c/ Diario Los Andes Hnos. Calle S.A. s/ Despido	92
Ademus y otros c/ Municipalidad de la Ciudad de Salta y otro s/ Amparo sindical ..	94
c) Despido discriminatorio por motivos gremiales.....	97
Rossi, Adriana María c/ Estado Nacional - Armada Argentina s/ sumarísimo	97
Molina, Reynaldo Antonio y otro c/ Spicer Ejes Pesados S.A. s/ Acción de amparo .	98
Varela, José Gilberto c/ Disco S.A.	100
d) Estabilidad en el empleo.....	102
Piñero, Héctor Ramón c/ SUBPGA S.A. s/ despido	102
e) Asociaciones simplemente inscriptas	104
Federación Única de Viajantes de la República Argentina y otro c/ Yell Argentina S.A.....	104

f) Interpretación de los convenios colectivos de trabajo	105
Assuma, Orlando José c/ Supercanal S.A.....	105
g) Colisión de derechos: huelga y acceso a la educación	107
Federación de Sindicatos de Trabajadores de la Educación del Chaco c/ Ministerio de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología de la Provincia del Chaco s/Amparo	107
h) Sindicalización de los miembros de fuerzas de seguridad.....	109
Sindicato Policial Buenos Aires c/ Ministerio de Trabajo s/ Ley de Asociaciones Sindicales	109
i) Sindicalización de personas privadas de la libertad.....	113
Sindicato Único de Trabajadores Privados de la Libertad Ambulatoria y otro c/ Estado Nacional - Ministerio de Justicia y DDHH y otros s/ Amparo ley 16.986	113
SUTPLA y otro c/ Estado Nacional / Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación y otros s/ Acción de amparo	115

PRESENTACIÓN Y ASPECTOS METODOLÓGICOS

La Fiscalía General de Política Criminal, Derechos Humanos y Servicios Comunitarios, a través de la Dirección General de Derechos Humanos, relevó los dictámenes ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación emitidos por la Procuración General en materia de derecho al trabajo.

Para ello, se utilizó como herramienta el buscador digital disponible en la página *web* del Ministerio Público Fiscal de la Nación (en adelante, MPFN)¹, el cual permite la búsqueda a través de filtros predeterminados y/o palabras claves. Como recorte temporal se consideraron los dictámenes digitalizados desde el 11 de enero de 1995². La Selección de dictámenes de la Procuración General de la Nación en materia de derecho al trabajo se encuentra actualizada hasta abril del año 2024, inclusive.

En este sentido para que la búsqueda siguiera las prescripciones del derecho vigente en la materia y resultara, conceptualmente precisa, se tuvo en consideración el amplio *corpus juris* universal, regional y nacional referido a la tutela del derecho al trabajo. Dentro de ese marco jurídico, algunos instrumentos internacionales y regionales de protección de los derechos humanos abordan en forma general el acceso al derecho al trabajo, mientras que otras regulaciones aportan criterios normativos específicos — sea sobre ciertos aspectos del derecho o sobre algunos grupos en particular — y definiciones conceptuales.

Entre los primeros, cabe mencionar a la Declaración Universal de los Derechos Humanos (arts. 23 y 24); la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (art. 14); el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (arts. 6 a 8); la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (art. 5); la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (art. 11); y la Convención Americana sobre Derechos Humanos (art. 26) y su Protocolo adicional en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (arts. 6 a 8) todos ellos con jerarquía constitucional según el artículo 75, inciso 22, de nuestra Constitución Nacional.

Respecto a los segundos, cabe mencionar los diversos Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por la República Argentina: el Convenio N°87 sobre libertad sindical; el Convenio N° 81 sobre inspección del trabajo en la industria y el comercio; el Convenio N° 115 sobre la protección de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes; el Convenio N° 139 sobre prevención y control de los riesgos profesionales causados por las sustancias o agentes cancerígenos;

1. Disponible en: <https://www.mpf.gov.ar/buscador-dictámenes/>.

2. Fecha en que entró en vigencia legalmente la ley que reforma por última vez la Constitución Nacional en el año 1994 (Ley Nro. 24.430), según la cláusula decimosexta de sus disposiciones transitorias, que dispuso que la reforma “entra en vigencia al día siguiente de su publicación” (siendo la ley publicada en el Boletín Oficial Nro. 28.057 el 10/1/1995).

el Convenio N° 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo; el Convenio N° 182 sobre peores formas de trabajo infantil; el Convenio N° 184, sobre seguridad y salud en la agricultura; el Convenio N° 187 sobre un marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo; y el Convenio N° 188 sobre el trabajo en la pesca.

En cuanto a la normativa nacional, por otra parte, se consideró particularmente lo dispuesto en la propia Constitución Nacional en su artículo 14 *bis*; en la Ley de Contrato de Trabajo —Ley N° 20.744—; en la Ley de Asociaciones Sindicales —Ley N° 23.551—; en la Ley sobre Convenciones Colectivas —Ley N° 14.250— en la Ley de Riesgos del Trabajo —Ley N° 24.557— y, cuando correspondiere, lo dispuesto en la Ley de Actos Discriminatorios —Ley N° 23.592—, entre otras.

Este *corpus iuris* ha orientado la metodología de elaboración del presente compendio al aportar precisiones conceptuales que permitieron llevar a cabo el proceso de búsqueda y selección de los dictámenes pertinentes. De esta forma, se ingresaron al buscador digital las siguientes voces: “derecho al trabajo”, “huelga” y “sindicalización”. Luego, fueron descartados aquellos dictámenes que no guardaban relación directa con la materia, así como también los que se encontraban repetidos por responder a más de uno de los criterios de búsqueda. Finalmente, se seleccionaron 51 que se consideraron representativos de la práctica y criterios sostenidos por la Procuración General de la Nación al dictaminar ante la CSJN en esta materia.

Puntualmente, se abordaron dos ejes centrales dentro del derecho laboral: por un lado, el derecho individual del trabajo y, por el otro, el derecho colectivo del trabajo.

Los dictámenes seleccionados fueron clasificados de modo tal de facilitar su consulta. Vinculado con el derecho individual del trabajo se abordaron los siguientes ejes: I) cuestiones de competencia; II) principios del derecho laboral; III) jornada laboral; IV) despido sin justa causa; V) cálculo de indemnizaciones; VI) regímenes y estatutos especiales; VII) ley de riesgos de trabajo y VIII) créditos laborales en concursos y quiebras.

Por otro lado, y en relación con el derecho colectivo del trabajo los ejes fueron: I) cuestiones de competencia; II) libertad sindical; III) despido discriminatorio por motivos gremiales; IV) estabilidad en el empleo; V) asociaciones simplemente inscriptas; VI) interpretación de los convenios colectivos de trabajo; VII) colisión de derechos: huelga y acceso a la educación; VIII) sindicalización de los miembros de fuerzas de seguridad; y IX) sindicalización de personas privadas de la libertad.

Dentro de cada uno de los subtemas seleccionados se pudo identificar la reiteración de criterios en varios pronunciamientos, lo cual permite advertir una pauta hermenéutica a observar en casos similares.

En síntesis, este trabajo se suma a la colección de “Selección de Dictámenes de la Procuración

General de la Nación” en su intervención sobre temáticas penales y no penales relativas al abordaje de los derechos de grupos especialmente vulnerables, elaborada por esta Fiscalía General de Política Criminal, Derechos Humanos y Servicios Comunitarios a través de la Dirección General de Derechos Humanos; en este caso en particular, en relación con el derecho al trabajo.

El propósito es simplificar el acceso por parte de los/as integrantes del Ministerio Público Fiscal, así como de todo el que requiera contar con esta información de forma práctica, a fin de facilitar el ejercicio de sus funciones y de asegurar la actuación de la institución de acuerdo con los principios, derechos y garantías establecidos en instrumentos internacionales, la Constitución Nacional y leyes nacionales y provinciales.

I. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

a) Cuestiones de competencia

Faguada, Carlos Humberto c/Alushow S.A. y otros s/ Despido³

Síntesis

En el caso se discutió si correspondía hacerse lugar a la reparación integral de los daños ocasionados en virtud de un accidente de trabajo.

El accionante fundó su petición en la Ley N° 20.744 de “Régimen de Contrato de Trabajo”, normas de seguridad e higiene y, supletoriamente, en la ley 24.557 de “Riesgos de Trabajo”. Además, planteó la inconstitucionalidad de los arts. 4 y 17 inc. 2 de la ley 26.773.⁴

El Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo n° 12 declaró su incompetencia, y confirmó la constitucionalidad de los arts. 4 y 17, inc. 2, de la Ley N° 26.773, dado que estas disposiciones no vulneraban principios constitucionales y únicamente equiparaban al trabajador con toda persona que pudiera verse lesionada por hechos o actos ilícitos.

Por su parte, la Sala IV de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo y el Juzgado Nacional de Primera Instancia en lo Civil N° 45 discreparon respecto de la competencia para entender en las actuaciones, en las que el actor había demandado solidariamente a sus coempleadores y a Swiss Medical A.R.T. S.A.

Dictamen de la PGN (2016)

En su dictamen del 23 de febrero de 2016 el Procurador Fiscal ante la CSJN, Víctor Abramovich, sostuvo que correspondía conocer en estas actuaciones al Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 12. Entre sus argumentos, sostuvo que:

“(…) la atribución de competencia a la justicia civil es procedente en los casos en que se invoquen exclusivamente preceptos civiles, pero no se extiende a supuestos en los cuales se invoquen otros sistemas de responsabilidad. En este sentido, la Corte Suprema, en el caso ‘Munilla’ (Fallos: 321: 2757), destacó que la innovación

3. “Faguada, Carlos Humberto c/Alushow S.A. y otros s/ Despido”, CNT-Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo - 36780/2014, de 23/02/2016, disponible en: https://www.mpf.gob.ar/dictámenes/2016/VAbramovich/febrero/Faguada_CNT_%2036780_2014.pdf.

4. Ley 26.773 “Riesgos del Trabajo”, sancionada el 24/10/2012, y promulgada el 25/10/2012.

de otorgar competencia al fuero civil en reclamos por infortunios laborales basados en el derecho común constituye una excepción a la regla general del artículo 20 de la ley 18.345, apoyada, esta última, en el principio de que concernían a su ámbito todas las causas fundadas en normas de derecho del trabajo -aquellas entre trabajadores y empleadores relativas a un contrato de trabajo-, aún cuando estén basadas en previsiones de derecho común, lo que incluye reclamos por infortunios laborales asentados sobre las bases del Código Civil. Por ello, considero que, debido al carácter excepcional de la atribución de la competencia prevista en el artículo 17, inciso 2, de la ley 26.773, ella debe ser interpretada en forma restrictiva (...)

En base a lo expuesto, considero que:

“(...) toda vez que la presente acción se basa en normas de derecho común y en preceptos del derecho laboral, corresponde mantener la especialidad del fuero laboral. Para arribar a esa conclusión se tiene en cuenta, a su vez, que ese fuero asegura un piso mínimo de garantías que hacen a la especial tutela de los derechos del trabajador, tales como el impulso de oficio, el beneficio de gratuidad y el principio pro operario, entre otras (...)

Sentencia de la CSJN (2017)⁵

En su sentencia del 9 de mayo de 2017, la CSJN declaró que el Juzgado de Primera Instancia del Trabajo n° 12 resultaba competente para conocer en el caso. Para arribar a esa conclusión, considero que este tribunal era el fuero especializado para la resolución de cuestiones laborales que versen sobre garantías que tutelan los derechos del trabajador, como el impulso de oficio y el beneficio de gratuidad.

Scaliter, Paula Sara c/ Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación - UNESCO s/ despido⁶

Síntesis

En este caso, la actora suscribió una serie de contratos de trabajo a plazo fijo con el Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación dependiente de la Organización de Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (en adelante IPE UNESCO) entre los años 1999 y 2016,

5. CSJN, Fallos: 340:620, disponible en: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=737365&cache=1649430360118>.

6. “Scaliter, Paula Sara c/ Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación - UNESCO s/ despido”, CNT 4363/2018/1/RH1, del 23/8/2022. Disponible en: https://www.mpf.gob.ar/dictámenes/2022/VAbramovich/agosto/Scaliter_Paula_CNT_4363_2018_1RH1_.pdf

hasta que en junio de 2016 la Organización omitió asignarle nuevas funciones, dando lugar al reclamo por despido.

La Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo revocó la decisión de grado que admitió la excepción de incompetencia por inmunidad de jurisdicción opuesta por el demandado, y, en consecuencia, declaró la competencia foral. Expuso que la limitación al juzgamiento de las organizaciones internacionales tiene el alcance definido en el instrumento de creación o, en relación al Estado receptor, en el acuerdo de sede.

En ese contexto, señaló que la inmunidad de jurisdicción prevista por la Convención sobre Privilegios e Inmunidades de los Organismos Especializados y el Acuerdo General de Sede entre la República Argentina y la UNESCO, encontraba una excepción en el Acuerdo General la cual disponía que los conflictos a que den lugar las relaciones derivadas de contratos de trabajo debían ser resueltos por la jurisdicción local competente.

Contra ese pronunciamiento, la demandada interpuso recurso extraordinario federal, que fue denegado, lo que dio lugar a la presentación de una queja ante la CSJN. Sostuvo que la sentencia era equiparable a definitiva porque desconocía la inmunidad que le correspondía a esa parte como organismo internacional.

Además, consideró que la Cámara malinterpretó los instrumentos internacionales mencionados, y resaltó que los contratos celebrados con la actora no se habían sustentado en las normas laborales argentinas, y que ese requisito era necesario para que opere la excepción a la inmunidad.

Dictamen PGN (2022)

En su dictamen del 23 de agosto de 2022 el Procurador Fiscal ante la CSJN, Víctor Abramovich, recordó que la República Argentina ha reconocido que la UNESCO, sus representaciones, y sus funcionarios gozan de inmunidad de toda jurisdicción en el territorio nacional, salvo en la medida en que se hubiere renunciado a esa prerrogativa en un caso particular.

En esa misma línea, destacó las disposiciones del Acuerdo General de sede, el cual establecía que la Organización podría requerir localmente los servicios de nacionales argentinos residentes en el país mediante contratos de trabajo sujetos a la legislación laboral argentina. No obstante, consideró que:

“(…) Prima facie, no surgen elementos suficientes para concluir que los contratos celebrados con la actora hayan sido suscriptos en los términos de la ley laboral nacional con el objeto de requerir localmente sus servicios. Por el contrario, las funciones que ella desplegó –sobre las que no se patentiza una controversia sustancial entre las partes–, dan cuenta de que fue contratada en su carácter de

licenciada en ciencias de la educación, por su especial conocimiento y formación para ejercer una función estrechamente vinculada a los fines perseguidos por el IIPE, orientados a la reforma y reconstrucción de sistemas educativos a nivel regional y al desarrollo de actividades de capacitación y planeamiento. (...) Concluyo que los convenios suscriptos con la actora no se hallan comprendidos -prima facie- en la excepción a la inmunidad jurisdiccional, la que se ciñe a los acuerdos que se otorguen para requerir localmente los servicios a personas que no revisten el carácter de funcionarios ni expertos y con quienes el IIPE suscribe contratos de trabajo sujetos a la ley laboral y de seguridad social argentina (...).”

Por otra parte, resaltó el compromiso asumido en estos supuestos por las organizaciones internacionales de establecer procedimientos alternativos para la resolución de eventuales controversias. En este sentido, señaló que la inmunidad de jurisdicción reconocida a los entes internacionales encuentra su limitación en la necesidad de proveer estos mecanismos alternativos, pudiendo luego ser objeto de cuestionamiento por el interesado en el supuesto de considerar que el mecanismo no salvaguardó sus derechos. De tal modo, concluyó que:

“(...) En los autos, concretamente, la accionante podrá en el futuro, tras realizar las reservas del caso y agotar el procedimiento alternativo previsto en el ámbito del Instituto, acudir a la instancia judicial pertinente para que se estudien eventuales afectaciones al debido proceso suscitadas en el contexto de aquel trámite (dictamen de esta Procuración General emitido en la causa CNT 32770/2019/1/RH1, ‘Merlani, Patricio Ezequiel c/ Fondo Financiero para el Desarrollo de La Cuenca del Plata s/ despido’, del 17 de mayo del corriente, y sus citas, al que cabe acudir, en lo pertinente) (...)”.

Por todo ello, opinó que correspondía hacer lugar a la queja, declarar admisible el recurso federal y revocar la sentencia apelada.

Sentencia de la CSJN

Al momento de la publicación de este trabajo la CSJN no se ha expedido al respecto.

b) Principios del Derecho Laboral

b.1) Igualdad de trato y no discriminación

Dirección Nacional de Migraciones - Ministerio del Interior c/ Valmor S.R.L. s/ Recurso⁷

Síntesis

En el caso se cuestionó la constitucionalidad de la Ley N° 22.439 por resultar contraria a los arts. 16 y 18 de la Constitución Nacional (art. 14, inc. 3°, de la ley 48).⁸ La decisión del superior tribunal de la provincia de Mendoza falló en contrario al derecho invocado por la recurrente.

La Sala “A” de la Cámara Federal de Apelaciones de Mendoza confirmó la disposición de la Dirección General de Migraciones n° 011580/01 por la que se sancionó a la firma “Valmor S.R.L.”, en los términos del art. 31 de la Ley N° 22.439, con dos multas de pesos cinco mil (\$ 5.000) cada una, en razón de haber proporcionado tareas remuneradas, en explotaciones agrícolas, a dos residentes ilegales.

Dictamen de la PGN (2005)

En su dictamen del 19 de octubre de 2005, la Procuradora Fiscal ante la CSJN, Marta A. Beiró, en cuanto al fondo del asunto, consideró que, era necesario analizar el agravio fundado en la supuesta vulneración al principio de igualdad, por el art. 48 de la Ley N° 22.439.

Para ello, recordó lo sostenido por el Máximo Tribunal Federal respecto de que:

“(…) ‘la garantía de igualdad no obsta a que el legislador contemple en forma distinta situaciones que considera diferentes, con tal que la discriminación no sea arbitraria ni importe ilegítima persecución o indebido privilegio de personas o de grupos de personas, aunque su fundamento sea opinable’ (v. Fallos: 315:839, etc.). Siguiendo el mismo orden de ideas, V.E. afirmó que ‘la garantía de igualdad ante la ley radica en consagrar un trato legal igualitario a quienes se hallan en una razonable igualdad de circunstancias’ (Fallos: 286:97; 300:1084, entre muchos), y el grado de acierto o error, mérito o conveniencia de la solución adoptada por otros

7. “Dirección Nacional de Migraciones - Ministerio del Interior c/ Valmor S.R.L. s/ Recurso”, D, 1308,XXXIX, de 19/10/2005, disponible en: https://www.mpf.gob.ar/dictamenes/2005/bau-bei/sep-oct/direccion_d_1308_l_39.pdf.

8. Ley N° 22.439 “Ley general de migraciones y de fomento de la migración”, publicada en el B.O. del 27/03/1981, y abrogada mediante el art. 124 de la Ley N° 25.871 (B.O. del 21/01/2004); Ley N° 48 “Jurisdicción y Competencia de los Tribunales Nacionales”, sancionada el 25/08/1863, y promulgada el 14/09/1863.

poderes, constituyen puntos sobre los cuales no cabe al Judicial pronunciarse, en la medida en que el ejercicio de las facultades propias de aquellos no se constate irrazonable, inicuo o arbitrario (...)

Asimismo, agregó que:

“(...) en tanto se respete cada calificación y la sanción establecida para la misma, no pueden, prima facie, considerarse afectados principios constitucionales como el de igualdad ante la ley; siendo que en el caso dista de haberse acreditado la circunstancia antedicha desde que, sobre la base de los artículos 31 y 48, ítem a), primera parte, de la ley 22.439, en la versión de la n° 24.393 -en modo alguno evidenciados irrazonables, arbitrarios o inicuos- se ha incriminado y sancionado a la administrada por haber suministrado trabajo rentado, en explotaciones agrícolas, a residentes ilegales (...)”.

En esta línea, consideró que:

“(...) cabe tener presente también que, si no se ha demostrado la existencia de una inequidad manifiesta, o de un apartamiento írrito del principio de igualdad, el juicio referente a la proporcionalidad de la pena, que se trasunta en la ley con carácter general, es de competencia exclusiva del legislador, sin que competa a los tribunales juzgar del mismo, ni imponer graduaciones o distinciones que la ley no contempla, desde que instituye iguales sanciones a todos los que incurran en la infracción que se incrimina como una suerte de salvaguarda del referido principio (...)”.

En definitiva, la Procuradora Fiscal ante la CSJN concluyó que correspondía declarar formalmente admisible el remedio interpuesto y confirmar la sentencia.

Sentencia de la CSJN (2006)⁹

En su sentencia del 12 de diciembre de 2006, la CSJN compartió los fundamentos y conclusiones vertidos en el dictamen de la Procuradora Fiscal, declaró procedente el recurso extraordinario y confirmó la sentencia apelada.

9. CSJN, Fallos: 332: 2715, disponible en:
<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=677653&cache=1647090287133>.

📄 Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ Despido¹⁰

Síntesis

La controversia consistió en determinar si el despido de una trabajadora, preceptora de una institución educativa, podría encuadrar en la Ley N° 23.592 sobre “Actos Discriminatorios”.¹¹

El Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba declaró formalmente inadmisibile el recurso de casación interpuesto contra la sentencia de la Sala Cuarta de la Cámara del Trabajo que había rechazado la demanda deducida por la actora a fin de obtener la declaración de nulidad del acto extintivo de la relación laboral, la reinstalación en su puesto de trabajo y demás reparaciones pertinentes.

El a quo señaló que la impugnación contenía un desarrollo genérico y no satisfacía las condiciones mínimas de fundamentación y que carecía de la precisión técnica exigida para su tratamiento.

A su turno, la Cámara consideró que en el caso no se había configurado un supuesto de despido discriminatorio en los términos del art. 1° de la Ley N° 23.592 de “Actos Discriminatorios”.

En este sentido, admitió que, si bien existía concomitancia entre el despido de la actora y la difusión pública de su relación sentimental, consideró que el derecho invocado como fundamento de su pretensión (el derecho a elegir pareja y expresarlo libremente) no se encontraba protegido por la cláusula antidiscriminatoria de la Ley N° 23.592.

La Cámara también sostuvo que, para que eso ocurriera, la violación de derechos y garantías debía darse en un ámbito donde pudiera compararse la situación de unos (los excluidos) respecto de otros (aquellos) a quienes se concede o reconoce un derecho. Asimismo, resaltó que el despido se produjo luego de que la actora apareciera en el programa televisivo “Operación Triunfo”, donde se hizo pública su relación de pareja con un exalumno de la institución educativa en la cual se desempeñaba como preceptora.

Dictamen de la PGN (2019)

En su dictamen del 11 de marzo de 2019, el Procurador Fiscal ante CSJN, Víctor Abramovich, consideró que correspondía habilitar el remedio federal.

Al respecto, indicó que:

10. “Caminos, Graciela Edith c/ Colegio e Instituto Nuestra Señora de Loreto s/ Despido”, CSJ 754/2016/RH1, de 11/03/2019, disponible en: https://www.mpf.gob.ar/dictamenes/2019/VAbramovich/marzo/Caminos_Graciela_CSJ_754_2016_RH1.pdf.

11. Ley N° 23.592 “Actos Discriminatorios”, sancionada el 03/08/1988, y promulgada el 23/08/1988.

“(…) sostener que el despido se produjo por el incumplimiento de obligaciones laborales a cargo de la trabajadora, el superior tribunal no solo afectó el derecho de defensa de la recurrente[,] sino que convalidó la decisión sobre el fondo del asunto, dejando firme una interpretación de la ley 23.592 que frustra el remedio federal invocado y la garantía de igualdad y no discriminación (14 bis, 16, 17, 43 y 75, inc., 22, Constitución Nacional) (...)”.

En esta línea, con mención a precedentes de la CSJN, agregó que:

“(…) esta postura del tribunal, en mi entender, desconoce los estándares vigentes para analizar los supuestos de despido discriminatorio en los términos de la ley 23.592, que debe ser interpretada en consonancia con las normas constitucionales concordantes (Fallos: 308:647, ‘Municipalidad de Laprida’, considerando 8°), tales como el artículo 16 de la Constitución Nacional y los instrumentos internacionales de derechos humanos que integran el bloque de constitucionalidad (Fallos: 334:1387, ‘Pellicori’, considerando 6°; 332:433, ‘Partido Nuevo Triunfo’, considerando 6°, y 333:2306 ‘Álvarez’, considerando 5°) (...)”.

También, sostuvo que las acciones contempladas como discriminatorias en la legislación son aquellas:

“(…) basadas en la ponderación negativa de conductas, hábitos, sentimientos o creencias, estado de salud, apariencia física, condiciones o características personales o formas familiares, que integran la esfera íntima y autónoma de la persona que trabaja y que, por tal razón, se encuentran reservadas a su fuero personal y deben quedar inmunes a la injerencia arbitraria del Estado y de los particulares (...) Estos aspectos inherentes a la vida íntima del trabajador no pueden, prima facie, acarrear consecuencias jurídicas en la relación de empleo (...)”.¹²

Por otro lado, respecto de la evaluación que corresponde realizar ante un potencial despido discriminatorio, indicó que:

“(…) ese examen conduce a indagar en la relación que media entre los aspectos de la esfera privada de la personalidad, valorados como antecedentes del distracto, y la prestación laboral que emerge del contrato en función de la organización del

12. Con cita a: Constitución Nacional, art. 19; Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica), art. 11; CSJN, Fallos: 338:556, “D., M. A.”, de los considerandos 19° y 20°, disponible en: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnálisis=723480&cache=1651195241172>; y 308:2268, “Sejean”, voto del juez Petracchi, del considerando 14°, disponible en: <http://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoSumario.html?idDocumentoSumario=31067>; Corte IDH, caso “Artavia Murillo y otros (‘Fecundación in Vitro’) vs. Costa Rica”, Sentencia del 28/11/2012, Serie C n° 257, párrs. 142-143.

trabajo en la empresa (...)"¹³.

Además, recordó que el tribunal superior hizo caso omiso de los estándares probatorios en la materia; y que, la CSJN ha argumentado que:

“(...) cuando se discute la existencia de medidas discriminatorias en el ámbito de la relación de empleo, dada la notoria dificultad, por la particularidad de estos casos, para la parte que afirma un motivo discriminatorio resultará suficiente con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, supuesto en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que este tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación (...)"¹⁴.

Sentencia de la CSJN (2021)¹⁵

En su sentencia del 10 de junio de 2021, la CSJN hizo lugar a la queja y al recurso extraordinario y revocó la sentencia apelada. Para ello compartió los fundamentos y conclusiones vertidas en el dictamen del Procurador Fiscal ante la CSJN.

b.2) Discriminación por motivos de género

Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Tadelva S.R.L. y otros¹⁶

Síntesis

En el caso se buscó determinar el alcance del derecho constitucional a la igualdad y a la no discriminación de las mujeres en la selección de personal para ocupar puestos de trabajo. A su vez, se debatieron qué obligaciones generan esos derechos en las empresas empleadoras en el contexto de un mercado laboral segregado en perjuicio de las mujeres.

13. Agregó que el a quo:

“(...) debió examinar si, más allá de que la empleadora no hubiere expresado la causa de la desvinculación de la actora, el despido pudo haberse producido como resultado directo de la difusión pública del vínculo afectivo entre aquella y un exalumno, mayor de edad, que no tenía a esa fecha nexo alguno con el establecimiento escolar, y si, en tal caso, una decisión basada en esos motivos, tenía una justificación objetiva y razonable”.

14. CSJN, Fallos: 334:1387, “Pellicori”, de los considerandos 6° y 11; y 337:611, “Sisnero”, del considerando 5°.

15. CSJN, Fallos: 344: 1336, disponible en:

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=767029&cache=1647220664918>.

16. “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Tadelva S.R.L. y otros”, S.C. S.932, L. XLVI, de 24/06/2013, disponible en: https://www.mpf.gob.ar/dictámenes/2013/AGiIsCarbo/junio/Sisnero_Mirtha_S_932_L_XLVI.pdf. Este dictamen se encuentra también en la “Selección de dictámenes de la Procuración General de la Nación en materia de derechos de las mujeres”, disponible en: <https://www.mpf.gob.ar/dgdh/files/2022/09/DGDH-Seleccio%CC%81n-de-dicta%CC%81menes-de-la-PGN-en-materia-de-derechos-de-las-mujeres-2022.pdf>.

Mirtha Graciela Sisnero y la “Fundación Entre Mujeres” (FEM) presentaron una acción de amparo colectivo contra la Sociedad Anónima del Estado del Transporte Automotor (SAETA), la Autoridad Metropolitana de Transporte (AM1) y las siete empresas operadoras de SAETA que tienen a su cargo los ocho corredores del transporte público urbano de pasajeros en la ciudad de Salta. Las actoras interpusieron dos pretensiones, una de carácter individual y otra de carácter colectivo. En relación con la pretensión individual, alegaron la violación del derecho a la igualdad y a la no discriminación en razón del género a raíz de la imposibilidad de la señora Sisnero de acceder a un puesto de trabajo como chofer en las empresas demandadas, pese a haber cumplido con todos los requisitos de idoneidad requeridos para dicho puesto. Fundaron la pretensión colectiva en la vulneración del derecho a la igualdad y a la no discriminación debido a la falta de contratación de choferes mujeres en el transporte público de pasajeros por parte de las empresas operadoras de SAETA.

La Corte de Justicia de Salta revocó la sentencia de la Sala V de la Cámara de Apelaciones Civil y Comercial que había hecho lugar a la demanda por considerar que no se había configurado “el presupuesto para que prospere el pedido de una orden de cese de discriminación”. Contra esa sentencia Mirtha Sisnero y la FEM interpusieron un recurso extraordinario federal cuya denegatoria motivó la presentación de sendos recursos de queja.

Dictamen de la PGN (2013)

En su dictamen del 24 de junio de 2013, la Procuradora General de la Nación, Alejandra Gils Carbó, consideró que correspondía hacer lugar a la queja, declarar admisible el recurso extraordinario y dejar sin efecto la sentencia impugnada a fin de que se dictara una nueva conforme a derecho.

En este sentido, sostuvo que las empresas demandadas debían adoptar medidas adecuadas para equilibrar la desigualdad entre varones y mujeres en la planta de choferes.

Asimismo, consideró que se debía instar a que los poderes ejecutivo y legislativo de la provincia implementen medidas propias dirigidas a revertir la discriminación por género.

En primer lugar, indicó que, en el marco de las relaciones laborales, las obligaciones en materia de igualdad y no discriminación recaen sobre todos los poderes del Estado y también sobre los particulares:

“(…) la obligación de respetar, proteger y garantizar el derecho humano a la igualdad y a la no discriminación recae sobre todos los poderes del Estado, pero también sobre los particulares. Y se extiende tanto respecto de aquellos casos en que la situación discriminatoria es el resultado de las acciones y omisiones de los poderes públicos

como cuando es el resultado del comportamiento de los particulares (...).¹⁷

Al respecto, recordó que la CSJN en el precedente “Kot”¹⁸ sostuvo que:

“(...) en el marco de las relaciones laborales, la Corte Interamericana ha resaltado que ‘los derechos fundamentales deben ser respetados tanto por los poderes públicos como por los particulares en relación con otros particulares’ (Corte Interamericana de Derechos Humanos, OC 18/03, párrs. 139). ‘Nada hay, ni en la letra ni en el espíritu de la Constitución, que permita afirmar que la protección de los llamados derechos humanos [...] esté circunscripta a los ataques que provengan sólo de la autoridad’ (...).¹⁹

En segundo lugar, la PGN consideró que la justificación de cualquier decisión de contratación en perjuicio de las mujeres debe estar despojada de estereotipos.²⁰

En tercer lugar, estimó que las obligaciones estatales en materia de igualdad y no discriminación exigen la adopción de medidas en la esfera del empleo, toda vez que:

“(...) la Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer consagra de forma expresa el deber de los Estados de adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo con el fin de asegurar el derecho a las mismas oportunidades (artículo 11; en igual sentido, Convenio 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo (...).”

Asimismo, consideró que el derecho a la igualdad exige un cambio en el mercado laboral:

“(...) el compromiso constitucional con la igualdad importa un rechazo categórico de las instituciones o prácticas que agravan o perpetúan la posición de subordinación de grupos especialmente desaventajados, y la obligación —correlativa al derecho

17. Con referencia a: Corte IDH, Opinión Consultiva n° 18, “Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados”, Sentencia de 17 de septiembre de 2003, Serie A n° 18. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su Res. 34/180, de 18 de diciembre de 1979. Entró en vigencia el 3 de septiembre de 1981. Agregó que: “El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer advirtió que los Estados parte de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (...) deben garantizar, a través de los tribunales competentes y de la imposición de sanciones u otras formas de reparación, que la mujer esté protegida contra la discriminación cometida tanto por las autoridades públicas como por las organizaciones, las empresas y los particulares (Recomendación general n° 25, sobre el párr. 1 del artículo 4 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, párr. 7)”.

18. CSJN, Fallos: 241:291, disponible en:

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoSumario.html?idDocumentoSumario=49612>.

19. CSJN, Fallos: 241:291, del considerando 3°.

20. “Por otra parte, la defensa planteada por las empresas demandadas con relación a la falta de experiencia en el ejercicio de ese oficio por parte de la actora tampoco desvirtúa la presunción de invalidez. En efecto, dicha falta de experiencia se produce, justamente, a raíz del estereotipo de género que las ha excluido históricamente del oficio de chofer de colectivos. La justificación de cualquier decisión de contratación en perjuicio de las mujeres deberá estar despojada de estereotipos y nociones fijas y arcaicas acerca de los roles y las habilidades de los hombres y las mujeres”. Con cita a: Corte Suprema de los Estados Unidos, ‘Mississippi University for Women v. Hogan’, 458 U.S. 718, del 1° de julio de 1982, sección II.

de los desfavorecidos por esas prácticas o instituciones— de hacer de nuestra comunidad una comunidad de iguales (...) En su faz colectiva, el derecho a la igualdad exige que el mercado laboral cuestionado sea modificado en la dirección de la igualdad e impone a los actores responsables por la conformación de este mercado —entre ellos, los responsables por las contrataciones— el deber correlativo de modificarlo (...).²¹

Por último, destacó que, de acuerdo con los instrumentos y organismos internacionales de protección de derechos humanos el Estado y los particulares están obligados a adoptar medidas de acción positiva en la esfera del empleo para contrarrestar la segregación por género:

“(...) esta situación reclama la adopción de medidas de acción positiva para contrarrestar la segregación por género y revertir los patrones socioculturales que la explican. La Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer prevé este tipo de medidas en su artículo 4. El Comité respectivo ha destacado que dichas medidas tienen como finalidad acelerar la participación en condiciones de igualdad de la mujer en el ámbito político, económico, social, cultural y civil. En pos de ese objetivo, las medidas pueden consistir en programas de divulgación o apoyo, reasignación de recursos, trato preferencial, determinación de metas en materia de contratación y promoción y sistemas de cuotas (Recomendación General 25, párr. 22). En concreto, el Comité ha recomendado a los Estados que deben hacer mayor uso de medidas especiales de carácter temporal en materia de empleo tendientes a lograr la igualdad (Recomendación general 5 y 25, párr. 18). Asimismo, en sus Observaciones Finales para la Argentina del 16 de agosto de 2010, expresó su preocupación ‘por la persistencia de la segregación ocupacional’ (párr. 35) e instó al Estado a ‘que adopte todas las medidas necesarias para alentar a la mujer a buscar empleo en disciplinas no tradicionales’ (párr. 36) (...).”

En este sentido, agregó que:

“(...) es ineludible que las empresas demandadas adopten medidas adecuadas para equilibrar la desigualdad entre hombres y mujeres en la planta de choferes. Entre tales medidas pueden figurar la realización de campañas y convocatorias dirigidas a las mujeres, el establecimiento de metas progresivas de incorporación de mujeres, el cupo femenino y la difusión de la sentencia. Además, es necesario que desarrollen mecanismos de articulación con la Autoridad Metropolitana de Transporte, a los fines de implementar programas que faciliten la incorporación de la mujer, y para

21. Con cita a: Fiss, Owen M., *Groups and the Equal Protection Clause*, *Philosophy & Public Affairs*, vol 5 (1976), págs. 107, y ss.; *A Community of Equals*, Boston, Beacon Press, (1999); CIDH, “Acceso a la justicia para las mujeres víctimas de violencia en las Américas”, OEA/Ser. L/V/II, Doc. 68, 20 de enero de 2007, párrs. 71, 74, 75 y 77, y sus citas.

que sean identificados los requisitos de cada empresa para la incorporación de choferes, los mecanismos de convocatoria, los criterios de selección y las vacantes disponibles (...).”.

Finalmente, sostuvo que:

“(...) a su vez, tal como lo ha destacado la propia decisión de la Corte de Justicia de Salta, en el caso se ventila un asunto de trascendencia institucional y social que amerita la exhortación a las autoridades públicas. Siguiendo la doctrina de la Corte Suprema (Fallos 335:197) también corresponde instar a que los poderes ejecutivo y legislativo de la provincia adopten medidas propias dirigidas para revertir la discriminación por género. Entre dichas medidas cabe destacar programas específicos desarrollados al efecto, campañas de información y capacitación laboral, la confección de listados y/o registros de mujeres en condiciones de desempeñarse como chofer, así como la puesta en práctica de acciones articuladas con las empresas prestadoras del servicio (...).”.

Sentencia de la CSJN (2014)²²

En su sentencia del 20 de mayo de 2014, la CSJN hizo lugar a la queja, declaró procedente el recurso extraordinario y dejó sin efecto la sentencia apelada. Para ello remitió a los fundamentos vertidos en el dictamen de la Procuradora General de la Nación.

Gallo, María Liliana c/ Provincia de Buenos Aires²³

Síntesis

En el caso, la controversia consistió en determinar si el ejercicio de la facultad de la administración pública de establecer el horario de prestación de tareas laborales era compatible con los derechos a la protección contra la discriminación de la mujer, y a la protección de la familia, la maternidad y el cuidado de los hijos.

María Liliana Gallo demandó al Ministerio de Salud de la Provincia de Buenos Aires a fin de que

22. CSJN, Fallos: 337: 611, disponible en: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=711378&cache=1647087379411>.

23. “Gallo, María Liliana c/ Provincia de Buenos Aires”, CSJ 616/2014 (50-G), de 21/09/2015, disponible en: https://www.mpf.gob.ar/dictamenes/2015/IGarcia/septiembre/Gallo_CSJ_616_2014.pdf. En sentido similar: “Ríos Zorrilla, Clara Elena c/ González, Graciela Aida y otro s/ Tribunal de Trabajo Doméstico”, R, 452, XLVII, de 11/08/2014, disponible en: https://www.mpf.gob.ar/dictamenes/2014/AGilsCarbo/agosto/Rios_Zorrilla_R_452_L_XLVIII.pdf. Este dictamen se encuentra también en la “Selección de dictámenes de la Procuración General de la Nación en materia de derechos de las mujeres”, disponible en: <https://www.mpf.gob.ar/dgdh/files/2022/09/DGDH-Seleccio%CC%81n-de-dicta%CC%81menes-de-la-PGN-en-materia-de-derechos-de-las-mujeres-2022.pdf>.

se dejara sin efecto la Resolución nº 1272/2001, mediante la cual se había dispuesto su cesantía como técnica en hemoterapia del Hospital Interzonal General de Agudos Evita y, en consecuencia, se la reincorpore al cargo y se ordene el pago de los salarios caídos. Sostuvo que la administración pública había utilizado un instrumento legítimo, como es el cambio de horarios de tareas, para un fin diverso; esto es, “hostigarla laboralmente y aprovecharse de su situación de reciente maternidad y de encontrarse en período de lactancia”.

Luego de transitar las instancias provinciales, la Suprema Corte bonaerense rechazó la demanda. Contra tal pronunciamiento, la actora dedujo un recurso extraordinario federal, cuya denegatoria dio lugar a la presentación de un recurso de queja.

Dictamen de la PGN (2015)

En su dictamen del 21 de septiembre de 2015, la Procuradora Fiscal ante la CSJN, Irma Adriana García Netto, sostuvo que se debía hacer lugar a la queja, declarar procedente el recurso extraordinario, revocar la sentencia y ordenar el dictado de una nueva ajustada a derecho.

En este sentido, consideró que las facultades del empleador de establecer el horario de prestación de tareas deben compatibilizarse con los derechos a la protección contra la discriminación de la mujer y a la protección familiar:

“(...) la decisión recurrida prescindió de valorar esos mismos elementos probatorios que sustentan que la modalidad del cambio horario —a pocos días de que la actora se reintegre a su puesto de trabajo, luego de la licencia por maternidad y teniendo un niño lactante— podría haber implicado una violación a sus derechos. Por un lado, a su derecho previsto en el artículo 46, inciso a, del citado estatuto provincial, que dispone que el agente público que tuviera un hijo puede optar por continuar su trabajo en las mismas condiciones en que lo venía haciendo. Por otro, a sus derechos a la protección contra la discriminación de la mujer por motivos de maternidad (...) De este modo, la facultad de la Administración Pública de establecer el horario de prestación de tareas debía analizarse en forma armónica con la disposición local y los derechos constitucionales precedentemente mencionados (...)”.²⁴

24. Cfr. art. 11, apartado 2, Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; art. 17, Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica), suscripta en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos (B-32), San José, 7 al 22 de noviembre de 1969; art. 23, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP); art. 3, 7 y 10, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC); Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General nº 16 (2005), párr. 24, in fine; arts. 4, 5 y 16, Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Sentencia de la CSJN (2016)²⁵

En su sentencia del 23 de febrero de 2016, la CSJN hizo lugar a la queja, declaró procedente el recurso extraordinario y dejó sin efecto la decisión apelada. Para ello, se remitió a los fundamentos y conclusiones vertidos en el dictamen por la Procuradora Fiscal.

Recurso Queja N° 1 – Félix, Cristina Vanesa (4) c/ Federación Patronal Seguros SA s/ accidente – ley especial²⁶

Síntesis

En este caso, “C. F.” de 22 años al momento de los hechos, se desempeñaba en un jardín de infantes y demandó a Federación Patronal Seguros por la incapacidad que decía padecer como consecuencia de la violencia de género sufrida en la vía pública cuando se dirigía a su lugar de trabajo. Describió que al descender del colectivo fue interceptada por un hombre que la agarró para acosarla, del que logró soltarse y que luego fue perseguida por el sujeto hasta el jardín de infantes donde prestaba tareas. Afirmó que ingresó al establecimiento en estado de shock, y que desde ese evento dañoso sufre estrés post traumático, trastornos depresivos y crisis de pánico.

La Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmó la sentencia de la instancia anterior que había rechazado la demanda interpuesta por “C. F.” en la que reclamaba el pago de las prestaciones dinerarias previstas en la Ley N° 24.557 de Riesgos de Trabajo, en virtud del accidente in itinere. La Cámara consideró que el daño psicológico constatado no fue provocado por el accidente denunciado sino por factores inculpables.

A su vez, consideró que el relato resultaba contradictorio, y que el hecho denunciado no tenía el carácter abrumador pretendido, lo cual impedía responsabilizar a la aseguradora. También atribuyó el daño a factores preexistentes, refiriéndose a secuelas emocionales causadas por la historia del grupo familiar y por la condición económica y social de la accionante.

Contra esa decisión, la actora interpuso recurso extraordinario, cuya denegatoria motivó la presentación de una queja ante la CSJN. Sostuvo que el pronunciamiento resultaba descalificable en base a la doctrina de la arbitrariedad. Además, postuló que la interpretación mecánica de la prueba practicada en la decisión judicial constituía una violación a las garantías de igualdad ante la ley y defensa en juicio.

25. G. 616. L. RHE, disponible en:

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=727720&cache=1647024524466>.

26. “Recurso Queja N° 1 – Félix, Cristina Vanesa (4) c/ Federación Patronal Seguros SA s/ accidente – ley especial”, CNT 68759/2015/1/RH1, del 5/4/2023. Disponible en: https://www.mpf.gov.ar/dictámenes/2023/NAbramovich/abril/Recurso_Queja_CNT_68759_2015_1RH1.pdf

Por otra parte, agregó que el razonamiento del Tribunal omitió aplicar los estándares internacionales en materia de violencia de género. Por último, adujo que el caso revestía gravedad institucional debido a las graves consecuencias públicas que conlleva la sentencia en materia de derechos de la mujer y de eliminación de todas las formas de discriminación.

Dictamen PGN (2023)

En su dictamen del 5 de abril de 2023 el Procurador Fiscal ante la CSJN, Víctor Abramovich, estimó que el pronunciamiento apelado era arbitrario en cuanto el Tribunal le impuso a la actora una carga probatoria que no se derivaba de las circunstancias acreditadas en la causa.

Además, destacó que la aseguradora no controvertió el hecho y lo reconoció expresamente. En ese sentido, expresó que:

“(...) Reconoció el carácter in itinere del accidente, pero aseveró que no le correspondía hacerse cargo del tratamiento y de sus posibles consecuencias. En estas circunstancias, frente al reconocimiento expreso de la aseguradora, el tribunal no se encontraba habilitado para cuestionar la ocurrencia del hecho denunciado. Al respecto, este temperamento de la cámara puso a la parte actora en una situación procesal de desventaja, pues ante ese reconocimiento de la plataforma fáctica se limitó a ofrecer prueba pericial médica dirigida a probar el nexo causal entre el hecho y las dolencias síquicas alegadas, considerándose relevada de la carga de acreditar las circunstancias particulares del accidente. Pero además de ello, los argumentos esgrimidos por los votos mayoritarios para descartar la versión de la actora sobre la modalidad del evento resultan aparentes e injustificados, lo que refleja que el acto jurisdiccional carece de los requisitos mínimos que lo sustenten válidamente como tal (...)”.

Cuestionó el razonamiento del Tribunal que ponía en duda la dimensión traumática del incidente y agregó que:

“(...) El tribunal planteó que el evento no habría tenido el carácter abrumador que se pretende, y especuló que no es posible saber si la actora ‘se tropezó con un borracho, con un mendigo, con un asaltante que quiso arrebatarse el auricular de música, o con un acosador sexual’ (...). Estas conjeturas sin sustento en la causa prescindieron de la connotación sexual de la conducta del agresor, ignoraron la nocividad y la frecuencia de este tipo de ataques, y pusieron de manifiesto prejuicios de género (...)”.

En esa línea, consideró que:

“(…) la sentencia se limitó a disentir con las conclusiones del informe, sin cuestionar su contenido ni esgrimir argumentos científicos, objetivos y razonables, que justifiquen el apartamiento de una prueba que luce sólida. (...) El segundo voto mayoritario, por su parte, fundamentó su posición mediante la transcripción de fuentes bibliográficas, que destacan la incidencia sobre la salud de los factores de vida en traumas leves (...), pero sin articular ese material con las restantes circunstancias objetivas que surgen de la prueba pericial. Esa vinculación resultaba por demás exigible, habida cuenta de que fue la propia perita quien destacó, sintetizó y ponderó algunos antecedentes de la historia de vida por su relevancia potencial, pero los descartó expresamente como causa —exclusiva o concurrente— del trauma, considerando para ello los indicadores objetivos ya referidos, relacionados con la sintomatología y los cambios de conducta posteriores al ataque, entre otros factores. (...) En suma, considero que la sentencia efectuó una reconstrucción parcial y arbitraria del cuadro probatorio para desechar la ocurrencia del ataque sexual y la relación de causalidad con el daño síquico (...)”.

Destacó que la sentencia omitió valorar el testimonio de la víctima con perspectiva de género en consonancia con los mandatos convencionales, y se apartó de las pautas de ponderación de la prueba que rigen los procesos laborales. En ese sentido, concluyó que:

“(…) [La] confluencia de reglas que derivan del sistema de garantías sociales y de trato igualitario de nuestro orden constitucional, impone a los tribunales el deber de escuchar y examinar con particular cuidado el planteo de una trabajadora que alega haber sufrido un acto de violencia por razón de género en el ámbito laboral o bien in itinere, de modo de evitar restarle credibilidad, en función de contradicciones meramente aparentes o suposiciones infundadas originadas en prejuicios y estereotipos (...)”.

En razón de ello, dictaminó que correspondía hacer lugar a la queja, declarar admisible el recurso extraordinario y revocar la sentencia.

Sentencia de la CSJN

Al momento de la publicación de este trabajo, la CSJN no se ha expedido al respecto.

📄 Recurso de queja N° 1 – Willich, Rubén Alejandro c/ Obra Social del Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor s/ despido²⁷

Síntesis

El Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 49 rechazó la demanda por despido incausado iniciada por el señor Willich, quien se desempeñaba como odontólogo cirujano de la Obra Social del Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor (OSMATA).

Para ello tuvo por acreditada la versión de la demandada en cuanto a que el actor incurrió en una injuria de gravedad al agredir verbalmente a otra trabajadora de la entidad. Para así decidir, otorgó pleno valor probatorio a los testimonios rendidos en la causa según los cuales el actor amenazó a una empleada administrativa a raíz de haberle solicitado una orden para un sobretorno.

Apelada la decisión, la Sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo revocó la sentencia e hizo lugar a la demanda. Consideró que no se encontraba acreditada la causal invocada para despedir al accionante.

Contra esa decisión, la obra social demandada interpuso recurso extraordinario, cuya denegatoria motivó la interposición de una queja directa ante la CSJN. Criticó el razonamiento esgrimido por la Cámara respecto a que los hechos no calificaban como causal de despido.

En ese sentido, postuló que tal afirmación no se correspondía con la conducta violenta y abusiva del médico, la cual incluyó insultos y expresiones discriminatorias contra otra trabajadora.

Además, opinó que el despido se ajustaba a la gravedad de la injuria, toda vez que se trata de un acto de discriminación y de violencia contra la mujer por razones de género, perpetrado desde una posición dominante en la relación entre el médico y la trabajadora, quien se encontraba impedida de responder a la agresión tanto formal como físicamente.

Dictamen PGN (2023)

En su dictamen del 25 de abril de 2023 el Procurador Fiscal ante la CSJN, Víctor Abramovich, destacó que el hecho invocado como causal de despido configuraba una causal de violencia discriminatoria contra una mujer con quien el actor mantenía una relación jerárquica en la esfera laboral.

Estimó que la Cámara omitió efectuar una evaluación seria y detallada de los testimonios prestados

27. Recurso de queja n° 1 – “Willich, Rubén Alejandro c/ Obra Social del Sindicato de Mecánicos y Afines del Transporte Automotor s/ despido”, CNT 49851/2017/1/RH1, del 25/4/2023. Disponible en: https://www.mpf.gob.ar/dictámenes/2023/VAbramovich/abril/Recurso_Queja_CNT_49851_2017_1RH1.pdf

en el caso, y sostuvo que:

“(…) La sentencia no desconoció el contenido de la declaración de la referida testigo, sino que interpretó que no resultaba suficiente para dar por probado el hecho. A mi entender, se trata de una conclusión meramente dogmática, que no encuentra aval en las constancias del caso, y excede las pautas de apreciación de la prueba contenidas en los artículos 90 de la ley 18.345 y 386 del CPCCN. (…) Considero que la cámara se apartó arbitrariamente de la versión de [la testigo] al sostener la falta de acreditación de la causal invocada para el despido. En efecto, la testigo referida expuso con claridad tanto los hechos como las circunstancias, propias de su trabajo, que la llevaron a ser testigo involuntaria de la agresión (…)”.

Por ese motivo, entendió que la sentencia excedía los límites de la sana crítica al descartar sin fundamentos adecuados los testimonios, los cuales no resultaban contradictorios, sino por el contrario, lucían complementarios. En ese sentido, agregó que:

“(…) Considero infundada la apreciación de que, aún probado el hecho, este carecería de la gravedad suficiente para justificar la interrupción de una relación laboral extendida, prestada de manera diligente. Ello, por cuanto en tal ponderación, la alzada consideró únicamente la ausencia de antecedentes disciplinarios del profesional, pero omitió analizar las directivas constitucionales y legales que obligan a adoptar medidas de prevención ante hechos de violencia discriminatoria, inclusive cuando ocurren en el ámbito laboral privado. En primer lugar, destaco que los hechos dan cuenta de conductas abarcadas por la ley 26.485, cuyos objetivos son prevenir, sancionar y erradicar la discriminación y la violencia contra las mujeres, en todas sus formas y diversos ámbitos, así como también la remoción de patrones socioculturales que promueven y sostienen la desigualdad de género (art. 2, incs. c y e). La norma reconoce que la violencia contra las mujeres no se limita al maltrato físico y posee diversas manifestaciones (art. 4), pudiendo configurarse situaciones de violencia por razón del género en el ámbito laboral (art. 6, inc. c) tanto psicológica (art. 5.2), como de otra índole. Adicionalmente, nuestro país se comprometió a adoptar medidas específicas tendientes a modificar los patrones socioculturales de conducta, de modo de contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas basadas en premisas de inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en papeles estereotipados que legitiman o exacerban la violencia contra la mujer, como así también fomentar, con ese fin, la educación y capacitación del personal y funcionarios de la administración de justicia (…)”.

Por otra parte, resaltó que los hechos atribuidos al señor Willich tenían como marco una relación asimétrica de poder en la esfera laboral por la diferente posición que ocupaban una empleada

administrativa y quien en ese momento era el único cirujano odontológico del consultorio.

Por último, consideró que:

“(…) Tampoco debió soslayar la índole de la función que desarrollaba el actor como prestador de servicios de salud, pues en un ámbito sanitario al que concurren personas en situación de vulnerabilidad cabe exigir con especial rigor el respeto de reglas de conducta dirigidas a evitar agresiones discriminatorias. En suma, estos extremos fácticos y normativos, indispensables en mi opinión para la resolución del caso, no fueron debidamente valorados por la cámara, lo que impide considerar al pronunciamiento impugnado como una derivación razonada del derecho aplicable a la luz de las constancias de la causa (…)”.

En razón de todo ello, dictaminó que correspondía hacer lugar a la queja, declarar admisible el recurso extraordinario y revocar la sentencia apelada.

Sentencia de la CSJN

Al momento de la publicación de este trabajo la CSJN no se ha expedido al respecto.

Recurso de queja n°1 – G.P.M.L. c/ Asociación Civil Hospital Alemán s/ despido²⁸

Síntesis

En este caso, la discusión giró en torno a la protección contra el despido discriminatorio de una trabajadora que sufría afecciones a su salud, causadas por una depresión post parto.

La Sala VIII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (CNAT) revocó la sentencia de primera instancia y rechazó la demanda laboral por despido discriminatorio interpuesta por una mujer que trabajaba como enfermera en un hospital privado de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Para así hacerlo, sostuvo que la actora no había dado cuenta de los indicios suficientes de la discriminación que dijo haber padecido.

En concreto, la trabajadora -que estaba sufriendo depresión post parto, lo que le produjo diversos trastornos multiorgánicos- arguyó que el despido obedecía a su situación de salud y que, por lo tanto, se trató de un despido discriminatorio.

28. “Recurso de queja n°1 – G.P.M.L. c/ Asociación Civil Hospital Alemán s/ despido” de 15/02/2024, disponible en https://www.mpf.gob.ar/dictámenes/2024/VAbramovich/febrero/Recurso_Queja_CNT_39697_2013_1RH1.pdf

Contra la decisión de la Sala VIII, la accionante interpuso recurso extraordinario federal, que fue contestado por su contraparte, y que, al ser declarado inadmisibile, motivó su presentación en queja.

Dictamen de la PGN (2024)

En su dictamen del 15 de febrero de 2024, el Procurador Fiscal ante la CSJN, Víctor Abramovich, consideró que correspondía admitir la queja, declarar procedente el recurso extraordinario, revocar la sentencia cuestionada y devolver los autos al tribunal de origen a sus efectos.

En esa línea, el Procurador Fiscal destacó la dificultad probatoria que presentan los casos de discriminación. Así, recuperó lo establecido por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en los fallos “Pellicori”²⁹ y “Varela”³⁰ (Fallos 341:1106) y señaló que:

“(…) Para compensar estas dificultades, el máximo tribunal estableció que ‘resultará suficiente, para la parte que afirma dicho motivo, con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación’ (…)”.

Al repasar los hechos y dar cuenta del cuadro indiciario presentado por la actora —acerca de la depresión post parto que sufrió —, se señaló que:

“(…) En supuestos de esta naturaleza, esa legislación antidiscriminatoria se ve robustecida por un plexo normativo local e internacional protectorio de la mujer y de la salud mental como la Ley 26.485 de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las Mujeres (cf. arts. 2, incisos a y c; 3, inc. a; 6, inc. c; y 7), la Ley 26.657 sobre el Derecho a la Protección de la Salud Mental (art. 7, inc. i) y obligaciones internacionales asumidas por el Estado argentino en la Constitución Nacional (art. 75, inc. 22) en particular, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer reconoce el objetivo de garantizar ‘una comprensión adecuada de la maternidad como función social’ (art. 5, inc. b). Impone a los Estados Partes el deber de asegurar ‘la salvaguardia de la función de reproducción (art. 11, inc. 1) y de tomar las medidas adecuadas para ‘prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad’ (art. 11, inc. 2 a), así como implantar ‘la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables

29. CSJN, Fallos 334:1387, disponible en <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=111162>

30. CSJN, Fallos 341:1106, disponible en

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=7473432&cache=1628510022197>

sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales' (art. 11 inc. B). Asimismo, el artículo 10, inciso 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, prescribe que '[s]e debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante ese período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social' (...)"

A continuación, desarrolló prescripciones en materia de salud y maternidad. En ese sentido, indicó que:

"(...) Sobre esta cuestión, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Comité CEDAW) en su Recomendación General 24 sobre la Mujer y la Salud sostuvo que 'Entre los factores psicosociales que son diferentes para el hombre y la mujer figuran la depresión en general y la depresión en el período posterior al parto en particular' (ONU, 20° Período de sesiones, 1999, Documento A/54/38/ Rev.1, párr. 12) (...)"

Puntualmente y en lo que respecta a la situación particular de vulnerabilidad de la actora, sostuvo que:

"(...) 'la discriminación contra la mujer se ve agravada por factores interseccionales que afectan a algunas mujeres en diferente grado o de diferente forma que a los hombres, destacando que el 'estado de salud' y la 'maternidad' pueden operar como causas acumulativas de diferenciación prohibida por el derecho internacional de los derechos humanos (...)"

En ese sentido argumentó que:

"(...) los instrumentos internacionales de derechos humanos le imponen al Estado argentino, incluido el poder judicial, un conjunto de obligaciones con relación a los casos que involucran discriminación a la mujer en situaciones que la afectan singularmente, por su condición de género, lo que incluye la prohibición de restringir sus derechos en función de una patología de salud mental intrínsecamente ligada al ciclo posterior al embarazo" (...) "En particular, el Comité CEDAW sostuvo que el artículo 2 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer obliga a los Estados parte a proceder con diligencia debida para impedir la discriminación por actores privados y exige regulaciones antidiscriminatorias en el empleo y en las normas laborales (Recomendación general 28 relativa al artículo 2 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW/C/GC/28, 16 de diciembre de 2010, párr. 13) (...)"

De esta forma, el Procurador Fiscal consideró que:

“(…) la desvinculación se produjo pese al conocimiento de la empleadora de que la actora padecía un diagnóstico de depresión post parto y de manera concomitante a las órdenes médicas que indicaron que podía retomar sus tareas laborales y debía continuar con su tratamiento médico. Es decir, se ejecutó cuando se encontraba en una situación de especial vulnerabilidad derivada de su maternidad y requería una protección reforzada de sus derechos” (...).”

Sentencia de la CSJN

Al momento de la publicación de este trabajo la CSJN no se ha expedido al respecto.

b.3) Igual remuneración por igual tarea

 **Monsalvo, Jorge Osvaldo c/ Cafés, Chocolates Águila y Productos Saint Hnos. S.A.**³¹

Síntesis

En el caso se discutió la existencia de un despido discriminatorio y de las diferencias salariales en el periodo final de la relación laboral, en desmedro de los ingresos previsionales tanto pasados como futuros del actor –cfr. ley 20.744, arts. 17, 63, 76, 81, 260; y Constitución Nacional, art. 14 bis, en cuanto establecen los principios de “retribución justa” e “igual remuneración por igual tarea”–.

La Sala X de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo denegó el recurso extraordinario, con fundamento en que no se trataba de ninguno de los supuestos del art. 14 de la ley 48 y en que no se había advertido arbitrariedad. Para así decidir, enfatizó los déficits impugnativos de la presentación de la empleadora y en las limitaciones probatorias de su esfuerzo defensivo.

La demandada interpuso recurso de queja por considerar que el decisorio era arbitrario por incurrir en afirmaciones dogmáticas y contradecir precedentes de la Corte invocados oportunamente en la instancia procesal.

En este sentido, afirmó que: “(…) el empleador puede remunerar de manera diversa a sus trabajadores,

31. “Monsalvo, Jorge Osvaldo c/ Cafés, Chocolates Águila y Productos Saint Hnos. S.A.”, M, 158,XXXIV, de 31/05/1999, disponible en: https://www.mpf.gov.ar/dictámenes/1999/FObarrio/mayo/Monsalvo_Jorge_M_158_XXXIV.pdf

en tanto respete los mínimos legales y ello responda a causas objetivas, sin necesidad de acreditarlas y apreciadas según su prudente discrecionalidad. Agrega que nada impide un tratamiento salarial diferente, siempre que el distingo no sea persecutorio o arbitrario”.

Asimismo, señaló que el único caso en que los jueces pueden fijar retribuciones es en virtud del supuesto previsto en el art. 114 de la ley 20.744 de “Régimen de Contrato de Trabajo”, bajo consecuencia de afectar la potestad remunerativa del empresario o autonomía de la libertad.

Dictamen de la PGN (1999)

En su dictamen del 31 de mayo de 1999, el Procurador General de la Nación, Felipe D. Obarrio, consideró que correspondía confirmarse la sentencia en cuanto había sido materia de recurso.

Entre sus argumentos, sostuvo que lo alegado por la accionada carecía de eficacia para revertir las conclusiones de la alzada, y, por consiguiente, obstaba a su admisión y lejos se encontraba de poner en evidencia un defecto jurídicamente invalidante.

Asimismo, señaló normas internacionales (Cfr. DUDH, art. 23; PIDESC, art. 7°; Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, art. 11), y que no habían sido invocadas por las partes ni por los magistrados de la causa.

En esta línea, sostuvo que:

“(...) la garantía de la igualdad y (...) radica en consagrar un trato legal igualitario a quienes se hallan en una razonable igualdad de circunstancia (...) resulta inadecuado sostener hoy, respecto de la evaluación de las tareas o del desempeño, que constituyen una materia reservada por entero a la autoridad de la empleadora sin que pueda cuestionarse su razonabilidad o que, en la práctica la prueba del mérito de los dependientes resulte para su principal, muy sutil y difícil e inequitativa su exigencia, puesto que ello implica desconocer los progresos producidos en el ámbito de las relaciones industriales (...)”.

Por lo expuesto, el entonces Procurador General concluyó que:

“(...) resulta menester poner de resalto que la cláusula constitucional que consagra el principio de igualdad de trato (...) sienta, ante todo, un criterio al que el poder del Estado ha de subordinar la regulación salarial del contrato de trabajo, tenga ella lugar por vía legal, reglamentaria, o bien a través de la actuación que al Poder Administrador compete en la homologación de los convenios colectivos” (...).”.

Sentencia de la CSJN (1999)³²

En su sentencia del 7 de septiembre de 1999, la CSJN declaró inadmisibile el recurso extraordinario de conformidad con el art. 280 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación.

c) Jornada laboral

Ministerio de Trabajo c/ Transfer Line S.A. s/ sumario³³

Síntesis

El caso versó sobre la extensión de la jornada de trabajo de un trabajador de una empresa de micros de larga distancia, a la luz de convenios de la OIT y los tratados internacionales.

Al revocar la Resolución n° 368/2005 de la Dirección de Inspección Federal del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, la Sala X de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, dejó sin efecto la multa aplicada a la empresa de transporte público Transfer Line S.A. por exceso de la jornada máxima laboral cumplida por dos de sus trabajadores (conductor y auxiliar de abordó). El recurrente entendió que se encontraban en tela de juicio disposiciones de leyes de carácter federal, como son las referidas al cumplimiento de tratados internacionales en cuanto al ejercicio del poder de Policía del Trabajo, el art. 14 bis de la Constitución Nacional y los Convenios de la OIT N° 1 –sobre las horas de trabajo–, 81 –sobre la inspección del trabajo– y 129 –sobre la inspección del trabajo–, todos ellos ratificados por la República Argentina, con jerarquía superior a las leyes –cfr. art. 75 inc. 22 de la CN–.

El apelante sostuvo que la sentencia era arbitraria por cuanto interpretaba, a su criterio, erróneamente el art. 9° del CCT n° 460/73, por desconocer el carácter de orden público de las normas que imponían una jornada limitada. Asimismo, invocó que el conductor y el auxiliar de abordó habían prestado conformidad para realizar una jornada de trabajo superior a doce horas.

Dictamen de la PGN (2007)

En su dictamen del 12 de diciembre de 2007, la Procuradora Fiscal ante la CSJN, Marta A. Beiró, consideró que correspondía revocar el pronunciamiento recurrido, quedando firme la Resolución

32. M. 158. XXXIV, disponible en:

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=472933&cache=1647103738437>.

33. "Ministerio de Trabajo c/ Transfer Line S.A. s/ sumario", M, 3592,XLI, de 12/10/2007, disponible en: https://www.mpf.gov.ar/dictamenes/2007/beiro/ministerio_de_trabajo_m_3592_l_xli.pdf.

368/2005 del Ministerio de Trabajo de la Nación. Entre sus argumentos, sostuvo que era necesario de realizar un análisis exhaustivo del plexo legal sobre la materia, y sostuvo que:

“(…) [s]e desprende (…) primero, la finalidad del legislador de limitar la jornada de trabajo, a fin de evitar abusos en la relación laboral protegiendo la salud del ser humano, como un modo de adecuar el tiempo al salario y viceversa, mejorar la calidad de vida dentro y fuera del trabajo, y luchar contra el desempleo (…) Los extremos señalados se corresponden, además, con el compromiso que el Estado argentino asumió a nivel internacional desde la ratificación del Convenio n° 1 de la Organización Internacional del Trabajo aprobado por la ley 11.726 hasta la incorporación, con rango constitucional, de los Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos que regulan específicamente sobre la limitación de la jornada legal de trabajo y el derecho al descanso”.³⁴

Por su parte, indicó que la Cámara se limitó a citar el art. 9° del CCT 460/73, sin examinar previamente si era de aplicación al caso:

“(…) Este precepto convencional invocado por la sumariada establece que por razones de servicio y siempre que el trabajador voluntariamente lo decida, por toda hora restada al descanso entre jornada y jornada, el personal percibirá el pago al 100%, constituyendo, a su criterio, una excepción al régimen general por disposición convencional (…) Sin perjuicio de la falta de prueba alguna que respalda la afirmación de la Alzada respecto a la voluntariedad del chofer y del auxiliar abordó para trabajar en exceso de la jornada laboral y de haber percibido las horas extras al 100%, en la decisión de los jueces debió primar la efectiva constatación de la infracción a normas de orden público indisponibles para las partes de la relación laboral (…)”.

Asimismo, agregó que:

“(…) Resulta entonces irrelevante la cantidad de horas que hubiera conducido cada chofer, porque la circunstancia de estar a bordo del transporte está condicionada por las necesidades funcionales de la compañía y no depende de la voluntad del trabajador. El descanso que se realiza en el vehículo mientras conduce el compañero, como se la sumariada, está más relacionado con la pretensión de mejorar el rendimiento en la exigencia de la prestación, que[,] con el beneficio del dependiente, constituyendo, en definitiva, una de las maneras en que el trabajador

34. Cfr. Declaración Universal de Derechos Humanos, art. 24; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, art. 7°; Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, art. XV.

ha puesto su fuerza de trabajo al servicio del empleador, lo que legalmente integra la jornada de trabajo (arts. 103 y 197 de la LCT) (...)”.

Sentencia de la CSJN (2009)³⁵

En su sentencia del 17 de marzo de 2009, la Corte Suprema –por voto de la mayoría– hizo lugar a las quejas, declaró procedente el recurso extraordinario y dejó sin efecto las sentencias apeladas. Para ello remitió a los fundamentos de la Procuradora Fiscal ante la CSJN.

d) Despido sin justa causa

Pellejero, María Mabel s/ amparo s/ apelación³⁶

Síntesis

En el caso se abordó la prohibición de discriminar de acuerdo con los arts. 17, 81 y 172 de la LCT, y el derecho de trabajar y de la protección contra el despido arbitrario receptados en los arts. 14 y 14 bis de la CN, en el marco de un despido por causa de matrimonio.

El Superior Tribunal de Justicia de Río Negro, por mayoría, había confirmado la decisión de la anterior instancia que hizo lugar a la acción de amparo, resolvió la nulidad del despido de la peticionaria dispuesto por el Banco Hipotecario S.A. por entender probado que había sido víctima de discriminación en su carácter de cónyuge del secretario de la Seccional Viedma de la Asociación Bancaria, y ordenó su inmediata reincorporación al cargo.

El apelante arguyó que el despido había sido anulado ilegalmente y que -vulnerando derechos y garantías amparados, entre otros, por los arts. 14, 17 y 18 de la CN-, se lo obligaba a continuar una relación laboral en contra de su voluntad mediante una interpretación errónea de la protección contra el despido arbitrario (cfr. art. 14 bis de la CN). Al mismo tiempo, afirmó que la ley 23.592 establece como condición para su aplicación la existencia de un acto arbitrario.

Asimismo, consideró que la decisión era arbitraria por falta de fundamentación y porque no produjo una derivación razonada del derecho vigente.

35. M. 3592, XLI, del voto de los jueces Lorenzetti, Highton de Nolasco, Fayt, Petracchi, Maqueda y Zaffaroni, disponible en: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnálisis=663768&cache=1647090506598>.

36. “Pellejero, María Mabel s/ amparo s/ apelación”, P, 1697,XLI, 8/02/2008, disponible en: https://www.mpf.gob.ar/dictámenes/2008/beiro/pellejero_maria_p_1697_l_41.pdf.

Dictamen de la PGN (2008)

En su dictamen del 8 de febrero de 2008, la Procuradora Fiscal ante la CSJN, Marta A. Beiró, remitió a lo sostenido por el Procurador General de la Nación, Felipe D. Obarrio en “Ponce, Ricardo Daniel c/ Ferrosider S. A. y otro”³⁷ donde sostuvo que:

“ (...) la garantía de igualdad a la que alude el artículo 16 de la Constitución Nacional ha tenido una importante evolución y se ha enriquecido al ingresar en el ordenamiento fundamental la nueva redacción del artículo 75, inciso 22 bastando con repasar los artículos 1, 2, 7 -y concordantes- de la Declaración Universal de Derechos Humanos; y 1, 24 -y concordantes- de la Convención Americana [sobre] Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica); artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; y artículo 5, apartado 2, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, A ellos se suman, con rango supralegal, los acuerdos sobre discriminación integrados en la Declaración de la OIT relativa a los Principios y los Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento (adoptada por la Conferencia Internacional en su reunión n° 86, año-1998) (...)”.

Asimismo, la Procuradora Fiscal ante la CSJN agregó que:

“(...) procede traer a colación lo expuesto por VE 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” (...).”

Por ello, entendió que correspondía declarar admisible el recurso deducido por la demandada y confirmar la sentencia recurrida en lo que era materia del remedio extraordinario.

Sentencia de la CSJN (2009)³⁸

En su sentencia del 7 de diciembre de 2009, la Corte Suprema de Justicia de la Nación declaró procedente el recurso extraordinario y revocó la sentencia apelada. Para ello remitió a los fundamentos vertidos por la Procuradora Fiscal ante la CSJN.

37. “Ponce, Ricardo Daniel c/ Ferrosider S.A. y otro”, P, 673, XXXVII, de 10/03/2004, disponible en: https://www.mpf.gov.ar/dictamenes/2004/F0barrio/marzo/ponce_ricardo_p_673_l_37.pdf.

38. CSJN, Fallos: 333: 2296, disponible en: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=2131&cache=1647090105377>.

Síntesis

El caso versó sobre un recurso de queja por denegación del recurso extraordinario, en razón de una demanda dirigida a obtener una indemnización agravada derivada del despido que, según el actor, se produjo como consecuencia de la celebración de su matrimonio.

La Sala IV de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo señaló que la indemnización agravada prevista por el art. 182 de la ley 20.744 de “Régimen de Contrato de Trabajo” para el supuesto de que el despido obedezca a razones de matrimonio alcanzaba tanto a las trabajadoras mujeres como a los trabajadores hombres –cfr. fallo Plenario 272, “Drewes, Luis c/ Coselia S.A.”–.⁴⁰

No obstante, el a quo interpretó que la presunción iuris tantum prevista por el art. 181 de la mencionada ley, según la cual se presume que el despido dispuesto, sin invocación de causa, es consecuencia del matrimonio cuando se produce en los tres meses anteriores o en los seis meses posteriores a su celebración, se aplica únicamente a las mujeres en el ámbito laboral. En este sentido, consideró que la ley introduce una distinción que no es arbitraria, sino que tiene la finalidad de proteger a un grupo en especial situación de vulnerabilidad y, por lo tanto, no lesiona el derecho a la igualdad.

Tras la denegación del recurso extraordinario, el actor motivó la queja en virtud del art. 181 de la LCT, y alegó que limitar el alcance del mencionado artículo a las trabajadoras mujeres lo discriminaba en razón de su género, y, por consiguiente, vulneraba derechos constitucionales –cfr. arts. 14 bis y 16 CN–. Asimismo, sostuvo que la distinción era irrazonable ya que tanto hombres como mujeres podrían ser despedidos por asumir mayores responsabilidades familiares.

Por otro lado, indicó que la norma bajo análisis estaba destinada a implementar el derecho a la protección de la familia consagrado en el art. 14 bis de la Constitución Nacional, así como en instrumentos internacionales de protección de derechos humanos.

Dictamen de la PGN (2017)

En su dictamen del 13 de noviembre de 2017, el Procurador Fiscal ante la CSJN, Víctor Abramovich, consideró que el a quo consideró que los trabajadores sin distinción de género tienen derecho a la indemnización agravada establecida en el art. 182 de la LCT sobre la base de la doctrina fijada por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo en el mencionado plenario “Drewes, Luis c/ Coselia S.A.”.

39. “Puig, Fernando Rodolfo c/ Minera Santa Cruz S.A. s/ Despido”, CNT 57589/201211/RH1, de 13/11/2017, disponible en: https://www.mpf.gob.ar/dictamenes/2017/NAbramovich/noviembre/Puig_Fernando_CNT_57589_2012.pdf.

40. Plenario n° 272, Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, “Drewes, Luis c/ Coselia S.A.”, de 23/03/1990.

Al respecto, indicó que:

“(…) Desde su primera regulación, la protección contra el despido por matrimonio tiene por objeto garantizar, en el ámbito laboral, el derecho a la protección de la vida familiar que reconocen los artículos 14 bis de la Constitución Nacional, 11.2 y 17.2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 15 y 16 de la Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer y 10 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Estos instrumentos internacionales refieren que la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado; reconocen el derecho del hombre y de la mujer a contraer matrimonio; y establecen la obligación de los Estados de adoptar medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y de responsabilidades de ambos esposos (…)”.

Agregó que:

“(…) la protección contra el despido por matrimonio supone que cuando las personas asumen responsabilidades familiares, los empleadores tienen incentivos para desvincularlas ante la expectativa de que su capacidad productiva se vea afectada (…)”.

Por otro lado, en lo atinente a las medidas de acción positiva como obligación estatal respecto de las mujeres, el Procurador Fiscal ante la CSJN consideró que:

“(…) al respecto, el artículo 17, punto 4, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos impone a los Estados la obligación de ‘tomar medidas apropiadas para asegurar la igualdad de derechos y la adecuada equivalencia de responsabilidades de los cónyuges en cuanto al matrimonio’. Asimismo, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer prevé que la acción estatal debe tender a ‘[m]odificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres’ (art. 5, inc. 8). A su vez, su artículo 16 estipula que los Estados Partes adoptarán todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares y, en particular, asegurarán, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos y responsabilidades durante el matrimonio y como progenitores, en materias relacionadas con sus hijos (apartados c y d) (…)”.

Sentencia de la CSJN (2021)⁴¹

En su sentencia del 10 de junio de 2021, la CSJN hizo suyos los fundamentos y conclusiones vertidos en el dictamen del Procurador Fiscal; por consiguiente, hizo lugar a la queja, declaró procedente el recurso extraordinario y revocó el pronunciamiento apelado.

e) Cálculo de indemnizaciones

e.1) Rubros incluidos

Pérez, Aníbal Raúl c/ Disco S.A. s/ despido⁴²

Síntesis

En el caso se abordó el modo en que debían calcularse las indemnizaciones de acuerdo con el art. 245 de la “Ley de Contrato de Trabajo” (en adelante, LCT) — Ley N° 20.744 —, en el marco de un recurso de queja por denegación de recurso extraordinario.

Los jueces de la Sala III de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo redujeron el monto de condena de primera instancia, correspondiente a las indemnizaciones admitidas por el art. 245 de la LCT y los incrementos previstos en las leyes especiales N° 23.323 y N° 25.561, ya que entendieron que las indemnizaciones debían calcularse teniendo en cuenta sólo aquellos rubros con los que la empresa solventaba el contrato del gerente comercial de la cadena de supermercados, integrado con el salario básico denunciado, los viáticos, el vehículo, gastos, teléfono celular y refrigerio.⁴³

Asimismo, el a quo entendió que la demandada no había impugnado fundadamente la declaración de inconstitucionalidad del art. 103 bis de la LCT del juez de primera instancia, y la alzada revocó dicha decisión “sin hacerse cargo de los argumentos que le dieron sustento”.

Dictamen de la PGN (2008)

En su dictamen del 10 de noviembre de 2008, la Procuradora Fiscal ante la CSJN, Marta A. Beiró, en cuanto a la supuesta alteración del principio de cosa juzgada y aplicación del tope del art. 245

41. CSJN, Fallos: 344:1336, disponible en:

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=767029&cache=1647023532008>.

42. “Pérez, Aníbal Raúl c/ Disco S.A. s/ despido”, P, 1911, XLII, de 10/11/2008, disponible en: https://www.mpf.gov.ar/dictamenes/2008/beiro/perez_p_1911_l_42.pdf.

43. Ley 25.561 “Emergencia pública y reforma del régimen cambiario”, sancionada el 6/01/2002, y promulgada parcialmente el 6/01/2002, y ley 25.323 “Indemnizaciones Laborales”, sancionada el 13/09/2000, y promulgada de hecho el 6/10/2000.

LCT, estimó que, si bien podría reprocharse una deficiencia formal al contenido de los agravios de la demandada ante la alzada, la empleadora no consintió el fallo pues con argumentos mínimos manifestó su disconformidad.

En cuanto al recurso extraordinario federal, consideró que era formalmente admisible ya que:

“(…) se ha cuestionado la validez constitucional de la ley 24.700, que introdujo el art. 103 bis, específicamente incisos ‘e’) bajo la pretensión de ser contraria a lo dispuesto por los arts. 14 bis y 75, incisos 19, 22 y 23 de la Constitución Nacional, y el Convenio n° 95 de La Organización Internacional del Trabajo, ratificado por la ley, el principio de progresividad art. 2.1. del Pacto Internacional de los derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y la decisión del a quo ha sido adversa al derecho que el interesado fundó en dichas cláusulas (arts. 14 inc. 3°, de la ley 48) (…)”.

Por otro lado, acerca de la jerarquía entre las leyes y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, la Procuradora Fiscal estimó que:

“(…) los Convenios de la OIT son de rango superior a las leyes (Constitución Nacional, art. 75.22, Fallos 327:4607, considerando 5°, párrafo 4°) y [la modificación del tope indemnizatorio de las leyes 23.323 y 25.561 desarticularon] el sistema protectorio garantido por el art. 14 bis, al producirse una ‘deslaborización’ del salario, en términos utilizados por el Comité de Expertos en Aplicación y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, en oportunidad de denunciar la incompatibilidad de aquella norma en crisis, con el Convenio 95 (…)”.

En virtud de lo expuesto, la Procuradora Fiscal ante la CSJN consideró que correspondía revocar la sentencia en cuanto sostuvo la constitucionalidad del inc. c) del art. 103 bis de la LCT y restituir las actuaciones al tribunal de origen.

Sentencia de la CSJN (2009)⁴⁴

En su sentencia del 1° de septiembre de 2009, la CSJN hizo suyos los fundamentos y conclusiones vertidos en el dictamen de la Procuradora Fiscal; por consiguiente, hizo parcialmente lugar a la queja, declaró procedente el recurso extraordinario y revocó el pronunciamiento apelado.

44. CSJN, Fallos: 332: 2043, disponible en:
<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=671878&cache=1647089826408>.

f) Regímenes y estatutos especiales

f.1) Trabajadoras y trabajadores domésticos

Ríos Zorrilla, Clara Elena c/ González, Graciela Aida y otro s/ Tribunal de Trabajo Doméstico⁴⁵

Síntesis

En el caso se solicitó la declaración de inconstitucionalidad de los arts. 8 y 9 del decreto ley 326/56 que excluía a las relaciones de servicio doméstico del régimen general del resto de los trabajadores; puntualmente, en cuanto no le reconocían el derecho a tener una licencia paga por maternidad.⁴⁶

La actora petitionó la aplicación de las indemnizaciones establecidas en los arts. 232, 245 y 178 de la Ley N° 20.744 y solicitó la declaración de inconstitucionalidad del art. 2 inc. b) de la Ley N° 20.744 en su anterior redacción.

El Juzgado Nacional del Trabajo N° 52 confirmó la resolución del Tribunal de Trabajo Doméstico que había hecho lugar parcialmente a la demanda. Para así decidir, el a quo consideró que la actora no había probado los hechos denunciados y sostuvo que no procedía declarar la inconstitucionalidad de las normas cuestionadas porque, de acuerdo con la doctrina de la CSJN, la garantía de igualdad no debía ser confundida con la uniformidad de los distintos contratos laborales.

Sin embargo, entendió que el supuesto despido indirecto en el cual se colocó la actora no podía ser calificado como un acto discriminatorio y que, en cambio, la relación laboral se había extinguido por abandono del trabajo.

Contra esa decisión, la actora interpuso recurso extraordinario federal, que fue denegado, lo que motivó la presentación del recurso de queja. Entre sus agravios, consideró que la sentencia recurrida había vulnerado sus derechos a la igualdad ante la ley, a la protección del embarazo y la maternidad, a la protección contra el despido arbitrario y al matrimonio.

Asimismo, alegó que a quo al sostener que hubo un abandono de trabajo de su parte, no reconoció a las mujeres que trabajaban en casas particulares el derecho a la protección al embarazo y a la maternidad que están amparadas tanto en la Constitución Nacional como en otras normas de igual y superior jerarquía garantizan a todas las personas de la Nación (Cfr. art. 11, Convención sobre la

45. "Ríos Zorrilla, Clara Elena c/ González, Graciela Aida y otro s/ Tribunal de Trabajo Doméstico", R, 452, XLVII, de 11/08/2014, disponible en: https://www.mpf.gob.ar/dictámenes/2014/AGilsCarbo/agosto/Rios_Zorrilla_R_452_L_XLVIII.pdf.

46. Decreto Ley 326/56 "Beneficios, obligaciones y derechos para el personal que presta servicios en casa de familia", de 14/01/1956.

Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer).

Dictamen de la PGN (2014)

En su dictamen del 11 de agosto de 2014, la Procuradora General de la Nación, Alejandra M. Gils Carbó, consideró que los agravios federales deberían ser declarados admisibles toda vez que su análisis exigía determinar la inteligencia y el alcance de los derechos laborales y de la seguridad social, y del derecho a la igualdad.⁴⁷

Asimismo, estimó que la decisión fundamental debía determinarse si el derecho que tienen las mujeres trabajadoras, por su condición de tales, a la protección del embarazo y maternidad, abarcaba también a aquellas que prestan servicios como personal de casas particulares. En esta línea, mencionó que la Corte IDH en cuanto reconoció que:

“(...) el papel central de la familia para la sociedad en general, y resaltó que ‘el derecho de protección a la familia conlleva, entre otras obligaciones, a favorecer, de la manera más amplia, el desarrollo y la fortaleza del núcleo familiar’ (‘Caso Artavia Murillo y otros (‘fecundación in vitro’) vs. Costa Rica’, sentencia del 28 de noviembre de 2012, párr. 145 y sus citas). También destacó que ‘[e]l artículo 17.2 de la Convención Americana protege el derecho a fundar una familia, el cual está ampliamente consagrado en diversos instrumentos internacionales de derechos humanos’, y que ‘el Comité de Derechos Humanos ha señalado que la posibilidad de procrear es parte del derecho a fundar una familia’ (...).”

A su vez, recordó que el Convenio 156 de la OIT contempló la situación en la que se encuentran los trabajadores con responsabilidades familiares, toda vez que:

“(...) Dispone que deberán adoptarse todas las medidas -incluyendo el dictado de decisiones judiciales (art. 9)- para ‘tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social’ (art. 4, inc. b) y para que ‘puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades’ (art. 7). Además, puntualiza que a responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo’ (art. 8) (...) De este modo, el Estado tiene la obligación de garantizar la protección integral de la familia, especialmente para su constitución (...).”⁴⁸

47. Cfr., Constitución Nacional, arts. 14 bis, 16 y 75, incs. 22 y 23; CADH, arts. 1.1, 17 y 24; PIDESC, arts. 2.2, 3, 7 y 10; PIDCP, arts. 2.1, 3, 23 y 26; CEDAW, arts. 1, 2, 3, 5 y 11; DUDH, arts. 2, 7, 16, 23 y 25; y DADDH, arts. II, VI Y VII.

48. Cfr. Constitución Nacional, arts. 14 bis y 75, inc. 23; PIDESC, art. 10; CADH, art. 17; PIDCP, art. 23; DADDH, art. VI; y DUDH, art. 16.

En este orden de ideas, la Procuradora General de la Nación estimó que el decreto ley 326/56, en cuanto excluyó a la actora de la protección que la legislación laboral consagra para el personal femenino durante el período de embarazo y la maternidad, resultaba inconstitucional, puesto que,

“(...) la colocaba en una situación de desamparo mientras atravesaba precisamente un período de gran vulnerabilidad. Lejos de recibir la protección especial que consagran las normas constitucionales y los instrumentos internacionales [la trabajadora] perdió su trabajo y, en consecuencia, su fuente de ingresos cuando transitaba las últimas semanas de su embarazo y los primeros meses de vida de su hijo (...)”.

Finalmente, agregó que:

“(...) en este contexto, cabe recordar que la Corte tiene dicho que los principios de igualdad y de prohibición de toda forma de discriminación son elementos estructurales del orden jurídico constitucional argentino e internacional (...)”.⁴⁹

Sentencia de la CSJN (2015)⁵⁰

En su sentencia del 19 de febrero de 2015, la CSJN tuvo por desistido el recurso de queja, en atención a lo manifestado por el recurrente.

 **Ortiz, Graciela c/ Serpa de Torres, Nidia y/o Torres, Carlos y/o Quien resulte responsable s/ Despido⁵¹**

Síntesis

En el caso se discutió si las escalas salariales fijadas por el Ministerio de Trabajo de la Nación podrían ser de aplicación para los trabajadores de casas particulares de la provincia de Corrientes, dado que ésta no había adherido a la reglamentación nacional.

El Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Corrientes hizo lugar parcialmente al recurso de inaplicabilidad de ley deducido por los demandados y revocó la base salarial tomada en consideración

49. CSJN, Fallos: 333:2306, del considerando 4°, disponible en: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=6917541&cache=1654181924739;334:1387>, del considerando 5°, disponible en: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=111162&cache=1654181956847>; “Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Tadelva S.R.L. y otros”, S.C. S.932, L. XLVI, de 24/06/2013, disponible en: https://www.mpf.gov.ar/dictámenes/2013/AGilsCarbo/junio/Sisnero_Mirtha_S_932_L_XLVI.pdf.

50. CSJ 452/2011 (47-R), disponible en:

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=718979&cache=1647025697499>.

51. “Ortiz, Graciela c/ Serpa de Torres, Nidia y/o Torres, Carlos y/o Quien resulte responsable s/ Despido”, CSJ 643/20151RHI, de 8/05/2017, disponible en: https://www.mpf.gov.ar/dictámenes/2017/IGarcia/mayo/Ortiz_Graciela_CSJ_643_2015.pdf.

para el cálculo de las diferencias y de los rubros derivados del despido.

Contra la resolución, la actora interpuso recurso extraordinario, cuya denegación motivó la queja. La apelante objetó la decisión del Tribunal Superior que privilegió el salario pactado y descartó el mínimo fijado por el Ministerio de Trabajo de la Nación para el personal que presta servicios en casas particulares, por considerar que lesionaba sus derechos a una retribución justa, al salario mínimo, vital y móvil, a la igualdad legal y al debido proceso –cfr. arts. 14 bis, 16, 18, 28 y 75 inc. 22 de la Constitución Nacional–.

Según lo resuelto por el Tribunal Superior local, las resoluciones ministeriales en la materia únicamente eran de aplicación para la Capital Federal. Por su parte, la recurrente alegó que la aplicación de esas resoluciones ministeriales plasmaba un mínimo inderogable para la trabajadora que no se supeditaba a la costumbre ni al acuerdo in pejus concertado entre las partes.

Dictamen de la PGN (2017)

En su dictamen del 8 de mayo de 2017, la Procuradora Fiscal ante la CSJN, Irma García Netto, consideró que correspondía hacer lugar a la queja, declarar procedente el recurso y dejar sin efecto la sentencia. Entre sus argumentos, sostuvo que debía observarse el alcance que la Corte Suprema ha brindado a la tutela del trabajo. En tal sentido, estimó que:

“(…) el artículo 14 bis de la Constitución Nacional pone de manifiesto que el objeto y el sujeto principales sobre los que operó la reforma del año 1957 fueron el universo del trabajo y el trabajador. De tal modo, bajo la luz del principio protectorio (‘El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes...’), asentaron su plaza en la cima del orden jurídico positivo diversos derechos inviolables del trabajador y deberes inexcusables por parte del Congreso de asegurarlos (cf. Fallos: 252:158; 327:3753; 4607; 330:1989). Entre ellos cabe señalar el derecho a la retribución justa y al salario mínimo (...)”.

En relación con el alcance de la noción de “retribución justa”, remitió a lo resuelto por la CSJN en el caso “Pérez c/ Disco S.A.”⁵² respecto de que:

“(…) la justicia del salario se determina por dos factores; en primer lugar, la estimación económica, consistente, en definitiva, en un juicio de valoración del trabajo y de su resultado. En segundo lugar, es primordial en nuestro orden jurídico, la exigencia de que el salario proporcione el sustento de una vida digna

52. CSJN, Fallos: 332:2043, del voto de los jueces Highton de Nolasco, Argibay y Fayt, disponible en: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=6718781&cache=1651196099872>.

del trabajador y de su familia. Esta garantía se encuentra estrechamente vinculada con la base remuneratoria que integra el derecho, también constitucional, a la protección contra el despido arbitrario (...)

Por otro lado, de acuerdo a los parámetros de la OIT en lo atinente a la fijación del salario mínimo, vital y móvil, sostuvo que:

“(...) un componente necesario de toda política establecida para eliminar la pobreza, garantizar la satisfacción de las necesidades de los trabajadores y sus familias y proporcionar a los asalariados el necesario amparo social respecto de los niveles mínimos permisibles de salarios (punto 1, Recomendación 135) (...)”.⁵³

Por último, la Procuradora Fiscal ante la CSJN sostuvo que, en materia hermenéutica, el Tribunal Superior no pudo desconocer que la trabajadora es sujeto de “preferente tutela constitucional” (cfr. Fallos: 332:2043) y que, con arreglo al principio in dubio pro justitia socialis, la preceptiva debe ser interpretada “a favor de quienes al sele aplicada con este sentido tienden a alcanzar el ‘bienestar’, esto es, las condiciones de vida a través de las cuales es posible a la persona humana desarrollarse según su dignidad (cfr. Fallos: 289:430; 293:26)”.

Sentencia de la CSJN (2018)⁵⁴

En su sentencia del 23 de agosto de 2018, la CSJN hizo lugar a la queja, declaró procedente el recurso extraordinario y dejó sin efecto la sentencia apelada. Para ello remitió a los fundamentos y conclusiones vertidos en el dictamen de la Procuradora Fiscal.

f.2) Personal de embajadas

Vallarino, Edelmiro Osvaldo c/ Embajada del Japón s/ Despido⁵⁵

Síntesis

El caso versó sobre el pago de diversos rubros emergentes del despido incausado, diferencias salariales y horas extras de un empleado en el área de seguridad interna de la Embajada del Japón, en virtud de la Ley N° 20.744 de “Régimen de Contrato de Trabajo”.

53. Con remisión a: OIT, Convenio 131; DUDH, art. 23.3; PIDESC, art. 7°; DADDH, art. XIV.

54. CSJN, Fallos: 341: 954, disponible en:

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=747148&cache=1647023905661>.

55. “Vallarino, Edelmiro Osvaldo c/ Embajada del Japón s/ Despido”, V, 14,XXXIV, de 28/12/1988, disponible en: https://www.mpf.gov.ar/dictamenes/1998/NBecerra/diciembre/Vallarino_Edelmiro_Osvaldo_V_14_L_XXXIV.pdf.

La Embajada del Japón -demandada-, interpuso recurso extraordinario contra la sentencia de la Sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo que confirmó el rechazo del planteo de inconstitucionalidad de la Ley N° 24.488 y desestimó las defensas de nulidad, inmunidad de jurisdicción y ejecución e incompetencia.

El juez de mérito y la alzada consideraron el planteo de inconstitucionalidad de la ley 24.488, aunque en sus análisis no abordaron el fondo de la cuestión relativa a la inmunidad de jurisdicción y remitieron al precedente “Manauta”⁵⁶. Por su parte, la demandada adujo que:

“(…) la ‘seguridad’ de una embajada (...) es un asunto que hace al ‘imperium’ y no a la ‘gestión’, circunstancia que torna inaplicable el artículo 2°, inciso d) de la ley 24.488, ya que, reitera, no se trata, la de autos, de una cuestión ‘laboral’”.

En este sentido, observó que: “(...) la Constitución Nacional, establece la preeminencia de los tratados sobre las leyes (artículo 75, inciso 22, C.N.), lo que pone de relieve -dice- la inconstitucionalidad de la [ley] 24.488, que no respeta lo establecido por la Convención de Viena que prevé, respecto de lo no normado por ella, que será regido por la Costumbre Internacional, la que -enfatisa- consagra el principio de inmunidad, del que no cabe apartarse so pretexto de ‘no obligar al trabajador a una casi quimérica ocurrencia ante la jurisdicción del Estado extranjero’.”⁵⁷

Dictamen de la PGN (1998)

En su dictamen del 28 de diciembre de 1988, el Procurador General de la Nación, Nicolás Becerra, consideró que el recurso federal resultaba formalmente procedente:

“(…) la naturaleza de la cuestión planteada -inmunidad de jurisdicción de los estados extranjeros- constituye, según jurisprudencia reiterada del Alto Tribunal, ‘... un principio elemental de la ley de las naciones’ (Fallos: 125:40), que, por lo mismo, traduce su inequívoco carácter federal y determina que su inteligencia deba ser establecida por VE y, porque, si bien las resoluciones en materia de competencia no habilitan en principio esta instancia, cabe hacer excepción a ello cuando pueden comportar la denegatoria del fuero federal (...)”.⁵⁸

56. CSJN, Fallos: 317:1880, “Manauta, Juan José y otros c/ Embajada de la Federación Rusa s/ daños y perjuicios”, disponible en: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=361480&cache=1648565222724>.

57. Ley 24.488 “Inmunidad jurisdiccional de los Estados extranjeros ante los tribunales argentinos”, sancionada el 31/05/1995, y promulgada parcialmente el 22/06/1995.

58. Con remisión a: CSJN, Fallos: 317:1880, disponible en: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=3614801&cache=1654182243696>; S.C. S. 304, L XXXIII, “Recurso de hecho deducido por la accionada en la causa Saravia, Gregorio c./ Agencia de Cooperación Internacional del Japón Asociación civil sin fines de lucro”, del 1/09/1998, disponible en: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=4055591>; S.C. M. 1109, L. XXIX, “Maruba, S.C.A. Empresa de Navegación Marítima el Itaipú s/ daños y perjuicios”, de 5/02/1998, disponible en: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=415772&cache=1654182742585>.

Asimismo, sostuvo que no asistía razón al recurrente dado que el derecho invocado estaba receptado en instrumentos internacionales y:

“(…) a partir de (...) ‘Manauta’ (Fallos: 317:1.881), V.E. entendió que la práctica de la inmunidad absoluta de jurisdicción no constituye una norma absoluta de derecho internacional general porque no se practica de modo uniforme ni hay convicción jurídica de su obligatoriedad; circunstancia en razón de la cual, se apartó de dicho criterio y adhirió al de la inmunidad relativa o restringida, que distingue entre actos ‘iure imperii’ -respecto de los cuales se mantiene el reconocimiento de la inmunidad- y ‘iure gestionis’ -respecto de los que se decidió que debían ser juzgados en el Estado con aptitud jurisdiccional para dirimir la controversia- (cfse. considerandos 8 y 9 en la causa ‘Saravia...’).”

De acuerdo con lo sostenido por el PGN, esta postura se receptó expresamente en la ley 24.488, ya que el art. 2º, inc. d) dispone que: “(...) los Estados extranjeros no podrán invocar la inmunidad, cuando fueren demandados por cuestiones laborales, por nacionales argentinos o residentes en el país, derivadas de contratos celebrados en la República o en el exterior, que causaren efectos en el territorio nacional (...)”.

En esta línea, el PGN consideró que correspondía declarar admisible el recurso extraordinario y confirmar la sentencia impugnada en cuanto fue materia del recurso.

Sentencia de la CSJN (2000)⁵⁹

En su sentencia del 4 de mayo de 2000, la CSJN hizo suyos los fundamentos y conclusiones de la PGN, declaró procedente el recurso extraordinario y confirmó la sentencia apelada.

59. V. 14. XXXIV, disponible en: <http://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoSumario.html?idDocumentoSumario=7610>.

g) Salario Mínimo, Vital y Móvil (SMVM)

📄 **Supercanal S.A. s/ Diferencia salarial “Assumma, Orlando José c/ Supercanal S.A. - exp. 1.273 s/ Inc.”⁶⁰**

Síntesis

En el caso se planteó la inconstitucionalidad de una norma local que impedía que los salarios se fijaran en función de índices.

La Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza desestimó el recurso de inconstitucionalidad local deducido por la demandada, confirmó la sentencia de la Cámara Laboral local en cuanto admitió el reclamo de diferencias salariales con fundamento en el Laudo Arbitral n° 17/75.

El a quo sostuvo que existía una contradicción en la forma de plantear el recurso, toda vez que la recurrente cuestionaba que el tribunal inferior no se había expedido sobre la inconstitucionalidad del art. 58 del Laudo Arbitral; sin embargo, sí había existido un pronunciamiento expreso sobre la validez constitucional de dicha disposición.

En el recurso argumentó que el pronunciamiento afectaba su derecho de propiedad al disponer de incrementos automáticos en función del salario mínimo, vital y móvil (cfr. art. 58 del Laudo Arbitral objeto de controversia). Afirmó que dicho artículo se encontraba derogado tácitamente por el acuerdo colectivo mediante el cual se fijó un salario menor y distinto al 100% del mínimo vital y móvil (SMVM) del aspirante y que, por lo tanto, no podría ser abonado por el sector. Sostuvo que el tribunal de grado había declarado la inconstitucionalidad de tres leyes –cfr. leyes 25.561, art. 4; 23.928, art. 10; 24.013, art. 1461–. Asimismo, afirmó que impedir que los salarios se fijaran en función de índices no vulneraba el art. 14 bis de la Constitución Nacional.

Dictamen de la PGN (2013)

En su dictamen del 13 de marzo de 2013, la Procuradora Fiscal ante la CSJN, María A. Cordone Rosello, estimó que el recurso intentado era formalmente admisible, “desde que se convierte la inteligencia de normas de carácter federal y la decisión definitiva del superior tribunal de la causa fue contraria al derecho que el recurrente fundó en ellas”.

60. “Supercanal S.A. s/ Diferencia salarial ‘Assumma, Orlando José c/ Supercanal S.A. - exp. 1.273 s/ Inc.’”, S, 452, XLVII, de 13/03/2013, disponible en: https://www.mpf.gov.ar/dictamenes/2013/MCordoneRosello/marzo/Supercanal_S.A._S_452_L_XLVII.pdf.

61. Ley 24.013 “Empleo”, sancionada el 13/11/1991 y promulgada parcialmente el 5/12/1991; y ley 23.928 “Convertibilidad del Austral”, sancionada el 27/03/1991, y promulgada el 27/03/1991.

En este sentido, señaló que:

“(…) el tema que llega en debate a esta instancia extraordinaria se circunscribe a la admisión del reclamo del actor por diferencias salariales con fundamento en el art. 58 del Laudo Arbitral. En este contexto, corresponde puntualizar que la discusión se limita a las leyes federales n° 23.928 y 25.561, y a la Ley de Empleo, n° 24.013, de naturaleza común, pues el recurso extraordinario fue concedido con respecto a tales normas (...) y no se ha deducido queja respecto de los restantes agravios (...)”.

Por otro lado, consideró que existía una discordancia entre los artículos 10 de la ley 23.928 -modif. por el art. 4 de la ley 25.562- y 56 del Convenio Colectivo 17/75 del Sindicato de Prensa de Mendoza.

Este último, establecía un salario básico que podría actualizarse según los incrementos salariales que se produjeran por disposiciones de leyes y decretos nacionales y/o acuerdos paritarios. En el art. 58 del Convenio se disponía una escala de salarios y categorías mediante la fijación de porcentajes del SMVyM, variables de acuerdo con cada especie o escalafón allí descripto:

“(…) aquella norma federal vigente, como se advierte de su simple lectura -al igual que su texto original (art. 10, ley 23.928)-, tuvo por objeto evitar cualquier forma de actualización monetaria por depreciación económica del valor de la moneda y su aplicación se extendió inclusive a lo dispuesto por los convenios colectivos de trabajo que tuviesen ajuste automático por inflación, o vinculados con índices de precios generales. Sin embargo, dichas previsiones no guardan relación con el art. 58 del Convenio 17/58 citado, ya que ni siquiera mencionan el salario mínimo, vital y móvil. Por lo tanto, no puede concluirse a partir de estas normas se haya abrogado la norma convencional, sea por parte del texto original del art. 10 de la ley 23.928 o de su modificación por el art. 4 de la ley 25.561 tal como pretende la recurrente (...)”.

En este orden de ideas, respecto de la noción de “Salario Mínimo, Vital y Móvil”, la Procuradora Fiscal ante la CSJN consideró que:

“(…) es del caso especificar que el SMVyM de reconocimiento constitucional tuvo su reglamentación por la Ley de Empleo 24.013 que estableció su fijación, como su movilidad, mediante el Consejo Nacional del Empleo la productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil, que es un ente tripartito en el que se encuentran representados el sector empleador, los trabajadores y el Estado (v. art. 135 a 138 de la ley 24.013), razón por la cual dicha conformación descarta el planteo de la demandada, pues el SMVyM es el producto de la concertación entre empresarios y

trabajadores. Además, durante la vigencia de la Ley de Convertibilidad (23.928). Y luego, en particular, a partir del año 2003 el SMV varió y su movilidad no estuvo vinculada con la actualización monetaria, sino a través de datos de la situación económica, los objetivos del instituto y la razonabilidad de la adecuación entre ambos (v. art 139, ley 24.013) (...).”.

Sentencia de la CSJN

El 30 de mayo de 2013 la empresa demandada desistió el recurso extraordinario, y las actuaciones fueron devueltas a la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza.

 **Patterer, Susana Alicia c/ Estado Nacional s/ Amparo**⁶²

Síntesis

En el caso se planteó la inconstitucionalidad de la aplicación del monto máximo limitativo de la prestación por desempleo establecida mediante el decreto 267/2006, reglamentario de la ley 24.013. La Cámara Federal de Paraná confirmó la sentencia del juez de grado que había hecho lugar a la acción de amparo promovida por la actora, y declaró la inconstitucionalidad del decreto 267/2006 y ordenó al Poder Ejecutivo Nacional que le abonase –en concepto de prestación por desempleo– el importe mensual equivalente al salario mínimo, vital y móvil vigente, de conformidad con la escala y por el tiempo estipulado en el art. 118 de la ley 24.013 y sus modificatorias, mientras durase la actitud omisiva del Estado.

El a quo sostuvo que, de acuerdo con el art. 118 de la Ley N° 24.013, la cuantía de la prestación por desempleo se calculaba a partir de un porcentaje sobre el importe neto de la mejor remuneración mensual, normal y habitual del trabajador en los seis meses anteriores al cese del contrato, con el objetivo de reemplazar la falta de ingresos salariales de quien se encuentra transitoriamente atravesando tal contingencia.

Contra el pronunciamiento, la demandada interpuso recurso extraordinario federal, que fue concedido por la cuestión federal involucrada y rechazado por las causales de arbitrariedad de sentencia y gravedad institucional. La recurrente alegó que la sentencia impugnada resultaba arbitraria y afectaba el orden institucional. Señaló que el a quo le exigió abonar a la actora, en concepto de prestación por desempleo, un monto muy superior al establecido en las disposiciones legales aplicables y, de ese modo, excedió los límites de su jurisdicción y vulneró el principio republicano de división de poderes.

62. “Patterer, Susana Alicia c/ Estado Nacional s/ Amparo”, FPA 22000073/2013/CS1- CA1, de 26/09/2019, disponible en: https://www.mpf.gov.ar/dictamenes/2019/Abramovich/septiembre/Patterer_Susana_FPA_22000073_2013_CS1CA1.pdf.

Dictamen de la PGN (2019)

En su dictamen del 26 de septiembre de 2019, el Procurador Fiscal ante la CSJN, Víctor Abramovich, sostuvo que el seguro por desempleo creado por la Ley N° 24.013 implementa directamente la protección del riesgo de desempleo, que integra el derecho constitucional a la seguridad social.⁶³

A su vez, señaló que:

“(...) la prestación económica por desempleo consiste en un subsidio equivalente a un porcentaje del importe neto de la mejor remuneración mensual, normal y habitual del trabajador en los seis meses previos al despido, que debe ser fijado por el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil (CNE) y en ningún caso podrá ser inferior al mínimo ni superior al máximo que a ese fin determine la misma entidad (art. 118, ley 24.013). Se trata de una prestación de naturaleza contributiva, sostenida por aportes que realizan los trabajadores en actividad, que se calcula en base a un porcentaje de los salarios que perciben (...)”.

Agregó que:

“(...) la ley de empleo fija pautas precisas que deben ser seguidas por el Poder Ejecutivo al momento de la reglamentación. En especial, impone que la prestación sea fijada en función de un porcentaje del salario de actividad, que guarde, por ende, una adecuada relación con este salario y con los aportes realizados, y que, además, preserve su significación económica en el tiempo mediante una fórmula o mecanismo razonable de movilidad que actualice regularmente los montos mínimos y máximos estipulados (...)”.

En esta línea, señaló que:

“(...) estas pautas normativas están en línea con la postura del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas que, al interpretar este aspecto del derecho a la seguridad social señala que ‘los Estados Partes deben tratar de ofrecer prestaciones para sufragar la pérdida o falta de ingresos debida a la incapacidad de obtener o mantener un empleo adecuado’ y que esas prestaciones ‘ya sea en efectivo o en especie, deben ser suficiente en importe y duración a fin de que todos puedan gozar de sus derechos a la protección y asistencia familiar, de unas condiciones de vida adecuadas y acceso suficiente a la atención de salud’.

63. Cfr. Constitución Nacional, art. 14 bis; PIDESC, arts. 9, 11 y 12; Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales, Observación General n° 19, “El derecho a la seguridad social” de 4/02/2008; y Convenio 102 de la Organización Internacional del Trabajo, “sobre la seguridad social (norma mínima)”, de 1952.

Asimismo, indica que ‘los criterios de suficiencia deben revisarse periódicamente, para asegurarse de que los beneficiarios pueden costear los bienes y servicios que necesitan para ejercer los derechos reconocidos en el Pacto’. Específicamente, establece que ‘cuando una persona cotiza a un plan de seguridad social que ofrece prestaciones para suplir la falta de ingresos, debe haber una relación razonable entre los ingresos, las cotizaciones abonadas y la cuantía de la prestación pertinente’ (cf. Comité DESC, Observación General 19, Derecho a la Seguridad Social, 2007, párrs. 16 y 22) (...)”.

Por otro lado, en cuanto a la omisión de la administración de actualizar el tope máximo regulado, el Procurador Fiscal ante la CSJN consideró que:

“(...) impidió, en la práctica, que el seguro cumpliera con la finalidad para la cual fue creado por el legislador, es decir, sustituir temporalmente el ingreso perdido para paliar el riesgo social del desempleo. Además, esa omisión, cercenó las justas expectativas de la actora, que al haber realizado las contribuciones legales durante su actividad laboral tenía derecho a percibir una prestación por desempleo que le asegurara su subsistencia en condiciones dignas (...)”.

De esta forma estimó que:

“(...) en el supuesto de que un decreto reglamentario desconozca o restrinja de manera irrazonable los derechos que la ley reconoce o de cualquier modo subvierta su espíritu o finalidad, se contraria la jerarquía normativa configurándose un exceso del Poder Ejecutivo en el ejercicio de funciones que le son encomendadas por la Constitución (Fallos: 327:4932, ‘Cha Cha Huen’ y 327:4937, ‘Giordano’). Conjuntamente, el principio de razonabilidad exige que deba cuidarse especialmente que los preceptos mantengan coherencia con las reglas constitucionales durante todo el lapso que dure su vigencia (...)”.

Por último, con remisión a “Mignone”⁶⁴, concluyó que:

“(...) ‘reconocer un derecho pero negarle un remedio apropiado equivale a desconocerlo’ (Fallos: 325:524, ‘Mignone[’], considerando 9°), y si bien el Poder Judicial debe mantenerse dentro del ámbito de su jurisdicción, sin menoscabar las funciones que incumben a los otros poderes ni suplir las decisiones que deben adoptarse para solucionar el problema, es también su misión impedir que se frustren

64. CSJN, Fallos: 325:524, disponible en: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=5182931&cache=1649437190992>.

derechos cuya salvaguarda es deber indeclinable de los jueces (Fallos: 329:3089, 'Badaro', considerando 18° (...)).

Sentencia de la CSJN (2023)⁶⁵

En su sentencia del 23 de abril de 2023, la CSJN declaró admisible el recurso extraordinario confirmó la sentencia apelada, en concordancia con lo expresado por el representante del Ministerio Público Fiscal.

h) Ley de Riesgos de Trabajo

Irisarri, Carlos Ariel c/ Liberty ART S.A. s/ Accidente ley especial⁶⁶

Síntesis

En este caso se planteó la inconstitucionalidad del art. 14 ap. 2, ítem a) de la Ley N° 24.557 de "Riesgos del Trabajo"⁶⁷. La Sala VIII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo revocó la decisión de mérito que había declarado la inconstitucionalidad del mencionado artículo.

Entre sus argumentos, señaló que no resultaba irrazonable que una disposición especial establezca un límite al capital que la obligada tenía que integrar, y que el carácter transaccional y tarifario del régimen imponía prudencia respecto de la inhabilitación de un sistema concebido con base en la abdicación de la reparación integral.

La Cámara infirió su resolución de acuerdo con lo resuelto en el precedente de la CSJN "Vizzoti"⁶⁸ que estableció la razonabilidad de la aplicación de los topes en la medida en que no importen reducir en más del 33% la mejor remuneración normal, mensual y habitual percibida por el dependiente, durante el último año de trabajo o durante el periodo de la prestación de servicios, si éste fuere menor. La actora argumentó que se encontraba en juego la validez constitucional del precepto objetado por vulnerar el derecho de propiedad, la prohibición de dañar, los principios de indemnidad, protectorio y de progresividad y el aseguramiento de condiciones dignas y equitativas de labor (cfr. Constitución Nacional, arts. 14 bis, 16, 17, 19 y 75, incs. 22 y 23 C.N. y PIDESC, arts. 1, 7 y 12).

65. CSJN, Fallos 346:382, disponible en <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=7834931>

66. "Irisarri, Carlos Ariel c/ Liberty ART S.A. s/ Accidente ley especial", I, 111, XLVI, de 14/07/2014, disponible en: https://www.mpf.gob.ar/dictámenes/2014/MSachetta/julio/Irisarri_Carlos_I_111_L_XLVI.pdf.

67. Ley 24.557 "Riesgos de Trabajo", sancionada el 13/09/1995, y promulgada el 3/10/1995.

68. Fallos: 327:3677, disponible en:

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=5665251&cache=1713368715927>

Dictamen de la PGN (2014)

En su dictamen del 14 de julio de 2014, el Procurador Fiscal ante la CSJN, Marcelo A. Sachetta, consideró formalmente admisible el recurso extraordinario:

“(…) pues se ha puesto en cuestión la validez del artículo 14, apartado 2, ítem a), in fine, de la Ley de Riesgos del Trabajo 24.577, en cuanto limitaba el monto del resarcimiento tarifado por accidente de trabajo, y la decisión de la cámara ha sido adversa a la pretensión que el recurrente fundó en preceptos constitucionales (art. 14, inc. 3°, ley 48; y doctrina de Fallos: 333:1361). En tales condiciones, cabe apuntar que la deficiencia del método de cálculo de la fórmula utilizada en la Ley de Riesgos del Trabajo n° 24.557, ya había sido anticipada por esa Corte en los diferentes votos del precedente ‘Aquino...’, publicado en Fallos: 327:3753, a cuyas consideraciones y fundamentos compete remitir, en lo pertinente, por razones de brevedad (v., en especial, considerando 6° del voto de los jueces Petracchi y Zaffaroni; considerando 9° del voto de los doctores Belluscio y Maqueda; y considerando 11° del voto de la doctora Highton de Nolasco)”.

Sentencia de la CSJN (2014)⁶⁹

En su sentencia del 30 de diciembre de 2014, la Corte Suprema remitió a los fundamentos vertidos en el dictamen del Procurador Fiscal ante la CSJN, hizo lugar a la queja, declaró procedente el recurso extraordinario y revocó la sentencia apelada.

Pogonza, Jonathan Jesús c/ Galeno ART S.A. s/ accidente-ley especial⁷⁰

Síntesis

En el presente caso, tanto el Juzgado laboral de primera instancia como la Sala IV de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo declararon la falta de aptitud jurisdiccional de la demanda y ordenaron el archivo de las actuaciones por no hallarse cumplida la instancia administrativa previa ante las comisiones médicas. En este sentido, la Cámara entendió que es constitucional el diseño procesal establecido en los artículos 1 y concordantes de la Ley N° 27.348 — Complementaria de la Ley sobre Riesgos del Trabajo —, al establecer la obligatoriedad de la instancia administrativa previo a la demanda ante la justicia laboral.

69. CSJ 111/2010 (46-I), disponible en:

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=718453&cache=1647087153158>.

70. “Pogonza, Jonathan Jesús c/ Galeno ART S.A. s/ accidente-ley especial”, CNT 14604/2018/1/RH1, del 17/5/2019. Disponible en:

https://www.mpf.gov.ar/dictamenes/2019/ECasal/mayo/Pogonza_Jonathan_CNT_14604_2018_1RH1.pdf

En particular, señaló que no se encuentra afectado el debido proceso porque en dicha instancia las partes cuentan con patrocinio letrado y las comisiones médicas tienen un plazo perentorio de sesenta días para expedirse. Asimismo, consideraron que la revisión judicial de sus resoluciones es suficiente ya que se permite la apelación ante la Comisión Médica Central o ante la justicia laboral, y que este acceso a la justicia por vía recursiva no impide una revisión plena ni la producción de prueba.

De esta forma, concluyeron que lo dispuesto en la Ley N° 27.348 no resulta inconstitucional ya que la justicia laboral es la que toma la decisión final sobre lo dictaminado por las comisiones médicas. Contra dicha resolución, el actor interpuso recurso extraordinario federal, que fue denegado, lo que motivó la interposición de una queja directa ante la CSJN.

Entre sus agravios, sostuvo que la sentencia de la Cámara devino en definitiva en la medida que lo obliga a transitar el trámite administrativo ante las comisiones médicas, cuya constitucionalidad fue cuestionada. Asimismo, alegó que existía cuestión federal en virtud del planteo de inconstitucionalidad de la Ley N° 27.348 con base en que el procedimiento administrativo vulnera las garantías constitucionales de defensa en juicio, acceso a la justicia, debido proceso adjetivo, juez natural e igualdad ante la ley.

Dictamen de la PGN (2019)

En su dictamen del 17 de mayo de 2019 el Procurador General de la Nación, Eduardo E. Casal, consideró que el recurso resultaba procedente en la medida que: 1) la sentencia de Cámara había clausurado la vía procesal promovida; 2) en el caso se cuestionaba la validez del procedimiento que estipula la Ley N° 27.348 por ser contrario a los artículos 16, 17 y 18 de la Constitución Nacional; y 3) la decisión del a quo había sido contraria al derecho que el apelante fundó en dichas normas.

En este sentido, recordó que la CSJN sostuvo que el ejercicio previo de facultades jurisdiccionales por cuerpos administrativos se encuentra condicionado a las materias específicas que surgen de la propia ley que lo habilita y del requisito de dejar habilitada una vía de control judicial suficiente.

En particular, con cita del precedente “Ángel Estrada” de la CSJN mencionó que estas facultades jurisdiccionales se encuentran condicionadas a las limitaciones que surgen de los artículos 18, 109 y 116 de la Constitución Nacional, y que “tales principios constitucionales quedan a salvo siempre y cuando los organismos de la administración dotados de jurisdicción para resolver conflictos entre particulares hayan sido creados por ley, su independencia e imparcialidad estén aseguradas, el objetivo económico y político tenido en cuenta por el legislador para crearlos (y restringir así la jurisdicción que la Constitución Nacional atribuye a la justicia ordinaria) haya sido razonable y, además, sus decisiones estén sujetas a control judicial amplio y suficiente” (considerando 12 del fallo).

Con la base de esos estándares jurisprudenciales, alegó en primer lugar que las competencias de las

comisiones médicas están definidas por una ley emanada del Congreso Nacional, y que los requisitos de independencia e imparcialidad se encuentran asegurados a través de dos elementos constitutivos de su funcionamiento:

“(…) Por un lado, el organismo cuenta con suficiente capacidad técnica para establecer, según pautas objetivas, y con el alcance preliminar que tiene todo el procedimiento administrativo, el cumplimiento de los requisitos básicos para acceder a las prestaciones sociales previstas por el régimen de riesgos del trabajo (…). Por otro lado, en cuanto a la composición y funcionamiento del organismo, la comisión médica actúa en la órbita de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo, entidad pública autárquica en la jurisdicción del entonces Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (artículos 35 a 38 de la Ley n° 24.557), y los profesionales que la integran deben contar con título médico expedido por una universidad autorizada, matrícula provincial o nacional y título de especialista expedido por autoridad competente, y demostrar idoneidad para el cargo en un concurso público de oposición y antecedentes conforme el orden de mérito obtenido (cf. Resolución n° 45/2018 SRT). Además, los gastos de financiamiento de las comisiones están a cargo de la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSeS), las aseguradoras y los empleadores auto asegurados, a través de un aporte económico compulsivo, ya que la norma lo dispone independientemente del resultado de los litigios que se sustancien entre las partes (Resolución n° 59/2018 SRT, y normas concordantes) (…).”

En segundo lugar, mencionó que el sistema administrativo cuenta con ciertos mecanismos que permiten su control a través de la participación de los interesados, asegurando de este modo el debido proceso:

“(…) La ley complementaria prevé que el trabajador cuente con patrocinio letrado gratuito y obligatorio durante la instancia administrativa y que los honorarios y demás gastos en que incurre el trabajador estén a cargo de la respectiva aseguradora; también dispone que todas las medidas de prueba en cualquier instancia serán gratuitas para el trabajador (artículos 1, cuarto párrafo, 2, noveno párrafo, y 14, último párrafo, de la Ley n° 27.348; artículos 36, 37 y 39 de la Resolución n° 298/17 SRT). Asimismo, la Ley de Riesgos del Trabajo establece que en todos los casos el procedimiento será gratuito para el damnificado, incluyendo traslados y estudios complementarios (artículo 21, cuarto párrafo, Ley n° 24.557) (…).”

En tercer lugar, resaltó la finalidad de celeridad y eficiencia que busca consagrar el procedimiento administrativo. En este sentido, recordó que la Ley n° 27.348 establece un plazo máximo de sesenta días hábiles administrativos para el pronunciamiento de la comisión, siendo únicamente prorrogable

de manera fundada por otros treinta días, lo que habilita la vía judicial una vez vencido (Ley N° 27.348, art. 3; Resolución N° 298/17 SRT, art. 7):

“(…) En este punto debe ponderarse que la fijación de un plazo máximo y perentorio para el trámite resulta una garantía para el damnificado, en tanto asegura que la petición será resuelta con premura y que, de no ser así, éste contará con recursos legales para evitar dilaciones innecesarias. Este recaudo reviste interés para el examen de la norma pues el derecho a ser oído en un plazo razonable, que integra la garantía del debido proceso, rige en los procedimientos administrativos (cf. Corte IDH, Caso Baena Ricardo y otros vs. Panamá, sentencia de 2 de febrero de 2001, párrs. 124 y 127) (...) [En este sentido,] la razonabilidad de la atribución de facultades jurisdiccionales debe ser evaluada considerando el carácter social de los derechos en juego, y el objetivo político enunciado en el régimen legal de lograr automaticidad y celeridad en el acceso a las reparaciones (...) De allí que, a mi modo de ver, resulta acorde a las características de la materia regulada, y a los objetivos públicos definidos por el mencionado cuerpo legal, la disposición en la esfera de la administración del Estado -con jurisdicción en asuntos del trabajo y de la seguridad social- de un mecanismo institucional de respuesta ágil, organizado en base a parámetros estandarizados, que procure asegurar el acceso inmediato y automático a la prestaciones del seguro, y que evite el costo y el tiempo del litigio (...)”.

Por último, el Procurador analizó el requisito de control judicial amplio y suficiente establecido para el funcionamiento de las comisiones administrativas. A dichos fines recordó que la propia CSJN ha señalado que para cumplir este requisito se debían observar las circunstancias particulares de cada caso (Fallos: 247:646, “Fernández Arias”); que la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) reconoce una revisión judicial suficiente cuando el tribunal es capaz de examinar todos los alegatos y argumentos que son sometidos a su jurisdicción, pudiendo resolverlos o determinar el objeto principal de la controversia, más allá de las determinaciones fácticas o jurídicas realizadas por la instancia administrativa (Corte IDH, caso “Barbani Duarte y otros vs. Uruguay”, sentencia del 13 de octubre de 2011, párr. 204); y que el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) requiere la posibilidad de recurrir las resoluciones administrativas frente a un tribunal independiente e imparcial, que cuente con jurisdicción para revisar lo actuado en cuanto a la determinación de los hechos y el derecho aplicable.

Del mismo modo, mencionó que los dos tribunales internacionales consideran como importante el análisis de varios elementos o factores. Entre ellos se señaló: “a) la competencia del órgano judicial en cuestión; b) el tipo de materia sobre la cual se pronunció el órgano administrativo, teniendo en cuenta si ésta involucra conocimientos técnicos o especializados; c) el objeto de la controversia planteada ante el órgano judicial, lo cual incluye los alegatos de hecho y de derecho de las partes, y d) las garantías del debido proceso ante el órgano judicial”.

Por consiguiente, el Procurador entendió que el procedimiento recursivo ante la justicia nacional del trabajo analizado en el presente caso garantiza un control judicial amplio, que no afecta los derechos constitucionales en cuestión:

“(…) En efecto, los artículos 2 y 14 de la Ley n° 27.348 establecen que el trabajador tendrá la opción de interponer recurso contra lo dispuesto por la comisión médica jurisdiccional ante la justicia ordinaria del fuero laboral de la jurisdicción provincial o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, según corresponda al domicilio de la comisión médica que intervino. A su vez, las resoluciones de la Comisión Médica Central son recurribles ante los tribunales de alzada con competencia laboral o, de no existir estos, ante los tribunales laborales de instancia única. En definitiva, pienso que el texto de estas disposiciones citadas debe ser interpretado en consonancia con los estándares constitucionales mencionados, en el sentido de que no restringe el marco cognitivo de la revisión judicial y admite el reexamen de las cuestiones fácticas y jurídicas analizadas en la esfera administrativa. Desde esa perspectiva el alcance del control judicial resulta adecuado. En ese orden, cabe resaltar que el propio artículo 2 prevé que puedan producirse medidas de prueba en cualquier instancia. En particular, establece reglas sobre los requisitos que deben cumplir los peritos médicos oficiales que intervengan en las controversias judiciales que se susciten en el marco de la Ley n° 24.557 y sus modificatorias, así como también sobre sus honorarios y los mecanismos subsidiarios de selección para supuestos excepcionales. Además, estipula que el recurso interpuesto por el trabajador atraerá al que eventualmente interponga la aseguradora y que la sentencia en sede laboral será vinculante para las partes (…)”.

Por todo ello, consideró que correspondía hacer lugar a la queja, declarar formalmente admisible el recurso extraordinario y confirmar la sentencia apelada.

Sentencia CSJN (2021)⁷¹

En su sentencia del 2 de septiembre de 2021 la CSJN, por sus propios fundamentos y en forma coincidente con lo dictaminado por el Procurador General, decidió hacer lugar a la queja interpuesta, declarar formalmente admisible el recurso extraordinario y confirmar la sentencia apelada.

71. “Pogonza, Jonathan Jesús c/ Galeno ART S.A. s/ accidente – ley especial”, CNT 14604/2018/1/RH1, sentencia del 2/9/2021. Disponible en: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=7691641&cache=1699981645891>

Síntesis

La Sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmó la sentencia de primera instancia que había admitido la demanda por enfermedad profesional de Jorge Alberto Weretilnek y condenado solidariamente a las demandadas a abonar la reparación integral del daño. En relación a los planteos de la empleadora, destacó que Luis Solimeno e Hijos S.A. no cuestionó las patologías que padecía el actor, sino la acreditación del nexo de causalidad entre la prestación de tareas y el daño.

Consideró que los testigos acreditaron el elevado nivel sonoro que padecía en el ambiente laboral y la exposición constante con químicos que afectaban el sistema respiratorio, sin que la empleadora le brindara elementos de seguridad o protección alguna. Además, destacó que la pericia técnica informó el nivel sonoro nocivo que emanaba de la sala de máquinas, lugar lindero al de prestación de tareas del accionante.

Asimismo, observó que la demandada incumplió con la normativa en materia de seguridad e higiene laboral en tanto no acreditó la entrega de elementos de seguridad, no brindó cursos de capacitación ni explicó la mecánica de la prestación de tareas. Por ello, estimó que las patologías respiratorias y auditivas que sufría el actor guardaban una relación de causalidad adecuada con factores de responsabilidad atribuibles a la empleadora en virtud del riesgo generado por las cosas bajo su guarda.

Por otra parte, en atención a los agravios de la aseguradora, aseguró que la misma no había demostrado haber adoptado medidas preventivas en el buque donde se desempeñó el actor que evitaran su enfermedad profesional o disminuyeran sus consecuencias. Observó que la aseguradora no acreditó haber efectuado recomendaciones tendientes a que el empleador adopte medidas de seguridad que protejan a los trabajadores ni denunció los incumplimientos del empleador ante la autoridad de aplicación. Consideró que esas omisiones constituían incumplimientos contractuales previstos específicamente en los arts. 4 y 31 de la Ley sobre Riesgos de Trabajo –Ley N° 24.557– que guardaban relación causal con el daño.

Por último, confirmó el monto de condena, pero modificó la tasa de interés aplicable. Contra esa decisión, los codemandados Luis Solimeno e Hijos SA y Galeno ART SA dedujeron recursos extraordinarios federales, los cuales fueron denegados. Por ello, interpusieron quejas ante la CSJN.

La empresa empleadora cuestionó la ponderación de la prueba rendida en autos y consideró que el porcentaje de incapacidad al que arribó la pericia médica era mas alto que el reclamado en la

72. “Weretilnek, Jorge Alberto c/ Luis Solimeno e Hijos SA y otro s/ accidente-acción civil”, CNT 42795/2012/2/RH1, del 17/8/2022. Disponible en: https://www.mpf.gob.ar/dictámenes/2022/VAbramovich/agosto/Weretilnek_Jorge_CNT_42795_2012_2RH1.pdf

demanda, por lo que la sentencia había fallado extra petita. También, se agravió por la actualización dispuesta por el Juez de grado sobre el monto de la condena.

La aseguradora codemandada afirmó que la responsabilidad que se le atribuyó no se correspondía con las probanzas del caso ya que el demandante no acreditó incumplimientos de la aseguradora en materia de seguridad e higiene laboral. Expresó que la potestad de contralor y seguridad en el ámbito de la navegación está en cabeza de la Prefectura Naval Argentina; por ello, sostuvo que aquella era la obligada directa y principal de controlar el cumplimiento de normas de seguridad e higiene en materia laboral.

Argumentó que es el empleador quien tiene el deber de asesorar y capacitar a sus dependientes en la materia y también quien debe cumplir con las normas legales. Enfatizó que el deber de seguridad se encuentra en cabeza del empleador y las aseguradoras no pueden sancionar su incumplimiento.

A su vez, sostuvo que la Cámara no fundamentó la existencia de nexo causal entre los incumplimientos endilgados y la enfermedad del actor. Por último, se agravió por la actualización del monto de la condena y sus intereses.

Dictamen PGN (2022)

En su dictamen del 17 de agosto de 2022 el Procurador Fiscal ante la CSJN, Víctor Abramovich, trató primeramente los agravios esgrimidos por la empleadora y consideró que:

“(…) La cámara, al determinar la responsabilidad de la empleadora en los términos señalados, realizó una interpretación de los elementos probatorios y de las normas de derecho común aplicables al caso que no resulta irrazonable, sin que la mera discrepancia de la recurrente pueda configurar un supuesto de arbitrariedad. Por otro lado, considero que los agravios que cuestionan la cuantificación del daño tampoco evidencian arbitrariedad en la decisión impugnada (…)”.

Asimismo, estimó que los agravios que cuestionaban la actualización del monto de la condena, la tasa de interés, y la regulación de honorarios habían sido interpuestos tardíamente.

En relación con los agravios expresados por la aseguradora codemandada sostuvo que:

“(…) La cámara realizó una interpretación de las normas de derecho común y de las constancias probatorias del caso que, más allá de su grado de acierto, no resulta arbitraria. Cabe agregar que el poder de policía que la ley 18.398 otorga a la Prefectura Naval Argentina no impide a las aseguradoras de riesgos del trabajo realizar un control diligente de las condiciones laborales en las empresas navieras, ni las exime de sus responsabilidades específicas. Por último, corresponde rechazar el agravio

que cuestiona la aplicación del índice RIPTE y atribuye una doble actualización del crédito. (...) En resumen, la sentencia en crisis abordó exclusivamente los agravios que le fueron planteados, admitió parcialmente el cuestionamiento de los codemandados, con las limitaciones procesales mencionadas, y redujo la tasa de interés a fin de evitar una doble recomposición del crédito. En ese marco, la recurrente no evidencia arbitrariedad en el punto (...)

Por ello, concluyó que correspondía rechazar las quejas.

Sentencia de la CSJN

Al momento de la publicación de este trabajo la CSJN no se ha expedido al respecto.

 **Succetti, Luis Esteban c/ Asociart S.A. Aseguradora de Riesgos del Trabajo y otros/ despido⁷³**

Síntesis

En este caso, la actora demandó como responsables solidarios por el cobro de pesos derivados de los daños padecidos por enfermedad laboral a la empleadora y la ART. El magistrado de primera instancia rechazó el reclamo por estimar que el actor no había logrado acreditar la jornada laboral alegada, ni el nexo de causalidad exigido por el art. 1113 del Código Civil, entonces vigente.

La Sala III de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo revocó el fallo de primera instancia que había hecho lugar parcialmente a la demanda por diferencias salariales e indemnizatorias, y rechazado el reclamo de reparación integral por enfermedad profesional. En consecuencia, resolvió elevar el monto de condena establecido por el sentenciante, y condenar solidariamente a la empleadora y a Asociart ART S.A. por enfermedad profesional.

La Cámara estimó que las horas en las que el trabajador se desempeñaba como conductor y se encontraba descansando entre un segmento del trayecto y otro debían contabilizarse como horas trabajadas y a disposición del empleador, toda vez que no disponía de ese tiempo para ningún beneficio personal. Por otro lado, explicó que no es posible sostener la total ajenidad del trabajo sobre la afección del trabajador, la cual, en todo caso, podía agravar su responsabilidad por haber permitido su exposición a situaciones de significativo estrés, tal como lo es conducir durante 48 horas sin mayor descanso, en horario nocturno y en rutas relativamente riesgosas.

73. "Succetti, Luis Esteban c/ Asociart S.A. Aseguradora de Riesgos del Trabajo y otros s/ despido", CNT 2927/2014/2/RH1, del 23/8/2022. Disponible en: https://www.mpf.gob.ar/dictámenes/2022/VAbramovich/agosto/Succetti_Luis_CNT_2927_2014_2RH1_.pdf

Por su parte, Asociart ART S.A. interpuso recurso extraordinario federal contra esa resolución, que fue denegado, lo que motivó la presentación de una queja ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Sostuvo que el Tribunal violó el principio de congruencia y resolvió extra petita toda vez que en su recurso de apelación la actora se agravio ante el rechazo del reclamo contra la empleadora y nada dijo sobre la responsabilidad de la aseguradora. Por otro lado, entendió que no correspondía asignar el carácter de actividad riesgosa al transporte interurbano de pasajeros sin prueba suficiente.

Destacó que la ART no posee poder de policía sobre las empresas, y que la actividad de chofer de larga distancia es controlada por la Comisión Nacional de Regulación de Transporte que tiene a su cargo la vigilancia de la documentación de los micros, licencia de los conductores y descanso. Por último, refirió que no existía nexo de causalidad entre la conducta omisiva y la enfermedad que padecía el actor.

Dictamen PGN (2022)

En su dictamen del 23 de agosto de 2022 el Procurador Fiscal ante la CSJN, Víctor Abramovich, analizó el agravio relativo a la responsabilidad de la aseguradora, y consideró que:

“(…) Los aspectos vinculados al alcance de la atribución de responsabilidad sólo podían ser analizados por la cámara una vez admitidas esas cuestiones previas (el carácter de enfermedad profesional y el nexo causal). Pero una vez admitidos, deben ser analizados en el marco, y con el alcance, de la pretensión inicial. Por ello, la apelación presentada por el actor no puede entenderse como una renuncia a la atribución de responsabilidad a la ART (…)”.

Por otro lado, consideró que el agravio referido a la acreditación del nexo causal entre la afección y la prestación de tareas remitía al examen de cuestiones fácticas y de derecho procesal que eran materia propia de los jueces de la causa.

En relación con el carácter de actividad riesgosa asignado por la Cámara al transporte interurbano de pasajeros, sostuvo que:

“(…) Para asignar el carácter de actividad riesgosa al transporte interurbano de pasajeros el tribunal se apoyó en la pericia médica que concluyó que en las afecciones del trabajador habían tenido incidencia las condiciones laborales, y que los conductores de larga distancia están sometidos a un constante estrés, falta de descanso, mala alimentación, aumentando los factores de riesgo. (...) No es posible sostener la total ajenidad del trabajo sobre la afección porque someterlo a conducir 48 horas sin descanso, o con descanso deficiente, en horario nocturno, en rutas relativamente riesgosas, sin consideración de su predisposición física, solo puede

agravar la responsabilidad de las demandadas (...).”.

Asimismo, agregó que el poder de policía otorgado a la Comisión Nacional de Regulación del Transporte no impide a las aseguradoras de riesgos del trabajo realizar un control diligente de las condiciones laborales de las empresas de transporte, ni las exime de sus responsabilidades.

En razón de ello, dictaminó que correspondía desestimar la queja.

Sentencia de la CSJN

Al momento de la publicación de este trabajo la CSJN no se ha expedido al respecto.

Galvan, Mariela c/Asociart ART SA. s/ Accidente-ley especial⁷⁴

Síntesis

La Sala VII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmó parcialmente la decisión de grado que había admitido la demanda por accidente de trabajo y condenado a la demandada al pago de las prestaciones previstas en la Ley de Riesgos del Trabajo –Ley N° 24.557– y sus modificatorias. En primer término, abordó los agravios de la demandada que cuestionaron el rechazo de la excepción de incompetencia cuyo tratamiento había sido diferido hasta el dictado de la sentencia definitiva. Al respecto, señaló que retrotraer la causa a dicho estadio previo implicaba que todo lo actuado en la instancia de grado quedara sin efecto.

En segundo término, sostuvo que le asistía razón a la apelante respecto de la aplicación al caso de la modificación impuesta por el art. 11 de la Ley N° 27.348, en relación a la determinación del ingreso base mensual y los intereses a computar para el cálculo de indemnizaciones por incapacidad laboral. Contra ese pronunciamiento la demandada Asociart S.A. ART interpuso recurso extraordinario federal, cuya denegatoria motivó la presentación de una queja ante la CSJN. Sostuvo que la decisión recurrida vulneraba su derecho de propiedad y garantía de defensa en juicio.

En lo que refería a la aplicación de la Ley N° 27.348 indicó que al interponerse la demanda esa norma se encontraba vigente, por lo que resultaba obligatoria y excluyente la intervención de las comisiones médicas previo al reclamo judicial.

Por otro lado, adujo que la decisión de la Cámara de fijar el computo de los intereses desde la fecha

74. “Galvan, Mariela c/Asociart ART SA. s/ Accidente-ley especial”, CNT 19.562/2018/2/RH2, del 1/11/2022. Disponible en: https://www.mpf.gob.ar/dictámenes/2022/VAbramovich/noviembre/Galvan_Mariela_CNT_19562_2018_2RH2.pdf

del hecho hasta la efectiva liquidación establecía una doble actualización y le provocaba un perjuicio patrimonial.

Dictamen PGN (2022)

En su dictamen del 1° de noviembre de 2022 el Procurador Fiscal ante la CSJN, Víctor Abramovich, sostuvo que el agravio relativo a la habilitación de instancia por el eventual incumplimiento del procedimiento reglado por la Ley N° 27.348 devenía inoficioso.

Destacó que el proceso llevaba más de cuatro años, que la actora fue sometida a la evaluación médica de los profesionales pertinentes y que la demandada tuvo oportunidad de formular sus impugnaciones respecto del art. 1 de la norma en debate al momento de correrse traslado del informe pericial.

En esa misma línea, señaló que:

“(…) Resulta menester recordar que el tratamiento de la cuestión de la habilitación de la instancia judicial por el agotamiento del trámite ante las comisiones médicas debe abordarse como de previo pronunciamiento, y no corresponde diferir su estudio al momento de la sentencia definitiva en los términos del artículo 110 de la ley ritual. Pues, al dilatarse su resolución, pueden consolidarse etapas procesales que tornen inútil la actuación de las mencionadas comisiones. En tal sentido, cabe recordar que el propósito de ese mecanismo es precisamente agilizar la evaluación médica de la persona accidentada para lograr el acceso eficaz a la reparación económica y a las prestaciones establecidas en el régimen, bajo la premisa de que la persona que trabaja debe ser sujeto de preferente tutela en una materia de eminente cariz social como lo es la protección de la salud frente a los riesgos laborales (...). En estas condiciones, en el presente caso, en el que la sentencia que fija el porcentaje de incapacidad y determina la relación con el riesgo laboral se encuentra firme, estimo que el agravio de la aseguradora carece de actualidad y que la exigencia de acudir a la vía administrativa previa constituye un rigorismo inútil e ineficaz (...).”

En ese sentido, observó que el recurrente tampoco demostró en su recurso el perjuicio concreto que le causaba que la determinación de la incapacidad se haya efectuado en la órbita judicial y no en la administrativa, más allá de los aspectos procesales. Además, resaltó que no debía olvidarse del principio constitucional que manda a alcanzar la culminación de los procedimientos judiciales en un plazo razonable.

Por último, consideró improcedentes los agravios que cuestionaron el inicio del cómputo y la tasa de interés definida por el a quo, toda vez que se trataba de una materia de derecho común propia de los jueces de la causa. En razón de ello, dictaminó que correspondía desestimar la queja.

Sentencia de la CSJN

Al momento de la publicación de este trabajo la CSJN no se ha expedido al respecto.

Casinos de Misiones SA y Asociart ART SA s/ recursos extraordinarios de inaplicabilidad de ley⁷⁵

Síntesis

En este caso, el Juez de grado tuvo por probado que el ambiente nocivo y el trato hostil propinado al actor en el trabajo presentaba un nexo de causalidad adecuado con el trastorno depresivo mayor grado IV que padecía el actor, lo que le provocó una incapacidad del 45% de la total obrera. En ese sentido, atribuyó responsabilidad a la empleadora en los términos de los arts. 1109 y 1113 del Código Civil entonces vigente.

Resaltó que la recurrente no acreditó la realización de exámenes médicos periódicos de carácter obligatorio, ni cursos de capacitación para los trabajadores. Destacó que la patología que sufría el actor podía ser detectada en forma temprana y, ante ello, adoptarse medidas como un tratamiento preventivo o una reubicación laboral que hubieran evitado el daño.

A su turno, la Cámara de Apelaciones Civil, Comercial, Laboral y de Familia de Oberá confirmó la sentencia de grado. Sostuvo que las aseguradoras tienen el deber de prevenir en forma eficaz los daños que los siniestros laborales pudieran provocar y, en el caso, Asociart ART S.A. omitió la realización de exámenes periódicos que habrían detectado la patología que sufría el actor y evitado o disminuido su progresión.

Por su parte, el Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Misiones declaró inadmisibile el recurso local de inaplicabilidad de ley interpuesto por la codemandada Asociart ART S.A. contra la sentencia de Cámara. Consideró que el fallo se encontraba adecuadamente fundado y los agravios de la aseguradora constituían meras discrepancias que no evidenciaban arbitrariedad.

Contra esa decisión, Asociart ART SA interpuso recurso extraordinario federal, cuya denegatoria motivó la presentación de una queja directa ante la CSJN. Argumentó que la Cámara le atribuyó responsabilidad civil con sustento en el incumplimiento de deberes en materia de seguridad e higiene por supuestos no contemplados en la Ley de Riesgos del Trabajo ni en el contrato de seguro, lo que afectaba su derecho a contratar libremente, a ejercer una industria lícita, su derecho de propiedad y

75. "Casinos de Misiones SA y Asociart ART SA s/ recursos extraordinarios de inaplicabilidad de ley", CSJ1632/2020/RH1, del 2/11/2022. Disponible en: https://www.mpf.gob.ar/dictámenes/2022/VAbramovich/noviembre/Casinos_Misiones_CSJ_1632_2020_RH1.pdf

las garantías de igualdad, debido proceso y legalidad.

Resaltó que la enfermedad que padecía el actor se produjo como consecuencia del maltrato laboral por parte de un gerente de la empresa empleadora y afirmó que la recurrente no podía adoptar medidas preventivas o de contralor que influyeran en el trato del personal jerárquico con el resto de sus dependientes. Remarcó que la situación de maltrato se había producido solo durante los últimos tres meses de relación laboral y que era imposible para la aseguradora constatar y prevenir eficazmente el daño. Por último, agregó que la condena por reparación integral vulneraba los límites de cobertura del seguro y desfinanciaba el sistema de riesgos de trabajo.

Dictamen PGN (2022)

En su dictamen del 2 de noviembre de 2022 el Procurador Fiscal ante la CSJN, Víctor Abramovich, consideró que la postura sostenida en la sentencia recurrida encontraba suficiente sustento en las constancias del expediente.

En ese sentido, destacó que en la causa se encontraba acreditado que el actor denunció oportunamente la situación de maltrato en la esfera laboral como origen o agravante de sus dolencias, certificó por profesionales la enfermedad y tomó licencia a causa de ella; y que, corroboradas las afecciones por personal médico, los codemandados no adoptaron ninguna medida.

Por otra parte, en cuanto a los deberes legales de la aseguradora, señaló que:

“(…) Cabe puntualizar que el artículo 3 de la Resolución 43/1997 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) establece la obligatoriedad de realizar exámenes periódicos objetivos que tengan por finalidad la detección precoz de afecciones producidas por agentes de riesgo en materia laboral. En ese marco normativo, estimo que luce razonable la postura de los tribunales locales de considerar a la violencia laboral como un factor de riesgo que debe ser objeto de medidas de seguridad diligentes y eficaces. Al respecto, la Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Condiciones de Salud, Empleo y Seguridad (ECETSS), realizada en el año 2018 por el Ministerio de Producción y Trabajo y por la SRT, concluye que ‘los riesgos enmarcados en el entorno social, que implican violencia laboral, –y que sufrieron 3 de cada 10 trabajadores– también pueden ser denominados indicadores de factores de riesgo derivados de las relaciones interpersonales’ (…)”.

En esa línea, observó que no surgía del expediente que la aseguradora haya realizado evaluaciones periódicas para detectar situaciones de hostigamiento, acoso o violencia en el ambiente laboral, ni que propusiera medidas dirigidas a evitar o reducir los riesgos de tales conductas.

Por último, sostuvo que:

“(…) Considero que lucen fundadas las sentencias de grado que atribuyeron responsabilidad civil a la recurrente con fundamento en que no acreditó el cumplimiento de sus deberes de seguridad que hubieran evitado o morigerado el daño en la salud del trabajador. En esa línea, estimo que no existen elementos que autoricen a calificar como arbitraria a la sentencia del superior tribunal que rechazó el recurso de inaplicabilidad de ley a partir de la interpretación de normas procesales y comunes aplicables a las circunstancias de la causa (…)”.

En razón de ello, dictaminó que correspondía rechazar la queja.

Sentencia de la CSJN (2023)⁷⁶

El 14 de diciembre de 2023, la Corte Suprema de Justicia de la Nación declaró inadmisibile el recurso extraordinario, por aplicación del artículo 280 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación.

Recurso de queja N° 1 – Escobar, Emma Zoraida c/ Swiss Medical ART SA s/ accidente – ley especial⁷⁷

Síntesis

La Sala IX de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo revocó el fallo de primera instancia y, en consecuencia, condenó a Swiss Medical ART S.A. al pago de las prestaciones dinerarias previstas en la Ley sobre Riesgos del Trabajo – Ley N° 24.557 –, en virtud de las afecciones que la accionante había sufrido con motivo del contrato de trabajo.

En lo relativo a la determinación del resarcimiento, la Cámara indicó que no encontraba motivos para apartarse de las conclusiones médico legales que se desprendían de lo informado por el perito interviniente en cuanto a la minusvalía física que presentaba la trabajadora como consecuencia de su patología respiratoria y su vinculación con los hechos denunciados en autos. Por tal motivo, reconoció una indemnización que ponderó en un 12,7%, y ordenó el pago de una suma a cuyo monto arribó por aplicación del artículo 12 —actualizado por la Ley N° 27.348— y 14 de la Ley N° 24.557, y el artículo 3 de la Ley N° 26.773.

76. “Casinos de Misiones S.A. y Asociart ART S.A. s/ recursos extraordinarios de inaplicabilidad de ley”, del 14/12/2023. disponible en <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=7916131&cache=1708448331120>

77. “Recurso de queja n° 1 – Escobar, Emma Zoraida c/ Swiss Medical ART SA s/ accidente – ley especial”, CNT 39020/2015/1/RH1, del 22/3/2023. Disponible en: https://www.mpf.gob.ar/dictámenes/2023/NAbramovich/marzo/Recurso_CNT_39020_2015_1RH1.pdf

Contra esa resolución, Swiss Medical ART S.A. interpuso recurso extraordinario federal, cuya denegatoria motivó la presentación de una queja directa ante la CSJN. Sostuvo que la sentencia era arbitraria toda vez que aplicó la Ley N° 27.348 con respecto a una enfermedad laboral cuya primera manifestación invalidante se situaba en junio de 2016, es decir, con anterioridad a su entrada en vigencia el día 5 de marzo del 2017.

Del mismo modo, manifestó que el Tribunal omitió considerar que esa ley es incluso posterior a la promoción de la demanda que, iniciada el 24 de abril de 2017, fue acumulada al expediente promovido el 24 de junio de 2015 en el marco del cual se dictó sentencia.

Dictamen PGN (2023)

En su sentencia del 22 de marzo de 2023 el Procurador Fiscal ante la CSJN, Víctor Abramovich, recordó que la ley en debate establece pautas para el cálculo del valor del ingreso base mensual, su actualización e intereses en accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Al respecto, advirtió que:

“(…) La alzada omitió explicitar las razones por las que consideró pertinente aplicar el artículo 11 de la ley 27.348 para la actualización del cálculo del IBM. Tampoco analizó si en el caso se verificaban las pautas de aplicación temporal que establece el artículo 20 de la ley cuya aplicación propone. Por el contrario, la sentencia se limitó a señalar que la aplicación de la norma fue solicitada por la parte actora. Empero, ese único argumento resulta insuficiente para justificar el uso del índice de actualización previsto en la ley 27.348 en un caso en el que se encuentra en juego la reparación de una enfermedad que comenzó a manifestarse antes de su entrada en vigencia. A mi modo de ver, en este aspecto, la cámara se apartó arbitrariamente del régimen jurídico aplicable, el cual no fue tachado de ilegítimo. La sentencia debió seguir la regla de aplicación temporal de los ajustes de prestaciones establecida en el citado artículo 20 de la ley 27.348 para resolver la cuestión aquí debatida. Ello así, pues la norma contiene disposiciones que establecen en forma concreta a qué accidentes o enfermedades laborales corresponde aplicar las disposiciones legales en materia de prestaciones dinerarias (…)”.

En ese sentido, concluyó que:

“(…) La decisión de la cámara, en cuanto actualizó el piso mínimo de la prestación que le corresponde a la actora por aplicación de una ley que no se encontraba vigente al momento en que la enfermedad comenzó a exteriorizarse, y cuyo texto señala en forma inequívoca su pretensión de regir para las contingencias cuya

primera manifestación invalidante haya acaecido con posterioridad a su entrada en vigor, carece de fundamentación suficiente para considerarlo un acto jurisdiccional válido (...).”.

En razón de ello, dictaminó que correspondía admitir la queja, declarar procedente el recurso extraordinario, y dejar sin efecto la sentencia apelada.

Sentencia de la CSJN

Al momento de la publicación de este trabajo, la CSJN no se ha expedido al respecto.

i) Créditos laborales en concursos y quiebras

Recurso Queja N° 1 – Incidente N° 30 – s/ incidente de verificación de crédito⁷⁸

Síntesis

La Sala F de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Comercial consideró oponible el acuerdo preventivo al crédito con privilegio especial reconocido a favor de la incidentista con posterioridad a la homologación del acuerdo.

El Tribunal destacó que la oponibilidad de esta clase de acuerdos a los acreedores que fueron reconocidos con posterioridad a la homologación suscitó opiniones diversas y que finalmente la CSJN entendió que el acuerdo los comprende, sin que importe su eventual disconformidad. En consecuencia, la Sala extendió los efectos del acuerdo celebrado con los acreedores laborales a la totalidad del crédito de la incidentista.

Contra dicho pronunciamiento, la Fiscal General ante la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Comercial interpuso recurso extraordinario que fue denegado, lo que motivó la presentación de una queja directa ante la CSJN. Sostuvo que la sentencia vulneraba el derecho de propiedad y la tutela especial de la que gozan los trabajadores, en particular; la protección del cobro de la indemnización por despido incausado; la garantía del debido proceso; y el derecho de defensa en juicio.

Alegó que la sentencia omitía aplicar el sistema protectorio que resguarda en forma preferente los créditos de naturaleza laboral y, en cambio, consagró una interpretación irrazonable de las normas

78. “Recurso Queja n° 1 – Incidente n° 30 – s/ incidente de verificación de crédito”, COM 9049/2016/30/1/RH1, del 28/12/2022. Disponible en: https://www.mpf.gob.ar/dictamenes/2022/VAbramovich/diciembre/Recurso_queja_COM_9049_2016_301RH1.pdf

concursoales cuyo resultado conducía a licuar el crédito alimentario de la incidentista. Señaló que la sentencia omitió considerar que la Ley de Concursos y Quiebras — Ley N° 24.522 — no autoriza lo decidido por el a quo.

Dictamen PGN (2022)

En su dictamen del 28 de diciembre de 2022 el Procurador Fiscal ante la CSJN, Víctor Abramovich, entendió que:

“(…) El recurso extraordinario es formalmente admisible, pues la decisión sella el alcance del artículo 47 de la ley 24.522 en un sentido que es restrictivo de los derechos de la acreedora laboral, al imponerle los términos de un acuerdo preventivo merced al cual se le aplicará una quita y una espera que no consintió y que afectará la porción de su crédito protegido con privilegio especial. De este modo, ocasiona un agravio de imposible o insuficiente reparación ulterior, lo que revela el carácter definitivo de la sentencia apelada (...)”.

En ese sentido, advirtió que la decisión recurrida ponía en juego el alcance de la tutela que corresponde otorgar al crédito alimentario derivado de una indemnización por despido, en el contexto de la insolvencia del empleador. Al respecto, agregó que:

“(…) La protección del salario, como así también de todo crédito derivado de la relación de trabajo tiene expreso reconocimiento en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, en diferentes instrumentos internacionales de idéntica jerarquía (arts. 6 y 7, Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, entre otros), y en los Convenios 95 y 137 de la OIT, todos los cuales han hecho del trabajador un sujeto de preferente tutela (Fallos: 333:2306, ‘Álvarez’; 336:908, ‘Clínica Marini S.A.’; 343:1772, ‘Club Ferrocarril Oeste’). Esta condición mantiene vigor ante la insolvencia del empleador y debe ser armonizada con los principios concursales que procuran alcanzar una solución colectiva frente a la crisis de la insolvencia (...)”.

Consideró que el Tribunal a quo no ponderó el alcance de las limitaciones que imponía sobre el valor del crédito laboral al aplicarle el acuerdo homologado. Por ese motivo, concluyó que correspondía descalificar la sentencia apelada toda vez que realizaba una interpretación errónea de la Ley N° 24.522 y de los derechos fundamentales en juego.

En razón de todo ello, dictaminó que debía mantenerse el recurso extraordinario.

Sentencia de la CSJN

Al momento de la publicación de este trabajo la CSJN no se ha expedido al respecto.

Recurso queja N° 9 – Ineco SA s/ quiebra⁷⁹

Síntesis

La Sala D de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Comercial confirmó la sentencia de primera instancia que había rechazado las observaciones a la segunda distribución complementaria de fondos y, en consecuencia, no admitió la aplicación de intereses posteriores a la sentencia de quiebra respecto del crédito laboral verificado por César Driollet.

Resaltó que la Ley N° 26.684 entró en vigencia luego de la declaración de quiebra por lo que, al haber nacido el derecho crediticio con anterioridad a la modificación legislativa, los efectos se correspondían con los previstos por la norma vigente a ese momento. Planteó que los intereses no constituían un efecto en curso de la relación jurídica; y, por tal motivo, la extensión o límite de esos efectos no podían ser modificados por un ulterior cambio legislativo sin incurrir en una aplicación retroactiva de la ley.

Contra ese pronunciamiento, la Fiscal General ante la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Comercial interpuso recurso extraordinario, cuya denegatoria motivó la presentación de una queja ante la CSJN. Explicó que la resolución era equiparable a una sentencia definitiva ya que cercenaba la aplicación de los intereses posteriores al decreto de quiebra de manera concluyente, y tornaba imposible el mantenimiento del valor de un crédito de naturaleza alimentaria. Al respecto, advirtió que la resolución no ponderaba la naturaleza laboral del crédito, protegido por el art. 14 bis de la Constitución Nacional.

En ese sentido, estimó que correspondía aplicar la norma más favorable al trabajador por ser un sujeto de preferente tutela. En esa línea, adujo que la reforma introducida por la Ley N° 26.684 a Ley de Concursos y Quiebras –Ley N° 24.522– resultaba aplicable a los casos en trámite, aun cuando la declaración de quiebra y el origen del crédito hubiesen tenido lugar con anterioridad a la vigencia de esa norma.

79. “Recurso queja n° 9 – Ineco SA s/ quiebra”, COM 80605/1999/9/RH1, del 4/7/2023. Disponible en: https://www.mpf.gob.ar/dictámenes/2023/VAbramovich/julio/Recurso_queja_COM_80605_1999_9RH1.pdf

Dictamen PGN (2023)

En su dictamen del 4 de julio de 2023 el Procurador Fiscal ante la CSJN, Víctor Abramovich, consideró que las circunstancias del caso resultaban análogas a las analizadas por la Procuración General de la Nación en la causa “Liga Israelita de Prevención, Diagnóstico y Tratamiento de la Salud Familiar y Comunitaria s/ quiebra”.

Destacó que en aquel caso se resaltó que la protección del trabajador y del salario tiene expreso reconocimiento en el art. 14 bis de la Constitución Nacional, en diferentes instrumentos internacionales de idéntica jerarquía y en los Convenios 95 y 137 de la Organización Internacional del Trabajo, todos los cuales han hecho del trabajador un sujeto de preferente tutela.

En esa línea, remarcó que la condición del trabajador como sujeto de preferente tutela constitucional mantiene vigor ante la insolvencia del empleador, y debe ser armonizada con los principios concursales que procuran alcanzar una solución colectiva frente a la crisis de la insolvencia.

Además, afirmó que uno de los fines de la Ley N° 26.684 es proyectar la preferente protección de los créditos laborales en el ámbito de los concursos preventivos y las quiebras.

En ese sentido, sostuvo que:

“(…) La sentencia apelada aplicó el artículo 7 del Código Civil y Comercial de la Nación en forma aislada, sin armonizar los principios del derecho común con la preferente tutela de los trabajadores, que tiene raigambre constitucional y que es particularmente relevante ante la insolvencia del empleador. Este principio de trato preferente se proyecta, en las circunstancias concretas de este caso, sobre los intereses de los créditos laborales pues si bien el transcurso del tiempo afecta a la totalidad de los acreedores, produce un detrimento sustancial y diferenciado del valor de las acreencias que tienen carácter alimentario, como los salarios y las indemnizaciones derivadas de la relación de trabajo. Por consiguiente, comparto el criterio de la Fiscal General en el sentido de que corresponde descalificar la sentencia apelada por arbitraria (…)”.

En razón de ello, mantuvo el recurso de queja, solicitó que se hiciera lugar al recurso extraordinario y que se deje sin efecto la sentencia apelada.

Sentencia de la CSJN

Al momento de la publicación de este trabajo, la CSJN no se ha expedido al respecto.

Síntesis

La Sala D de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Comercial hizo lugar al recurso de apelación interpuesto por la concursada, revocó la decisión de primera instancia y, en consecuencia, consideró que el acuerdo preventivo de DH COM S.A. era oponible al crédito con privilegio especial reconocido con posterioridad a su homologación a favor del acreedor laboral Héctor Javier Pasaragua.

Entendió que resultaba aplicable la doctrina de la CSJN en el fallo “Florio y Compañía ICESA” (Fallos: 327:1002), según la cual el acuerdo homologado para acreedores con privilegio especial alcanza, en sus efectos, a los créditos laborales verificados tardíamente.

Contra esa sentencia, la Fiscalía General ante la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Comercial interpuso recurso extraordinario, cuya denegatoria motivó la interposición de una queja ante la Corte suprema de Justicia de la Nación. Sostuvo que la sentencia vedaba al acreedor laboral con privilegio especial la posibilidad de percibir el crédito en la forma y con la extensión que la normativa le reconocía ya que, si bien ofrecía pagar el crédito total, omitió aplicar intereses, a la vez que preveía una espera de 12 meses y el pago en 36 cuotas mensuales.

Por otra parte, indicó que de la lectura armónica de la Ley de Concursos y Quiebras –Ley N° 24.522– se desprende que el sistema concursal no autoriza que los efectos del acuerdo celebrado con acreedores con privilegio especial sean extendidos a aquellos acreedores que, teniendo ese privilegio, no hayan participado de la negociación ni consentido la propuesta. Por último, recordó que el trabajador es un sujeto de preferente tutela, y postuló que la alzada omitió aplicar el sistema protectorio que resguarda en forma preferente los créditos de naturaleza laboral.

Dictamen PGN (2023)

En su dictamen del 6 de julio de 2023 el Procurador Fiscal ante la CSJN, Víctor Abramovich, se refirió a la admisibilidad del recurso, y consideró que:

“(…) En mi opinión el recurso extraordinario es formalmente admisible, pues la decisión sella el alcance del artículo 47 de la ley 24.522 en un sentido que es restrictivo de los derechos de los acreedores laborales, al imponerles los términos de un acuerdo preventivo que no consintieron y que afectará la porción de sus créditos protegidos con privilegio especial. De este modo, ocasiona un agravio de

80. “Recurso Queja N° 13 – DH COM SA s/ concurso preventivo”, COM 27078/2017/13/RH2, del 6/7/2023. Disponible en: https://www.mpf.gob.ar/dictamenes/2023/VAbramovich/julio/Recurso_Queja_COM_27078_2017_13RH2.pdf

imposible o insuficiente reparación ulterior, lo que revela el carácter definitivo de la sentencia apelada (...).”.

Por otra parte, explicó que:

“(…) La Corte Suprema ha destacado que, dada la preferente tutela que corresponde reconocer al trabajador, reviste especial trascendencia la omisión de verificar la compatibilidad de las normas concursales con el Convenio 173 de la OIT, ratificado por la ley 24.285 (Fallos: 336:908, cit., considerando 11°). Al respecto, esta Procuración General señaló que el citado convenio contiene claras directivas con respecto al alcance de la protección que debe otorgarse al crédito laboral ante un supuesto de insolvencia del empleador (...).”.

En ese sentido, resaltó que se encontraba en juego el alcance de la tutela que correspondía otorgar al crédito de naturaleza alimentaria derivado de una indemnización por despido en el contexto de la insolvencia del empleador.

Al respecto, recordó que la protección del salario y del crédito derivado de la relación laboral tiene expreso reconocimiento en el art. 14 bis de la Constitución Nacional.

Sentencia de la CSJN

Al momento de la publicación de este trabajo, la CSJN no se ha expedido al respecto.

Recurso Queja N° 38 – Votionis SA s/ concurso preventivo⁸¹

Síntesis

La Sala D de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Comercial hizo lugar al recurso de apelación interpuesto por la concursada, revocó la decisión de primera instancia y consideró que el acuerdo preventivo de Votionis S.A. era oponible a los créditos con privilegio especial reconocidos con posterioridad a su homologación a favor de los acreedores laborales Antonio J. Laje Álvarez y Gonzalo Enrique Filgueiras.

Indicó que la situación planteada en autos se encontraba regulada expresamente en el art. 47 de la Ley de Concursos y Quiebras — Ley N° 24.522 —. Asimismo, entendió aplicable al caso la doctrina

81. “Recurso Queja N° 38 – Votionis SA s/ concurso preventivo”, COM 27074/2017/38/RH1, del 6/7/2023. Disponible en: https://www.mpf.gov.ar/dictámenes/2023/VAbramovich/julio/Recurso_Queja_COM_27074_2017_38RH1.pdf

de la CSJN que surge del precedente registrado en Fallos: 327:1002, “Florio y Compañía ICESA”, según la cual el acuerdo homologado para acreedores con privilegio especial alcanza, en sus efectos, a los créditos laborales verificados tardíamente.

Contra esa decisión, la Fiscal General ante la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Comercial interpuso recurso extraordinario que fue denegado sobre la base de que el Ministerio Público carecía de legitimación en un asunto patrimonial relacionado con el interés privado particular de las partes. Ello motivó la presentación de una queja ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

En cuanto a la legitimación del Ministerio Público para interponer recurso extraordinario federal, sostuvo que emanaba de la Constitución Nacional, la Ley Orgánica del Ministerio Público Fiscal –Ley N° 27.148–, la Ley de Concursos y Quiebras — Ley N° 24.522 — y de numerosos precedentes de la CSJN. Recordó que el Ministerio Público, órgano independiente con autonomía funcional y autarquía financiera, es quien decide cuándo existe un interés público que amerite su intervención.

En lo referente al fondo de la cuestión, sostuvo que el caso suscitaba cuestión federal porque la sentencia vulneraba el derecho de propiedad, la tutela especial de la que gozan los trabajadores, en particular, la protección del cobro de la indemnización por despido, como así también la garantía del debido proceso y el derecho de defensa en juicio.

Resaltó que la sentencia vedaba a los acreedores laborales con privilegio especial la posibilidad de percibir el crédito en la forma y con la extensión que la normativa les reconocía, imponiéndoles quitas del 66,16%, esperas y una propuesta de pago del 33,84% del crédito a valor presente. Alegó que esa decisión implicaba que los trabajadores renuncien a una porción de su crédito sin el debido cumplimiento de los requisitos establecidos para ello.

En tales condiciones, enfatizó que el trabajador es un sujeto de preferente tutela y postuló que la alzada omitió aplicar el sistema protectorio que resguarda en forma preferente los créditos de naturaleza laboral. En este contexto, concluyó que el pronunciamiento recurrido conculcaba el principio de irrenunciabilidad del privilegio y de los derechos laborales.

Dictamen PGN (2023)

En su dictamen del 6 de julio de 2023 el Procurador Fiscal ante la CSJN, Víctor Abramovich, opinó que el recurso extraordinario interpuesto por la Fiscal General fue mal denegado ya que la Constitución Nacional, la “Ley Orgánica del Ministerio Público Fiscal”, y la “Ley de Concursos y Quiebras” reconocían su legitimación para impugnar la sentencia que, a su entender, comprometía la protección que el ordenamiento jurídico otorga a los créditos de origen laboral en el marco del proceso de insolvencia del empleador.

Al respecto, destacó que:

“(…) En consonancia con la independencia y autonomía funcional de este organismo, los jueces no pueden suplir la determinación del fiscal sobre la existencia de intereses generales de la sociedad que demanden su intervención ni sobre el alcance o la modalidad de su actuación. De otro modo, se afecta la adecuada prestación del servicio de justicia que, de acuerdo con la Constitución Nacional, está estructurada sobre la base de la separación orgánica y funcional de jueces y fiscales. (...) Al denegar el recurso extraordinario sobre la base de la inexistencia de intereses generales, el a quo suplió la determinación de la fiscalía general, cuando ello es de su resorte exclusivo, como se encuentra previsto en la Constitución Nacional y en la ley 27.148, y como resolvió la Corte Suprema en los precedentes citados. (...) En conclusión, la denegatoria del recurso desconoce la independencia y autonomía funcional conferidas al Ministerio Público por la Constitución Nacional y la ley orgánica, así como sus atribuciones para requerir la actuación de la justicia en defensa de los intereses generales de la sociedad (...)”.

En relación con los agravios desarrollados por la Fiscal General, consideró que el recurso era formalmente admisible ya que la decisión limitaba el alcance de la Ley N° 24.522 y restringía los derechos de los acreedores laborales, lo que ocasionaba un agravio de imposible reparación ulterior.

Por otra parte, advirtió que la cuestión debatida en el caso se relacionaba con lo resuelto por la Procuración General de la Nación en el dictamen emitido en la causa “Recurso queja N° 1 –Incidente N° 30– s/ incidente de verificación de crédito”, y estimó que:

“(…) Tal como sostuvo esta Procuración General en esa oportunidad, al examinar la cuestión corresponde aplicar la regla hermenéutica sentada por la Corte Suprema en virtud de la cual la interpretación las normas de derecho común debe adecuarse a la comprensión constitucional de los derechos en juego pues, de prescindirse de esa regla cardinal, se incurriría ‘en una interpretación de las normas subordinadas que atentaría contra su validez constitucional en virtud de lo dispuesto en el artículo 31 de la Constitución Nacional’ (...). Bajo ese prisma y, al igual que lo que ocurre en este caso, se advirtió que se encuentra en juego el alcance de la tutela que corresponde otorgar al crédito de naturaleza alimentaria derivado de una indemnización por despido en el contexto de la insolvencia del empleador (...)”.

En ese orden, recordó que la protección del salario como así también todo crédito derivado de la relación de trabajo tiene expreso reconocimiento en el art. 14 bis de la Constitución Nacional y en los Convenios 95 y 173 de la Organización Internacional del Trabajo, todos los cuales han hecho del trabajador un sujeto de preferente tutela.

Además, agregó que esa conclusión mantenía vigor ante la insolvencia del empleador y debía ser armonizada con los principios concursales que procuran alcanzar una solución colectiva frente a la crisis de la insolvencia.

Así, concluyó que la sentencia apelada había realizado una interpretación de las normas concursales que no constituía una derivación razonada del régimen de la Ley N° 24.522 y no se ajustaba a la comprensión constitucional de los derechos fundamentales en juego.

En razón de ello, dictaminó que correspondía mantener el recurso extraordinario interpuesto.

Sentencia de la CSJN

Al momento de la publicación de este trabajo, la CSJN no se ha expedido al respecto.

II. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

a) Cuestiones de competencia

 **Unión Docentes Argentinos c/ Estado Nacional - Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación s/ juicio sumarísimo⁸²**

Síntesis

El Juzgado Nacional del Trabajo N° 33 y el Juzgado de Trabajo y Conciliación N° 3 de La Rioja discreparon respecto de la competencia para entender en el amparo enmarcado en el art. 47 de la Ley de Asociaciones Sindicales — Ley N° 23.551 —, en el que la actora solicitó el cese de la conducta antisindical del Ministerio de Trabajo y, por vía cautelar, que se la integre a la comisión negociadora del sector docente de la Provincia de La Rioja.

La Jueza nacional que previno en la causa admitió la medida cautelar y ordenó al demandado que permita la participación de la actora en la comisión negociadora del acuerdo colectivo del sector docente provincial. En ese estado, el Juez provincial comunicó mediante oficio a su par nacional que se declaró competente para entender en la causa, y solicitó la remisión del expediente.

Argumentó que la Unión de Docentes Argentinos (UDA) inició el amparo en jurisdicción nacional por un supuesto daño ocurrido en la Provincia de La Rioja, cuando le negaron el ingreso a una reunión paritaria que mantenían el Ministerio de Educación provincial y la Asociación de Maestros y Profesores (AMP). Sobre esa base, el magistrado concluyó que resultaba competente para intervenir en la causa en razón de la materia y del territorio.

Agregó que la sola circunstancia de que el Decreto provincial 1.282/2020 le requiera al Ministerio de Trabajo de la Nación que, a través de su delegación local, coordine y dirija las negociaciones paritarias, no es relevante para alterar la competencia, ya que no actúa como autoridad de aplicación de la Ley de Asociaciones Sindicales.

Ante ello, el Juzgado nacional ratificó su competencia en razón de la materia y el territorio. Señaló que, en el caso, la asociación actora le atribuía una conducta antisindical al Ministerio de Trabajo de la Nación, que tiene derecho al fuero federal.

82. "Unión Docentes Argentinos c/ Estado Nacional - Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación s/ juicio sumarísimo", CNT 24581/2021/CA1-CS1, del 7/11/2022. Disponible en: https://www.mpf.gob.ar/dictámenes/2022/VAbramovich/noviembre/Union_Docentes_CNT_24581_2021_CA1CS1.pdf

Esa decisión fue comunicada al Tribunal provincial, el cual elevó el caso a la CSJN a fin de que dirima el conflicto.

Dictamen PGN (2022)

En su dictamen del 7 de noviembre de 2022 el Procurador Fiscal ante la CSJN, Víctor Abramovich, estimó que debía conocer en la causa el fuero nacional del trabajo, ya que la controversia encuadraba en las disposiciones formales sobre competencia.

En ese sentido, expresó que:

“(…) Es claro que la aptitud del fuero nacional alcanza a las controversias de derecho cualquiera fueren las partes –incluso la Nación, sus reparticiones autárquicas y cualquier ente público– por demandas o reconveniones fundadas, entre otros dispositivos, en convenciones colectivas de trabajo (art. 20, ley 18.345), a lo que se agrega que incluye expresamente a las acciones en las que tenga una influencia decisiva la determinación de cuestiones directamente vinculadas con aspectos individuales o colectivos del derecho del trabajo (ver art. 21, inciso ‘a’, ley 18.345). Por lo demás, al reclamo se le imprimió el trámite sumarísimo del artículo 498 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación y se promovió, a opción del actor, ante el domicilio del demandado en la Ciudad de Buenos Aires (art. 5, inc. 3, del CPCCN), y la competencia foral, incluso la territorial, es improrrogable (ver doctrina de Fallos: 311:2754, ‘Hyspamérica Ediciones de Argentina S.A.’, entre otros). Vale recordar que el criterio para determinar la atribución de competencia debe ser referido al encuadramiento normativo que formula el actor y que presumiblemente pueda llegar a tener influencia decisiva en el litigio (ver CAF 19124/2018/CA1-CS1, ‘Galeno A.R.T. S.A. c/ E.N. - Superintendencia de Riesgos del Trabajo s/ proceso de conocimiento’, pronunciamiento del 25/10/2022 y sus citas, en lo pertinente) (...)”.

Al respecto, resaltó que se demandó al Ministerio de Trabajo de la Nación en su domicilio de Capital Federal, y la pretensión se vinculaba con aspectos del derecho colectivo del trabajo, por lo que correspondía que conozca en las actuaciones el Tribunal nacional del trabajo que previno.

Sentencia de la CSJN (2024)⁸³

Con fecha 5 de marzo de 2024, la Corte Suprema de Justicia de la Nación dictó un fallo de conformidad con lo dictaminado por el Procurador Fiscal.

83. “Unión de Docentes Argentinos c/ Estado Nacional Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación s/ juicio sumarísimo” del 05/03/2024, disponible en: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=7928641>

b) Libertad sindical

b.1) Requisitos para obtener la personería gremial

Ministerio de Trabajo c/ Asociación de Trabajadores del Estado - Consejo Directivo de la Provincia de Córdoba⁸⁴

Síntesis

En el caso se buscó determinar si, a la luz del derecho a la protección sindical, resultaban adecuados los requisitos legales para obtener la personería gremial y si podrían coexistir dos sindicatos con personería gremial en el mismo ámbito.

La Sala IX de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmó la resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación que había reconocido a la Asociación de Trabajadores del Estado aptitud para coexistir con el Sindicato de Empleados Públicos de la Provincia de Córdoba, como entidad sindical con personería gremial en el ámbito de esa provincia. Frente a esa resolución, el sindicato impugnante interpuso un recurso extraordinario que, al ser denegado, dio lugar a la presentación de un recurso de queja.

Dictamen de la PGN (2015)

En su dictamen del 11 de noviembre de 2015, el Procurador Fiscal ante CSJN, Víctor Abramovich, consideró que correspondía confirmar la sentencia cuestionada.

En este sentido, consideró que los requisitos para obtener la personería gremial contenidos en los arts. 28 y 30 de la “Ley de Asociaciones Sindicales” resultaban excesivos y contrarios al derecho a la protección sindical; en esta línea, sostuvo que:

“ (...) Corresponde puntualizar además que la resolución 255/03 recepta las recomendaciones de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, en cuanto sostiene que los requisitos contenidos en los artículos 28 y 30 de la ley 23.551 resultan excesivos y contrarios a las exigencias del Convenio 87 sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicalización, el cual está incorporado al artículo 8.3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y al artículo 22.3 del Pacto

84. “Ministerio de Trabajo c/ Asociación de Trabajadores del Estado - Consejo Directivo de la Provincia de Córdoba”, CSJ 892/2013 (49-M) CSJ, de 11/11/2015, disponible en: https://www.mpf.gob.ar/dictamenes/2015/VAbramovich/noviembre/MinTrabajo_CSJ_892_2013.pdf.

Internacional de Derechos Civiles y Políticos, ambos de rango constitucional (...)

Sentencia de la CJSN (2016)⁸⁵

En su sentencia del 22 de noviembre de 2016, la CSJN declaró inadmisibile el recurso extraordinario –cfr. art. 280, Código Procesal Civil y Comercial de la Nación–.

b.2) Función de delegado: Afiliación del trabajador a la asociación sindical con personería gremial

Sindicato Unido de Trabajadores y Empleados del PAMI SUTEPA c/ Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/ juicio sumarísimo⁸⁶

Síntesis

El caso versó sobre un pedido de inconstitucionalidad del art. 41 inc. a) de la Ley N° 23.551 de “Asociaciones Sindicales”, ya que, de acuerdo con lo alegado, vulneraba la libertad sindical, toda vez que exigía, como requisito para ejercer las funciones de delegado, la afiliación del trabajador a la asociación sindical con personería gremial.

La Sala IV de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo modificó parcialmente la sentencia de primera instancia que había hecho lugar a la acción de amparo sindical promovida por el Sindicato Unido de Trabajadores y Empleados del PAMI (SUTEPA) contra el Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados (INSSJP) con el objeto de hacer cesar diversas prácticas antisindicales y discriminatorias que la actora atribuía a la demandada.

Por su parte, la actora había solicitado que se permitiera la realización de elecciones de representantes en el ámbito de las instalaciones del INSSJP, que se ordenara que las autoridades electas de la organización integraban la mesa de negociaciones colectivas de la Comisión Paritaria Permanente y que se garantizara la igualdad de trato respecto de otras asociaciones sindicales, mediante la habilitación de un código de descuento para la retención de los aportes a sus afiliados y el otorgamiento de licencias gremiales a los cargos directivos.

La Cámara consideró que resultaba aplicable el criterio sentado por la Corte Suprema en el caso

85. CSJ 892/2013 (49-M) / CS1, disponible en:

<http://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoById.html?idDocumento=7346672>.

86. “Sindicato Unido de Trabajadores y Empleados del PAMI SUTEPA c/ Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/ juicio sumarísimo”, CNT 19155/2015/CS1, de 19/08/2020, disponible en: https://www.mpf.gob.ar/dictámenes/2020/VAbramovich/agosto/Sindicato_Unido_CNT_19155_2015_CS1.pdf.

“Asociación Trabajadores del Estado c/ Ministerio de Trabajo s/ Ley de Asociaciones Sindicales”⁸⁷ al reclamo vinculado con la realización de actos electorales y la designación de delegados.

En ese sentido, confirmó la resolución de la jueza de grado que había declarado la inconstitucionalidad del art. 41, inc. a) de la ley 23.551 de “Asociaciones Sindicales” por vulnerar el derecho a la libertad sindical en la medida que exigía como requisito para ejercer las funciones de delegado estar afiliado a la asociación sindical con personería gremial.

En segundo lugar, consideró que debía revocarse lo decidido por la sentencia de primera instancia en cuanto a la participación en las comisiones paritarias permanentes del convenio colectivo.

El INSSJP planteó la existencia de cuestión federal y tachó de arbitraria a la sentencia de la alzada. Sostuvo que la sentencia atacada desconocía normas constitucionales y leyes de carácter federal; en especial, el derecho de propiedad, de igualdad y la defensa en juicio. Estimó que, de manera notoria, se apartaba del texto expreso de la ley y de los principios básicos del derecho laboral y que adolecía de graves defectos de razonamiento, análisis e interpretación de la prueba rendida en autos. Señaló que, respecto de la elección de delegados, la Cámara había declarado la inconstitucionalidad del art. 41, inc. a) de la Ley N° 23.551 sin sustento probatorio.

Por su parte, el SUTEPA planteó la existencia de cuestión federal e invocó la doctrina de la arbitrariedad, por considerar que el fallo no había sido una derivación lógica y razonada de las constancias de la causa y del derecho vigente.

Alegó que la sentencia recurrida vulneraba los derechos de libertad sindical reconocidos, especialmente, en el art. 14 bis de la Constitución Nacional y en el Convenio 87 de la OIT, así como lo sostenido por la Corte Suprema en los precedentes “Asociación Trabajadores del Estado”⁸⁸, “Rossi, Adriana María c/ Estado Nacional- Armada Argentina s/ Sumarísimo”⁸⁹, “Asociación de Trabajadores del Estado s/ acción de inconstitucionalidad”⁹⁰ y “Nueva Organización de Trabajadores Estatales c/ Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados s/amparo”.⁹¹

87. CSJN, Fallos: 331:2499, disponible en:

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=6576061&cache=1648569472551>.

88. CSJN, Fallos: 331:2499, disponible en:

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=6576061&cache=1651167325200>.

89. CSJN, Fallos: 332:2715, disponible en:

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=6776531&cache=1651167349960>.

90. CSJN, Fallos: 336:672, disponible en:

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=7024181&cache=1651167403932>.

91. CSJN, CSJ 143/2012, disponible en:

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=726778&cache=1651167464450>.

Dictamen de la PGN (2020)

En su dictamen del 19 de agosto de 2020, el Procurador Fiscal ante la CSJN, Víctor Abramovich, sostuvo que el recurso de queja interpuesto por la demandada debía ser rechazado por considerar que:

“(…) En el caso no se observan tales deficiencias lógicas ni la aludida orfandad normativa. Por el contrario, la cámara fundó su decisión en la prueba agregada a la causa, en los hechos no controvertidos, y en una serie de consideraciones que -independientemente de que se discrepe o no con ellas- no permiten, a la luz de la doctrina de la arbitrariedad, descalificarla como acto jurisdiccional válido. En lo referido a otorgamiento de licencias gremiales, créditos horarios y espacios para la actividad gremial en los establecimientos, el tribunal expuso las razones basadas en su interpretación de los criterios sentados por la Corte Suprema in re ‘Asociación Trabajadores del Estado’ (Fallos: 331:2499), que lo llevaron a confirmar lo resuelto por la jueza de primera instancia (puntos II y IV, fs. 359/360). En consecuencia, carece de asidero afirmar que se hallan reunidas las excepcionales condiciones requeridas para que pueda aplicarse la doctrina sobre arbitrariedad de sentencias (…)”.

Por otro lado, respecto del recurso extraordinario interpuesto por el SUTEPa, consideró que era formalmente procedente en cuanto controvertía el alcance de la declaración de inconstitucional del art. 41, inc. a) de la Ley N° 23.551, más concretamente, la denegatoria de su derecho a designar sus delegados en el marco de elecciones convocadas por esa entidad gremial. En palabras del Procurador Fiscal ante la CSJN:

“(…) la impugnación pone en tela de juicio el alcance y la interpretación de normas federales vinculadas a la libertad sindical y al derecho de sindicación —artículo 14 bis de la Constitución Nacional y Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo—, y la decisión del tribunal fue contraria a los derechos que el apelante fundó en ellas (art. 14, inc. 3, ley 48) (…)”.

Agregó que:

“(…) el sentenciante juzgó que la actora fundó ese derecho en la Ley 14.250 de Convenciones Colectivas de Trabajo, que, según entendió la Corte Suprema, es una norma de derecho común (Fallos: 321:1415, cit. y sus citas; y Fallos: 302:333, ‘Kuligowski’), sin que su validez constitucional haya sido puesta en tela de juicio en estas actuaciones (…)”.⁹²

92. Ley 14.250 “Disposiciones que se establecen para las Convenciones Colectivas de Trabajo”, sancionada el 29/09/1953, y promulgada el 13/10/1953.

En esta línea, concluyó que:

“(…) el artículo 14 bis de la Constitución Nacional establece que el trabajo en sus diversas formas goza de la protección de las leyes, las que aseguran al trabajador la organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial. El derecho a asociarse con fines sindicales y la libertad sindical se encuentran reconocidas en diversos instrumentos internacionales con jerarquía constitucional (artículo 16, Convención Americana sobre Derechos Humanos, artículo 8, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y artículos 21 y 22, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos). El Convenio 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación protege ampliamente la libertad sindical y tiene jerarquía constitucional en virtud de su inclusión en el artículo 8.3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y en el artículo 22.3 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (…)”.

Al respecto, indicó que:

“(…) la condición impuesta por la sentencia apelada priva a las organizaciones sindicales simplemente inscriptas del derecho de elegir libremente a sus representantes, de organizar su gestión y su actividad y de formular su programa de acción (art. 3.1, Convenio 87 de la OIT) y, en definitiva, de contar con los medios esenciales para defender los intereses profesionales de sus miembros, lo que configura una injerencia injustificada en la libertad sindical, en franca contradicción con el deber del Estado de evitar toda intervención que limite o entorpezca el ejercicio legal de ese derecho (art. 3.2, convenio cit.) y de asegurar, en definitiva, la organización sindical libre y democrática (art. 14 bis, Constitución Nacional) (…)”.

Por último, en relación con la declaración de inconstitucionalidad del art. 41, inc. a) de la Ley N° 23.551, sostuvo que ésta comprende:

“(…) la exclusividad de los sindicatos con personería gremial para organizar las elecciones de delegados del personal e integrantes de las comisiones internas y organismos similares. Ese monopolio viola la libertad sindical de la entidad actora al interferir en su proceso de designación de representantes, y afecta el ejercicio de sus funciones esenciales de promoción, defensa, fomento y protección de los intereses legítimos de orden gremial (…)”.

Sentencia de la CSJN

Al momento de la publicación del presente trabajo la CSJN no se ha expedido al respecto.

b.3) Retención de la cuota sindical

Asociación del Personal Superior de Autopistas e Infraestructura APSAI c/ Autopistas del Sol S.A. s/ Amparo⁹³

Síntesis

En el caso se planteó la inconstitucionalidad del art. 38 de la ley 23.551 “Asociaciones Sindicales” por considerarla contraria al art. 14 bis de la Constitución Nacional y al Convenio 87 de la OIT, en virtud de que el art. 38, al establecer que los empleados están obligados a actuar como agentes de retención de las cuotas sindicales únicamente respecto de trabajadores afiliados a sindicatos con personería gremial, podía vulnerar la libertad sindical de las entidades simplemente inscriptas.

La Sala VII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmó la sentencia de primera instancia que había hecho lugar al amparo deducido por el sindicato Asociación del Personal Superior de Autopistas e Infraestructura (ApSAI), y había declarado la inconstitucionalidad del art. 38 de la ley 23.551, por considerarlo contrario al artículo 14 bis de la Constitución Nacional y al Convenio 87 de la OIT. Asimismo, ordenó, en consecuencia, que, en forma inmediata, se procediera a retener la cuota sindical por planilla salarial respecto de los afiliados de APSAI, así como el cese en toda obstaculización al accionar gremial de la actora.

La Cámara compartió los argumentos del juez de primera instancia referidos a la supralegalidad del mencionado Convenio 87 y recordó que los órganos de control y aplicación de la OIT efectuaron observaciones al art. 38 de la Ley N° 23.551 al señalar que establece privilegios discriminatorios en favor de las asociaciones con personería gremial.

Dictamen de la PGN (2019)

En su dictamen del 27 de agosto de 2019, el Procurador Fiscal ante la CSJN, Víctor E. Abramovich Cosarin, consideró que correspondía hacer lugar a la queja, rechazar el recurso extraordinario y confirmar la sentencia recurrida.

93. “Asociación del Personal Superior de Autopistas e Infraestructura APSAI c/ Autopistas del Sol S.A. s/ Amparo”, CNT 83140/2016/1/RH1, de 27/08/2019, disponible en: https://www.mpf.gob.ar/dictamenes/2019/VAbramovich/agosto/Asociacion_Personal_CNT_83140_2016_1RH1.pdf.

Entre sus argumentos, sostuvo que:

“(…) el artículo 14 bis de la Constitución Nacional establece que el trabajo, en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador la organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial”.⁹⁴ (…) En tanto, el Convenio 87 de la OIT: (…) reconoce a los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones (art. 2) (…)

Por otro lado, recordó que, en materia de libertad sindical de las entidades simplemente inscriptas, la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en los precedentes “Asociación Trabajadores del Estado c/ Ministerio de Trabajo si Ley de Asociaciones Sindicales”⁹⁵, “Rossi, Adriana María c/ Estado Nacional- Armada Argentina si Sumarísimo”⁹⁶ y “Asociación de Trabajadores del Estado si acción de inconstitucionalidad”⁹⁷, se sostuvo que:

“(…) aun cuando versaron sobre la validez de otras disposiciones de la ley 23.551 -las condiciones exigidas para ser designado delegado del personal (Fallos: 331:2499), la tutela sindical (Fallos: 332:2715) y la legitimación procesal de una asociación simplemente inscripta (Fallos: 336:672)- establecieron principios constitucionales que resultan aplicables al sub lite (…)

Por último, agregó que:

“(…) la extensión de los supuestos de retención de la cuota sindical que se deriva de la postura que aquí propicio, no afecta a los empleadores ni les impone una carga excesiva, pues el procedimiento para implementarla respecto de los trabajadores afiliados a los sindicatos simplemente inscriptos es el mismo que utilizan para los trabajadores afiliados al sindicato con personería gremial (…)

Sentencia de la CSJN (2021)⁹⁸

En su sentencia del 4 de marzo de 2021, la Corte Suprema hizo lugar a la queja, declaró procedente

94. Cfr., Constitución Nacional, art. 14 bis, primer párrafo; CADH, art. 16.1 CADH; PIDCP, arts. 22.1 y 22.3; y PIDESC, art. 8.

95. CSJN, Fallos: 331:2499, disponible en: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=6576061&cache=1651231904505>.

96. CSJN, Fallos: 332:2715, disponible en: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=6776531&cache=1651231956131>.

97. CSJN, Fallos: 336:672, disponible en: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=7024181&cache=1651232007165>.

98. CSJN, Fallos: 344:233, Disponible en: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=764590&cache=1647023172680>.

el recurso extraordinario y confirmó la sentencia apelada. Para ello remitió a los fundamentos vertidos en el dictamen del Procurador Fiscal ante la CSJN.

Sindicato del Personal Jerárquico y Profesional del Petróleo y Gas Privado de Salta, Jujuy y Formosa c/ Refinería del Norte S.A. y otro s/ Acción de amparo⁹⁹

Síntesis

En el caso la empleadora se había negado a retener la cuota sindical a todos los afiliados del sindicato actor, argumentando que algunos de ellos no eran profesionales y/o jerarquizados, y no se encontraban incluidos en la personería gremial de la organización.

La Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo había confirmado la sentencia de primera instancia y rechazó la acción de amparo sindical promovida por el Sindicato del Personal Jerárquico y Profesional del Petróleo y Gas Privado de Salta, Jujuy y Formosa a fin de que se condenara a Refinería del Norte S.A. (REFINOR) a retener la cuota sindical de los afiliados que se desempeñaban bajo su dependencia.

La parte actora invocó la doctrina de la arbitrariedad y alegó que el fallo no resultaba una derivación lógica y razonada de las constancias de la causa y del derecho vigente, y que había omitido tratar cuestiones conducentes oportunamente planteadas. En esta línea, afirmó que la Cámara había concluido en forma dogmática que en el caso se verificaba un conflicto de encuadre sindical (si la empleadora, conforme el marco legal vigente, estaba habilitada para seleccionar, entre los trabajadores afiliados a un mismo sindicato, a quienes retener la cuota sindical y a quienes no).

De este modo, sostuvo que el reconocimiento de esa potestad a la empleadora constituía una evidente interferencia en la administración y en el programa de acción de la entidad gremial, lo que vulneraba el art. 14 bis de la Constitución Nacional, los Convenios 87 y 98 de la OIT y la ley 23.551.

Dictamen de la PGN (2020)

En su dictamen del 3 de septiembre de 2020, el Procurador Fiscal ante la CSJN, Víctor Abramovich, sostuvo que el recurso extraordinario había sido mal delegado en tanto objetaba el alcance de las normas federales que protegen la libertad sindical y el derecho de sindicalización (Cfr. Constitución Nacional, art. 14 bis; CADH, art. 16; PIDESC, art. 8; PIDCP, arts. 22 y 22 y Convenios 87 y 98 de la OIT).

99. "Sindicato del Personal Jerárquico y Profesional del Petróleo y Gas Privado de Salta, Jujuy y Formosa c/ Refinería del Norte S.A. y otro s/ Acción de amparo", CNT 11437/2015/1/RH1, de 3/09/2020, disponible en: https://www.mpf.gob.ar/dictámenes/2020/VAbramovich/septiembre/Sindicato_Personal_CNT_11437_2015_1RH1.pdf.

En sus fundamentos, consideró que en el caso correspondía analizar si se habían vulnerado las normas federales que protegen la libertad sindical y el derecho a la sindicalización.

En este sentido, estimó que el Convenio 87 sobre “la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación” y el Convenio 98 sobre “el derecho de sindicación y de negociación colectiva” protegían ampliamente la libertad sindical y el derecho de sindicación. En particular, respecto del Convenio 98 de la OIT sostuvo que:

“(…) las organizaciones de trabajadores y de empleadores gozan de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración (artículo 2.1). Define como actos de injerencia, principalmente, a las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocarlas bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores (artículo 2.2) (...)”.

En esta línea, indicó que:

“(…) la libertad sindical garantiza la no injerencia del Estado y de los particulares, en concreto, de los empleadores, en la constitución, funcionamiento o administración de la entidad gremial. En este sentido, el Comité de Libertad Sindical precisó que el artículo 2 del Convenio 98 “establece la total independencia de las organizaciones de trabajadores en el ejercicio de sus actividades, con respecto a los empleadores (...)”.

Agregó que:

“(…) el respeto de los principios de libertad sindical exige que los empleadores actúen con gran moderación en todo lo que atañe a la intervención en los asuntos internos de los sindicatos (...)”.

En relación con el acceso a los recursos presupuestarios y la independencia financiera de las organizaciones de trabajadores y empleadores, el Procurador Fiscal ante la CSJN sostuvo que:

“(…) se ha expresado que ‘[l]a autonomía e independencia financiera de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, al igual que la protección de sus fondos y bienes, constituyen elementos esenciales del derecho a organizar libremente su administración’ (OIT, ‘Dar un rostro humano a la globalización’, 101

Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, 2012, ILC.101/III/1B, párr. 109) (...)”.

Asimismo, consideró que:

“(...) el ágil acceso a los recursos presupuestarios fortalece la autonomía del sindicato frente al Estado y al sector empresario. De allí que resulte inocuo proclamar la autonomía de las entidades gremiales para fijar su programa de acción y su estrategia con miras al cumplimiento de sus fines, si no se les asegura al mismo tiempo la disponibilidad de los medios económicos indispensables para su funcionamiento y su actividad externa (...)”.

En virtud de los argumentos expuestos, concluyó que:

“(...) la conducta de la empleadora influyó indebidamente sobre la afiliación de trabajadores y configuró una intromisión arbitraria en la administración y funcionamiento de la entidad gremial en violación de la libertad sindical (...)”.

Sentencia de la CSJN

Al momento de la publicación del presente trabajo la CSJN no se ha expedido al respecto.

b.4) Negociación colectiva

 **Sartori, Lorenzo Pedro c/ Diario Los Andes Hnos. Calle S.A. s/ Despido**¹⁰⁰

Síntesis

El caso versó sobre la validez constitucional del art. 58 del Convenio Colectivo 17/75 por considerarlo contrario a los Convenios 87 y 98 de la OIT; específicamente, respecto de la obligación estatal de abstenerse de toda intervención que menoscabe la libertad sindical, y sobre el pleno desarrollo y uso de los procesos de negociación voluntaria.

La Sala Segunda de la Suprema Corte de Justicia de la provincia de Mendoza confirmó la sentencia de la Séptima Cámara del Trabajo de esa provincia y rechazó el reclamo por diferencias salariales

100. “Sartori, Lorenzo Pedro c/ Diario Los Andes Hnos. Calle S.A. s/ Despido”, CSJ 4637/2015/CS1, de 25/04/2017, disponible en: https://www.mpf.gob.ar/dictámenes/2017/Abramovich/abril/Sartori_Lorenzo_CSJ_4637_2015.pdf.

entablado por el actor sobre la base de las pautas salariales establecidas en el art. 58 del Convenio Colectivo de Trabajo 17/75 de Trabajadores de Prensa de la provincia de Mendoza.

El a quo ponderó que el Superior Tribunal provincial, en el plenario “Silva, Mariana Florencia el Diario Los Andes Hermanos Calle S.A. s/ despido” resolvió que el art. 58 del Convenio 17/75 era aplicable a los trabajadores de prensa de Mendoza y, a su vez, que era compatible con el art. 141 de la ley 24.013 de “Empleo”, y con el art. 4 de la ley 25.561 de “Emergencia Pública y Reforma del Régimen Cambiario”.

Asimismo, desestimó la aplicación del art. 58 del Convenio Colectivo 17/75 por considerar que era el resultado de un procedimiento de arbitraje obligatorio que, en opinión del tribunal, vulneraba el art. 8 del Convenio 87 de la OIT, que establece la obligación estatal de abstenerse de toda intervención que menoscabe la libertad sindical y del art. 4 del Convenio 98 de la OIT que prevé el pleno desarrollo y uso de procesos de negociación voluntaria.

Contra esta decisión, el actor interpuso recurso extraordinario federal. En primer lugar, estimó que se vulneraba su derecho de defensa y la garantía del debido proceso; además, sostuvo que el proceso arbitral que culminó en la celebración del convenio colectivo no vulneraba los convenios de la OIT. Por otro lado, argumentó que el desconocimiento de la pauta salarial prevista en el art. 58 del Convenio que establecía un piso mínimo de garantías implicaba un retroceso arbitrario que violentaba el principio de no regresividad de derechos sociales –cfr. arts. 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y 2.1 del Pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales–, y el derecho de propiedad del actor (cfr. art. 17 de la Constitución Nacional).

Dictamen de la PGN (2017)

En su dictamen del 25 de abril de 2017, el Procurador Fiscal ante la CSJN, Víctor Abramovich, consideró que el recurso extraordinario federal había sido bien concedido ya que se había cuestionado la validez constitucional de un convenio colectivo de trabajo, por considerarlo contrario a los Convenios 87 y 98 de la OIT.

En primer lugar, respecto de la validez del control de constitucionalidad de oficio que el a quo realizó respecto del convenio colectivo 17/75, remitió a los autos “Mansilla”¹⁰¹ de la CSJN, donde se puntualizó que:

“(...) un tribunal no puede declarar de oficio la inconstitucionalidad de una norma cuando el beneficiario de esa decisión ha fundado sus argumentos en esa misma

101. CSJN, Fallos: 337:179, disponible en: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinks.JSP.html?idDocumento=7088281&cache=1651232361783>.

norma, lo cual muestra su conformidad con ella. En esa oportunidad, la Corte consideró que en esos supuestos la declaración de inconstitucionalidad de oficio excede el límite de la potestad jurisdiccional pues significa conceder algo que el propio interesado ha resignado y, en consecuencia, se altera el balance procesal (considerando 8°). En este caso, estimo que el superior tribunal se apartó de las constancias de la causa y de los planteos argumentales de los litigantes, y se avocó a controlar la validez de un convenio colectivo sobre el cual ambas partes formularon sus pretensiones (...).”

En el mismo precedente se sostuvo que:

“(...) sobre esa base, estimo que el análisis de constitucionalidad de oficio del artículo 58 del convenio 17/75, con fundamento en su celebración a través del mecanismo de arbitraje obligatorio, constituye una cuestión extraña al conflicto jurídico concreto traído a conocimiento del tribunal (...).”

Sentencia de la CSJN (2018)¹⁰²

En su sentencia del 5 de abril de 2018, la CSJN declaró inadmisibile el recurso extraordinario de conformidad con el art. 280 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación.

Ademus y otros c/ Municipalidad de la Ciudad de Salta y otro s/ Amparo sindical¹⁰³

Síntesis

En el caso se debatió si las asociaciones simplemente inscriptas tenían derecho a participar en las negociaciones colectivas en virtud del Convenio 87 de la OIT y del art. 14 bis de la CN que establecen y regulan la libertad sindical.

La Sala II de la Cámara Federal de Salta confirmó la sentencia de primera instancia que había admitido el amparo interpuesto por la Agrupación de Empleados Municipales de Salta (ADEMUS), al que adhirieron la Asociación de Trabajadores Municipales de Salta, y declaró la inconstitucionalidad de la resolución 2061/14, que homologaba el Convenio Colectivo de Trabajo 1413/14.

102. CSJ 004637/2015/CS001, disponible en:

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=744438&cache=1647024401810>.

103. “Ademus y otros c/ Municipalidad de la Ciudad de Salta y otro s/ Amparo sindical”, FSA-Justicia Federal de Salta - 648/2015, de 18/06/2018, disponible en: https://www.mpf.gob.ar/dictamenes/2018/VAbramovich/junio/Ademus_FSA_648_2015_CS1.pdf.

Entre sus fundamentos, la Cámara remitió al caso “ATE”¹⁰⁴ de la CSJN, en donde se declaró la inconstitucionalidad del art. 31 inc. a) de la ley 23.551, por exceder la prioridad que se concede a los sindicatos con personería gremial en materia de representación en las negociaciones colectiva. Allí, la Corte destacó la libertad sindical como principio arquitectónico y reiteró la incompatibilidad del art. 31 inc. a) de la ley de Asociaciones Sindicales con el Convenio 87. Asimismo, señaló que si bien el art. 1 de la ley 14.250 de Convenciones Colectivas de Trabajo establece que los convenios colectivos solo pueden ser celebrados por sindicatos con personería gremial, esa norma es anterior al art. 31 inc. a) de la ley 23.551, por lo que no podría ser interpretada aisladamente.

Contra ese pronunciamiento, la Unión de Trabajadores Municipales de Salta (UTM) dedujo recurso extraordinario federal, que fue contestado y concedido. En su presentación, afirmó que los fallos de la CSJN en los que se fundó la sentencia no eran análogos ni abordaron la cuestión debatida en el caso; por lo contrario, entendió que en el sub lite era aplicable el art. 31 inc. c) de la Ley N° 23.551.

Dictamen de la PGN (2018)

En su dictamen del 18 de junio de 2018, el Procurador Fiscal ante la CSJN, Víctor Abramovich, consideró que correspondía declarar procedente el recurso extraordinario y dejar sin efecto la sentencia apelada a fin de que se dicte un nuevo pronunciamiento. Entre sus argumentos, sostuvo que:

“(…) asiste razón a la recurrente en cuanto se queja de que la sentencia apelada haya declarado la inconstitucionalidad de la resolución 2061/14, que homologó el CCT 1413/14, omitiendo pronunciarse sobre las normas que regulan la participación de las asociaciones sindicales en la negociación colectiva y que, en consecuencia, resultan decisivas para el examen de la cuestión federal. Por un lado, el artículo 31, inciso c, de la ley 23.551, establece que ‘Son derechos exclusivos de la asociación sindical con personería gremial: (...) c) Intervenir en negociaciones colectivas y vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social’. Por el otro, el artículo 1 de la ley 14.250 dispone que ‘Las convenciones colectivas de trabajo que se celebren entre una asociación profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores, y una asociación profesional de trabajadores con personalidad gremial, estarán regidas por las disposiciones de la presente ley’. En ese marco normativo fue celebrado el CCT 1413/14 y dictada la resolución 2061/14 (...)”.

Asimismo, con remisión a los autos “ATE”¹⁰⁵ de la CSJN, sostuvo que:

104. CSJN, Fallos: 336:672, disponible en: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=7024181&cache=1651167403932>.

105. CSJN, Fallos: 331:2499, disponible en: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=6576061&cache=1651232464322>.

“(…) de los fundamentos de la decisión impugnada surge que el tribunal se refirió a la constitucionalidad del artículo 31, inciso a, de la ley 23.551, que establece que es derecho exclusivo de la asociación sindical con personería gremial ‘[d]efender y representar ante el Estado y los empleadores los intereses individuales y colectivos de los trabajadores’. Sin embargo, esa norma no es pertinente para juzgar la validez de la resolución 2061/14, puesto que existen normas específicas -los mencionados arts. 31, inc. c, ley 23.551 y 1, ley 14.250- que regulan la representación de los intereses de los trabajadores en las negociaciones colectivas. El examen de esas disposiciones específicas no puede ser suplido por la cita de diversos pronunciamientos de la Corte Suprema, que si bien se refieren a la validez de disposiciones que establecen prerrogativas exclusivas a favor de sindicatos con personería gremial, no tratan la cuestión constitucional planteada, esto es, si es compatible con la libertad sindical la exclusividad de esas entidades para negociar los convenios colectivos de trabajo (...)”.

En esta línea, concluyó que:

“(…) la Corte Suprema declaró la inconstitucionalidad de normas que establecen derechos exclusivos en favor de los sindicatos con personería gremial y, en consecuencia, equiparó, a esos efectos, a las asociaciones simplemente inscriptas, pero no trató las normas aquí involucradas ni las competencias sindicales que en esta causa se cuestionan y, de hecho, dejó a salvo de tacha constitucional determinadas prerrogativas en favor de los sindicatos más representativos. En ese sentido, al reproducir lo expuesto por el Comité de Libertad Sindical de la OIT, sostuvo que ninguna facultad concedida a los sindicatos con personería gremial puede serles negada a aquellos que no la tienen ‘...al margen de una prioridad en materia de representación en las negociaciones colectivas, en la consulta ante las autoridades y en la designación de delegados ante organismos internacionales’ (...)”.

Sentencia de la CSJN (2020)¹⁰⁶

En su sentencia del 3 de septiembre de 2020, la Corte Suprema hizo suyas las conclusiones vertidas en el dictamen del Procurador Fiscal, declaró procedente el recurso extraordinario y dejó sin efecto la sentencia apelada.

106. CSJN, Fallos: 343:867, disponible en: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=759884&cache=1649428428954>.

c) Despido discriminatorio por motivos gremiales

 Rossi, Adriana María c/ Estado Nacional - Armada Argentina s/ sumarísimo¹⁰⁷

Síntesis

En el caso se discutió la vulneración de la tutela sindical –cfr. art. 14 bis de la Constitución Nacional– y la protección reconocida a toda persona trabajadora en instrumentos internacionales de derechos humanos con jerarquía constitucional.

El juez de grado desestimó la pretensión de amparo sindical de la actora para que se dejara sin efecto la sanción disciplinaria que le había aplicado la Dirección del Hospital Naval Buenos Aires Cirujano Mayor Doctor Pedro Mallo, con fundamento en que la peticionante no estaba comprendida en la garantía del 14 bis en tanto formaba parte de una organización sindical simplemente inscripta. La Sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmó la decisión

Contra esa sentencia, la actora interpuso recurso extraordinario y alegó arbitrariedad en la sentencia por entender que la Cámara había incurrido en una exégesis inadecuada de la Ley N° 23.551 y vulneraba instrumentos internacionales de protección de derechos humanos.¹⁰⁸

Dictamen de la PGN (2006)

En su dictamen del 20 de septiembre del 2006, la Procuradora Fiscal ante la CSJN, Marta A. Beiró, consideró que correspondía hacer lugar a la queja, declarar procedente el recurso extraordinario, dejar sin efecto la sentencia apelada y restituir las actuaciones al tribunal de origen a fin de que se dicte un nuevo fallo.

Entre sus argumentos, sostuvo que:

“(…) la tutela sindical con rango constitucional no se agota en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, porque esa manda se vio fortalecida por la singular protección reconocida a toda persona trabajadora en textos internacionales de derechos humanos que cuentan con jerarquía constitucional (...); a lo que se agrega lo establecido en numerosos convenios de la OIT -como los n° 87, 98 y 135- donde se vislumbra una protección especial contra los hechos de discriminación sindical dirigida a los trabajadores, trátase o no de representantes gremiales, y a la actividad

107. “Rossi, Adriana María c/ Estado Nacional - Armada Argentina s/ sumarísimo”, R, 1717,XLI, de 31/10/2007, disponible en: https://www.mpf.gov.ar/dictamenes/2007/beiro/rossi_adriana_r_1717_l_xli.pdf.

108. Cfr. Constitución Nacional, art. 14 bis; DADDH, art. XXII; DUDH, art. 23.4; CADH, art. 16.1; PIDESC, art. 8.1; y PIDCP, art. 22.

sindical desarrollada por los representantes en el marco del establecimiento o empresa (...).”.

Sentencia de la CSJN (2009)¹⁰⁹

En su sentencia del 1° de septiembre de 2009, la Corte Suprema hizo lugar parcialmente a la queja, declaró procedente el recurso extraordinario y revocó la sentencia apelada. Para ello remitió a los fundamentos vertidos en el dictamen de la Procuradora Fiscal ante la CSJN.

 **Molina, Reynaldo Antonio y otro c/ Spicer Ejes Pesados S.A. s/ Acción de amparo**¹¹⁰

Síntesis

En el caso la controversia consistió en determinar si un despido motivado por la actividad gremial de los actores podía ser calificado como discriminatorio, y si correspondía la eventual reinstalación en el lugar de trabajo.

La Sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmó la sentencia de primera instancia, rechazó la demanda de nulidad del despido discriminatorio y la reinstalación en el lugar de trabajo de los actores por considerar que no se había demostrado que el despido haya estado motivado por su actividad gremial.

El a quo sostuvo que resultaban inaplicables tanto el art. 47 de la Ley N° 23.551 como el art. 1° de la Ley N° 23.592, toda vez que las pruebas producidas no evidenciaban razones suficientes para juzgar discriminatorios los despidos dispuestos por la demandada. Ello así, ya que si bien se reconoció que los actores participaban en los reclamos tendientes a resguardar los derechos de todos aquellos que trabajaban en la empresa, entendió que esa actividad no estaba directamente vinculada con el ejercicio de “algún grado de representación de todos o de algunos de los trabajadores” a fin de poder resultar configurativa del cumplimiento de una función de índole gremial.

Asimismo, fundamentó su postura en el Convenio 135 de la OIT referido al concepto de representación gremial; sostuvo que tal normativa no alcanzaba a la totalidad de los trabajadores que participaran en reuniones, asambleas o medidas de acción directa, sino sólo a aquellos que ejercieran cierta representación.

109. CSJN, Fallos: 332: 2715, disponible en:

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnálisis=677653&cache=1647090287133>.

110. “Molina, Reynaldo Antonio y otro c/ Spicer Ejes Pesados S.A. s/ Acción de amparo”, M, 742, XLVI, 19/12/2011, disponible en: https://www.mpf.gob.ar/dictámenes/2011/MBeiro/diciembre/Molina_Reinaldo_M_742_L_XLVI.pdf. En sentido similar: “Moreira, Gustavo Marcelo c/ Arte Radiotelevisivo Argentino S.A. s/ Juicio sumarísimo”, M, 1252, XLVII, de 27/02/2015, disponible en: https://www.mpf.gob.ar/dictámenes/2015/IGarcia/febrero/Moreira_Gustavo_M_1252_L_XLVII.pdf.

Dictamen de la PGN (2011)

En su dictamen del 19 de diciembre de 2011, la Procuradora Fiscal ante la CSJN, Marta A. Beiró, consideró que correspondía declarar admisible el recurso extraordinario deducido por el actor y revocar la sentencia recurrida. Entre sus argumentos, indicó que:

“(…) es del caso aclarar que el Convenio 135 trata sobre ‘los representantes de los trabajadores’, en cambio el art. 47 de la 23.551 -invocado por la actora- reconoce la tutela de los derechos de libertad sindical garantizados por esa ley, además de las asociaciones sindicales, a los trabajadores, a los que, a su vez, se les reconoce los derechos sindicales previstos en la ley, sin que deban acreditar representación alguna (…)”.

En esta línea, sostuvo que el criterio interpretativo decidido por los jueces para que prosperara la aplicación al caso de la ley 23.592 de “Actos Discriminatorios”, el trabajador debía acreditar algún grado de representatividad de los trabajadores –o en su defecto, ser “activista sindical”–. Por consiguiente, la Procuradora Fiscal ante la CSJN entendió que el caso:

“(…) adolece de la misma falencia del pronunciamiento que fue examinado en el dictamen emitido en el caso ‘Ledesma’, pues se introduce al presupuesto fáctico de la ley, características que no se desprenden de su texto. En términos estrictos, la abundante normativa internacional prohíbe en líneas generales ser sesgado por expresar opiniones, sean estas políticas o de cualquier otra índole (…)”.¹¹¹

Asimismo, agregó que,

“(…) la interdicción de la discriminación en cualquiera de sus formas y la exigencia internacional de realizar por parte de los Estados acciones positivas tendientes a evitarla deben reflejarse en su legislación, de lo cual la ley 23.592 es un ejemplo, y también en la interpretación que de tales leyes hagan los tribunales (...). [E]l trato desigual será declarado ilegítimo siempre y cuando quien defiende su validez no consiga demostrar que responde a fines sustanciales -antes que meramente convenientes- y que se trata del medio menos restrictivo y no sólo uno de los medios posibles para alcanzar dicha finalidad (...)”.

111. Cfr. DUDH, art. 2º; PIDCP, arts. 2.1 y 26; PIDESC, arts. 2º y 3º; y CADH, art. 1.1.

Sentencia de la CSJN (2013)¹¹²

En su sentencia del 17 de diciembre de 2013, la CSJN declaró inadmisibile el recurso extraordinario de conformidad con el art. 280 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación.

 **Varela, José Gilberto c/ Disco S.A.**¹¹³

Síntesis

En el caso se debatió la aplicación de la Ley N° 23.592 de “Actos Discriminatorios” a las relaciones laborales y, en particular, las diferencias en la protección entre quienes se desempeñan como representantes gremiales con o sin reconocimiento formal.

José Gilberto Varela interpuso una demanda contra la empresa Disco S.A. por nulidad del despido discriminatorio y para ser reinstalado en el puesto de trabajo. Alegó que la razón de su despido había estado dirigida a afectar el ejercicio de la libertad sindical y solicitó la aplicación de la Ley N° 23.592.

La Corte de Justicia de la provincia de Catamarca confirmó la sentencia de la Cámara de Apelaciones de Segunda Nominación que había rechazado la demanda. Contra dicha decisión, el actor interpuso un recurso extraordinario federal, cuya denegación motivó la presentación de un recurso de queja.

Dictamen de la PGN (2015)

En su dictamen del 4 de mayo de 2015, la Procuradora Fiscal ante la CSJN subrogante, Irma Adriana García Netto, consideró que correspondía declarar procedente el recurso extraordinario, dejar sin efecto la sentencia impugnada y restituir las actuaciones al tribunal de origen para que dictara un nuevo pronunciamiento.

Entre sus argumentos, sostuvo que la aplicación de la Ley N° 23.592 no se limitaba a representantes gremiales reconocidos formalmente. En este sentido, recordó que:

“(…) en el dictamen S.C. L. 263, L. XLV, “Ledesma, Florencio c/ Citrus Batalla SA s/ sumarísimo”, del 7 de octubre de 2010, se determinó que si la aplicación de la ley 23.592 estuviese condicionada a que el trabajador se encuentre comprendido en alguna de las previsiones estipuladas en los artículos 48, 50 y 52 de la ley

112. M. 742, XLVI, disponible en: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=707805&cache=1647089212112>.

113. “Varela, José Gilberto c/ Disco S.A.”, V, 528, XLVII, de 4/05/2015, disponible en: https://www.mpf.gov.ar/dictamenes/2015/I/Garcia/mayo/Varela_Jose_V_528_L_XLVII.pdf.

23.551, se estaría distinguiendo donde la norma no distingue e imponiendo una carga que la ley no exige (...).¹¹⁴

En esta línea, agregó que:

“ (...) en este caso la Cámara local sostuvo que no podía otorgarse una protección a quien desempeñare actividades sindicales sin ser representante gremial reconocido formalmente (...), tema que el superior Tribunal provincial entendió como opinable, sin examinar que se estaba planteando una cuestión de índole federal (...) Al respecto, cabe señalar que la Corte resolvió en numerosos casos en que trabajadores invocaron el artículo 47 de la ley 23.551 por no tratarse de actividades sindicales encuadrables en los artículos 48 y 52 de la ley 23.551 y les otorgó el amparo federal de la ley 23.592, criterio expuesto en el precedente de Fallos 333:2306 (“Álvarez”). Ese tema, a pesar de haber sido objeto de debate por el accionante e inclusive admitido por el juez de primera instancia, fue soslayado por el *a quo* (...).”

Por otro lado, sostuvo que toda vez que se alegue la existencia de un motivo discriminatorio correspondía al demandado probar que la conducta tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación. De este modo, estimó que:

“(...) en los casos en que resulta aplicable la ley 23.592, y se controvierte la existencia de un motivo discriminatorio en el acto en juego, resultará suficiente, para la parte que afirma dicho motivo, la acreditación de hechos, prima facie evaluados, que resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación, y la evaluación de uno y otro extremo, es cometido propio de los jueces de la causa, a ser cumplido de conformidad con las reglas de la sana crítica (...).”¹¹⁵

Sentencia de la CSJN (2018)¹¹⁶

En su sentencia del 4 de septiembre de 2018, la CSJN hizo lugar parcialmente a la queja y al recurso extraordinario, revocó la sentencia apelada, y devolvió las actuaciones al a quo a fin de que se dicte un nuevo pronunciamiento con arreglo a la presente.

114. Con remisión a: “Ledesma, Florencio c/ Citurs Batalla S.A. s/ Sumarísimo”, L, 263, XLV, de 7/10/2010, disponible en: https://www.mpf.gov.ar/dictámenes/2010/beiro/10-octubre/ledesma_florencio_l_263_l_45.pdf.

115. CSJN, Fallos: 334: 1387, disponible en:

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=111162&cache=1651246539874>.

116. CSJN, Fallos: 341: 1106, disponible en:

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnálisis=747343&cache=1649421104715>.

d) Estabilidad en el empleo

 Piñero, Héctor Ramón c/ SUBPGA S.A. s/ despido¹¹⁷

Síntesis

El caso trataba sobre la protección de la estabilidad del empleo de los representantes de organizaciones sindicales simplemente inscriptas.

La Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, al rechazar el recurso extraordinario local de inaplicabilidad de la ley deducido por la parte actora, confirmó el rechazo de la demanda por cobro de los salarios por estabilidad gremial hasta la finalización del mandato y de daños con fundamento en los arts. 48, 49, 52 y concordantes de la Ley N° 23.551.

El a quo sostuvo que el reclamante no había fundado su pretensión sobre la protección de la estabilidad del empleo que es reconocida a los representantes de organizaciones sindicales simplemente inscriptas. Asimismo, alegó que no había invocado en la etapa constitutiva del proceso la inexistencia de asociación sindical con personería gremial que lo colocara respecto de su empleador en situación de ejercer sus funciones con iguales garantías a las de los representantes de una organización de ese tipo.

La recurrente planteó la arbitrariedad del fallo recurrido en virtud del art. 48 de la Ley N° 23.551 que reglamenta la garantía de la libertad sindical y tutela sindical garantizada a los representantes sindicales con fundamento en el art. 14 bis de la Constitución Nacional.

El trabajador alegó que sufrió un trato discriminatorio por parte de la patronal, al haber sido despedido, toda vez que contaba con protección gremial receptada en el art. 14 bis de la Constitución Nacional.

Asimismo, arguyó que los jueces “(...) prescindieron de la aplicación de normas que integran el bloque de derechos correspondientes a la tutela sindical del representante gremial como presupuesto necesario de la libertad sindical, y que eran aplicables para la resolución del caso complementando el (...) art. 14 bis [de la Constitución Nacional]”.

Dictamen de la PGN (2010)

En su dictamen del 24 de agosto de 2010, la Procuradora Fiscal ante la CSJN, Marta A. Beiró,

117. “Piñero, Héctor Ramón c/ SUBPGA S.A. s/ despido”, P, 894, XLIV, de 24/08/2010, disponible en: https://www.mpf.gob.ar/dictamenes/2010/beiro/8-agosto/pineiro_hector_p_894_l_44.pdf.

sostuvo que debía hacerse lugar a la queja, declarar procedente el recurso extraordinario y dejar sin efecto la sentencia impugnada. Entre sus argumentos, indicó que:

“(…) el a quo omitió tener en cuenta el interés jurídico invocado con fundamento en los arts. 14 bis y 75 inciso 22 de la Constitución Nacional, el art 8.3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y 22.3 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, nros. 87, 98, 111, 135) en cuanto tutelan al representante gremial a fin de garantizar el principio de libertad sindical, tal como fue invocado en el recurso extraordinario local (…)”.

Ante el rechazo de los jueces de grado de la acción con fundamento en la falta de personería gremial de la entidad que representaba, señaló que se imponía un tratamiento integral y comprensivo del problema en el marco de las propias posibilidades que aportó el interesado con fundamento en la tutela que la Ley N° 20.155 de “Asociaciones Profesionales”¹¹⁸ otorga a los representantes sindicales, “a[u]n cuando pertenezcan a una entidad sin personería gremial reconocida por la simple inscripción”. En este entendimiento, sostuvo que:

“(…) [l]a parte alegó que en el caso se configuran tales presupuestos legales desde que la norma mencionada no contempla un rechazo categórico a la tutela del representante gremial de las organizaciones simplemente inscriptas y una interpretación en contrario revelaba una errónea aplicación de la ley (...) Por esa razón, el recurrente explicó que debía analizarse el conjunto de normas que corresponde al instituto de la ‘estabilidad gremial’ como garantía inescindible de la libertad sindical dentro del plexo jurídico que mencionó en su recurso local (...)”.

En virtud de lo expuesto, concluyó que debía hacerse lugar a la queja, declarar procedente el recurso extraordinario, dejar sin efecto la sentencia impugnada y restituir las actuaciones al tribunal de origen para que se dicte un nuevo pronunciamiento.

Sentencia de la CSJN (2014)¹¹⁹

En su sentencia del 11 de diciembre de 2014, la CSJN por mayoría hizo lugar a la queja, declaró procedente el recurso extraordinario y dejó sin efecto la sentencia apelada. Para ello remitió a los fundamentos vertidos en el dictamen de la Procuradora Fiscal.

118. Ley 20.155 “Ley de Asociaciones Profesionales de Trabajadores”, sancionada el 12/02/1973.

119. CSJ 894/2008 (44-P), del voto de los jueces Fayt, Maqueda, y Zaffaroni, disponible en: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=717677&cache=1647089505053>.

e) Asociaciones simplemente inscriptas

Federación Única de Viajantes de la República Argentina y otro c/ Yell Argentina S.A.¹²⁰

Síntesis

En el caso se debatió si el derecho a la representación judicial de intereses colectivos se podía extender a las asociaciones sindicales simplemente inscriptas.

La Federación Única de Viajantes de la República Argentina y la Asociación de Viajantes Vendedores de la República Argentina —entidades de primer y segundo grado con personería gremial— habían iniciado una demanda contra Yell Argentina S.A. a fin de que se la obligara a efectuar el aporte al Fondo de Investigación y Perfeccionamiento Gremial y Profesional establecido en el art. 30 del Convenio Colectivo de Trabajo 308/75.

La Sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmó el fallo de primera instancia que había rechazado la demanda. Para así resolver, sostuvo que la procedencia de la acción requería la intervención de los trabajadores respecto de cuyos contratos se discutía el encuadre convencional. De acuerdo con la Cámara, a las entidades demandantes no les había sido reconocida la representatividad sobre la base de la cual reclamaban, pues carecían de personería gremial. Ante esta decisión, las entidades sindicales presentaron un recurso extraordinario, cuya denegatoria motivó la interposición de una queja.

Dictamen de la PGN (2014)

En su dictamen del 8 de octubre de 2014, la Procuradora Fiscal subrogante ante la CSJN, Irma A. García Netto, estimó que debía hacerse lugar al recurso de queja y, en consecuencia, entendió que correspondía dictar un nuevo pronunciamiento.

En este sentido, concluyó que el derecho de representación judicial de intereses colectivos se extendía a las asociaciones sindicales simplemente inscriptas:

“(...) la Cámara no ha valorado como es menester que la defensa del interés colectivo es una de las funciones principales de las entidades sindicales y que su alcance deriva, entre otras normas, de las disposiciones previstas en los artículos

120. “Federación Única de Viajantes de la República Argentina y otro c/ Yell Argentina S.A.”, S.C.F. 94, L. XLVIII, de 8/10/2014, disponible en: https://www.mpf.gob.ar/dictamenes/2014/igarcia/octubre/federaci%C3%B3n_de_viajantes_f_94_l_xlviii.pdf.

2, 3, 5, 23 y 31 de la ley 23.551. Así lo ha reconocido la Corte en el marco de una acción de amparo, cuando sostuvo que ‘no aparece como indebida la legitimación procesal que se ha otorgado al sindicato amparista, asociación que cuenta con la respectiva personería gremial, y por lo tanto encargada de representar frente al Estado y los empleadores, tal el caso de autos, los intereses individuales y colectivos de los trabajadores’ (Fallos 326:2150). Más recientemente, el Máximo Tribunal ha extendido esta potestad a las entidades sindicales simplemente inscriptas, por entender que el derecho de representar los intereses colectivos de los trabajadores a los efectos de promover un reclamo judicial, esta inequívocamente reconocido por normas de jerarquía constitucional (cf. Sentencia dictada el 18/06/2013 en la causa S.C. A.598 1. XLIII ‘Asociación de Trabajadores del Estado en la causa Asociación de Trabajadores del Estado s/acción de inconstitucionalidad’) (...).”.

Sentencia de la CSJN (2016)¹²¹

En su sentencia del 29 de marzo de 2016, la CSJN declaró inadmisibile el recurso extraordinario de conformidad con el art. 280 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación.

f) Interpretación de los convenios colectivos de trabajo

Assuma, Orlando José c/ Supercanal S.A.¹²²

Síntesis

En el caso, la discusión giró en torno de la interpretación de los convenios colectivos de trabajo a la luz de los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo.

Un trabajador de prensa presentó una demanda por despido y diferencias salariales. En apoyo de su postura invocó el Convenio Colectivo de Trabajo 17/75 de Trabajadores de Prensa de la provincia de Mendoza.

La Sala II de la Suprema Corte de Justicia mendocina revocó la sentencia de la Séptima Cámara del Trabajo provincial, que había admitido el reclamo del trabajador y declaró la inconstitucionalidad del art. 58 del mencionado convenio colectivo.

En este sentido, sostuvo que el mecanismo jurídico a través del cual el convenio había sido celebrado

121. CNT 34745/2008/1/RH1, disponible en:

<http://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumento.html?idAnalisis=729128>.

122. “Assuma, Orlando José c/ Supercanal S.A.”, CSJ 382/2016/CS1, de 25/04/2017, disponible en:

https://www.mpf.gov.ar/dictamenes/2017/VAbramovich/abril/Assuma_Orlando_CSJ_382_2016.pdf.

—arbitraje obligatorio— resultaba contrario a los Convenios 87, 98 y 154 de la OIT que establecen la obligación estatal de abstenerse de toda intervención que menoscabe la libertad sindical. Frente a esa decisión, el actor interpuso un recurso extraordinario federal, que fue concedido.

Dictamen de la PGN (2017)

En su dictamen del 25 de abril de 2017, el Procurador Fiscal ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación, Víctor Abramovich, consideró que las diferentes rondas de negociaciones colectivas que tuvieron como base el convenio cuestionado no vulneraban los instrumentos de la OIT.

Por tal razón, indicó que correspondía declarar procedente el recurso extraordinario y revocar la sentencia recurrida. Para ello, sostuvo que, en materia de interpretación de normas laborales, regía el principio pro homine:

“(…) en cuanto a las pautas de aplicación de los convenios de la OIT y su relación con las leyes y convenciones colectivas nacionales, la constitución de ese organismo internacional, en su artículo 19.8, establece que ‘En ningún caso podrá considerarse que la adopción de un convenio o de una recomendación por la conferencia, o la ratificación de un convenio por cualquier Miembro, menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en el convenio o en la recomendación’. Esa pauta interpretativa, en virtud del principio de aplicación de la norma más favorable, garantiza que las normas de la OIT, que actúan como pisos mínimos, nunca puedan ser aplicadas para reducir derechos o desmerecer el nivel de tutela alcanzado por la norma interna. Esta regla hermenéutica es coherente con el principio pro homine o de la efectiva y más plena tutela del derecho social (Fallos 333:2306, ‘Álvarez’; 336:672, ‘ATE’, entre muchos otros) (...)”.

Sentencia de la CSJN (2018)¹²³

En su sentencia del 5 de abril de 2018, la CSJN declaró inadmisibile el recurso extraordinario de conformidad con el art. 280 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación.

123. CSJ 382/2016/CS1, disponible en: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=744437&cache=1647211610292>.

g) Colisión de derechos: huelga y acceso a la educación

 **Federación de Sindicatos de Trabajadores de la Educación del Chaco c/ Ministerio de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología de la Provincia del Chaco s/Amparo**¹²⁴

Síntesis

El caso versó sobre un planteo de inconstitucionalidad de la Resolución 506/2013 del Ministerio de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología de la provincia del Chaco en relación con la sustitución de docentes adheridos a medidas de fuerza por personal suplente. Los derechos en pugna eran, por un lado, el derecho de huelga, y, por el otro, el de acceso a la educación.

El Superior Tribunal de Chaco desestimó el recurso de inconstitucionalidad interpuesto por la parte actora y, en consecuencia, confirmó la sentencia de segunda instancia que se había pronunciado a favor de la validez de la Resolución 506/2013 del Ministerio de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología de la mencionada provincia.

Oportunamente, la Cámara destacó que esa resolución había sido en cumplimiento de una orden judicial del Juzgado del Trabajo de la ciudad de Presidencia Roque Sáenz Peña. El a quo había admitido la medida cautelar solicitada por padres de alumnos afectados por las medidas de fuerza llevadas adelante por los docentes provinciales desde el inicio del ciclo lectivo del año 2013.

En este contexto, había ordenado a la provincia que adoptara las medidas necesarias para garantizar el estado regular de las clases en los establecimientos escolares de educación pública, en forma provisoria, hasta el dictado de sentencia definitiva.

La parte actora interpuso recurso extraordinario, cuya denegatoria dio origen a la queja. Entre sus argumentos, sostuvo que el gobierno de la provincia del Chaco carecía de facultades para reglamentar el derecho de huelga, y que su reglamentación correspondía al Congreso Nacional. Asimismo, planteó que el derecho de huelga se encuentra protegido en el art. 14 bis de la Constitución Nacional y en tratados internacionales ratificados por la República Argentina; agregó que sólo admite ciertas limitaciones en su ejercicio en los supuestos previstos por el art. 24 de la Ley N° 25.877¹²⁵, reglamentado por el Decreto 272/06, en consonancia con los principios de la OIT.

124. “Federación de Sindicatos de Trabajadores de la Educación del Chaco c/ Ministerio de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología de la Provincia del Chaco s/Amparo”, CSJ 2854/2015/RH1, de 24/05/2017, disponible en: https://www.mpf.gob.ar/dictámenes/2017/VAbramovich/mayo/Federaci%C3%B3n_Sindicatos_CSJ_2854_2015.pdf.

125. Ley N° 25.877 “Régimen Laboral”, sancionada el 2/03/2004, promulgada el 18/03/2004, y publicada en el B.O. del 19/03/2004.

Dictamen de la PGN (2017)

En su dictamen del 24 de mayo de 2017, el Procurador Fiscal ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación, Víctor Abramovich, sostuvo que la Resolución provincial 506/2013 del Ministerio de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología restringía el derecho de huelga y vulneraba el art. 14 bis de la Constitución Nacional y tratados con jerarquía constitucional. En este sentido, consideró que:

“ (...) el derecho de huelga, como derecho autónomo e instrumento esencial para el ejercicio de la libertad sindical, encuentra hoy amplio y expreso reconocimiento en nuestro ordenamiento jurídico (...)”.

Mencionó que la libertad sindical se encuentra establecida en el art. 14 bis de la Constitución Nacional, art. 8.d) del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales y en el Convenio 87 de la OIT (cuya jerarquía constitucional fue reconocida por la Corte Suprema) así como en otros instrumentos internacionales, (cfr. art. 8 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales).¹²⁶

En esta línea, agregó:

“(...) La huelga constituye uno de los medios legítimos fundamentales de que disponen los trabajadores y sus organizaciones para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales. Es una medida de acción directa que actúa como instrumento de presión de vital importancia para lograr mejores condiciones de trabajo y reivindicaciones de tipo profesional, en el marco de una relación asimétrica de poder (...)”.

Y agregó que:

“(...) los conflictos entre el derecho de huelga de los trabajadores y el derecho a la educación de los niños y sus familias deben resolverse mediante una ponderación adecuada, teniendo en cuenta que los derechos fundados en cualquiera de las cláusulas de la Constitución Nacional tienen igual jerarquía y deben ser conciliados con el fin de que subsistan en armónica coherencia (Fallos:272:231, ‘Santoro’; 308:789, ‘Campillay’, considerando 5°, 339:323, ‘Boggiano’, considerando 4°, entre muchos otros) (...)”.

126. Cfr. CSJN, Fallos: 331:2499, del considerando 5°, disponible en: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=6576061&cache=1654184638016>.

Sentencia de la CSJN (2018)¹²⁷

En su sentencia del 28 de junio de 2018, la CSJN hizo suyos los fundamentos del Procurador Fiscal y desestimó el recurso de queja.

h) Sindicalización de los miembros de fuerzas de seguridad

Sindicato Policial Buenos Aires c/ Ministerio de Trabajo s/ Ley de Asociaciones Sindicales¹²⁸

Síntesis

El caso versó sobre la sindicalización de los miembros de fuerzas de seguridad, en el marco de un rechazo del pedido de inscripción gremial formulado por el Sindicato Policial de Buenos Aires.

El Ministerio de Trabajo de la Nación, Empleo y Seguridad Social de la Nación había rechazado la inscripción gremial solicitada por el Sindicato Policial de Buenos Aires (SIPOBA), decisión que había sido confirmada por la Sala V de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

En aquel decisorio, el voto de la mayoría consideró que “en virtud de la especial naturaleza de la actividad y de las funciones de los efectivos policiales”, éstos no pueden ser asimilados al universo de trabajadores comprendido en la Ley N° 23.551.

A su vez, agregó que esas limitaciones a la libertad sindical encuentran recepción en los distintos instrumentos internacionales de derechos humanos. Además, indicó que, de acuerdo con las normas internacionales, la legislación nacional debía determinar hasta qué medida los derechos de sindicalización eran aplicables a las fuerzas armadas y a la policía.

Contra ese pronunciamiento, el SIPOBA presentó un recurso extraordinario federal, cuya denegación dio lugar al recurso de queja. Entre sus argumentos, sostuvo que se había vulnerado el principio de legalidad contenido en el art. 19 de la Constitución Nacional.

Asimismo, puntualizó que no existía ninguna legislación que prohibiere la sindicalización de los integrantes de las fuerzas policiales ni que los excluyere de la aplicación de la Ley N° 23.551.. En

127. CSJ 2854/2015 RH1, disponible en:

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=745784&cache=1647356490166>.

128. “Sindicato Policial Buenos Aires c/ Ministerio de Trabajo s/ Ley de Asociaciones Sindicales”, S, 909, XLVI, de 5/12/2012, disponible en:

https://www.mpf.gov.ar/dictamenes/2012/AGilsCarbo/diciembre/Sindicato_Policial_S_909_L_XLVI.pdf

esta línea, invocó la aplicación del art. 14 bis de la Constitución Nacional en cuanto garantiza a todos los trabajadores la “organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial”.

Dictamen de la PGN (2012)

En su dictamen del 5 de diciembre de 2012, la Procuradora General de la Nación, Alejandra M. Gils Carbó, consideró que la CSJN debía declarar procedente el recurso extraordinario y confirmar la sentencia apelada.

Al respecto, recordó que el Convenio 98 de la OIT sobre “Derecho de Sindicalización y Negociación Colectiva” establece en su art. 5 que la legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía.

A su vez, que el Convenio 151 sobre “Protección del Derecho de Sindicación y los Procedimientos para Determinar las Condiciones de Empleo en la Administración Pública” contiene la misma previsión en su art. 1.3. En este sentido, agregó que:

“(...) las normas internacionales que tratan específicamente los derechos sindicales acogen expresamente las especiales características de la actividad y de las funciones realizadas por las fuerzas policiales. Esas particularidades exigen que la implementación efectiva de los derechos sindicales de esos trabajadores sea precedida de una adecuación armonización con valores jurídicos elementales -como la seguridad nacional, el orden social y la paz interior- y, en definitiva, con los derechos y garantías de los restantes habitantes de cada Estado (...)”.

Asimismo, la entonces Procurador General de la Nación remitió a la Opinión Consultiva 6 de la Corte IDH¹²⁹ en la cual se indicó que:

“(...) las leyes a que se refiere el artículo 30 son actos normativos enderezados al bien común, emanados del Poder Legislativo democráticamente elegido y promulgados por el Poder Ejecutivo. Esta acepción corresponde plenamente al contexto general de la Convención dentro de la filosofía del Sistema Interamericano (...)”.

En este sentido, indicó que la sindicalización de las fuerzas de seguridad requería de una adecuada armonización con los derechos y garantías de los restantes habitantes de cada Estado:

129. Corte IDH, Opinión Consultiva 6/86, del 9 de mayo de 1985, “La expresión de las ‘leyes’ en el artículo 30 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos”, Serie A n° 6.

“(…) las normas internacionales que tratan específicamente los derechos sindicales acogen expresamente las especiales características de la actividad y de las funciones realizadas por las fuerzas policiales. Esas particularidades exigen que la implementación efectiva de los derechos sindicales de esos trabajadores sea precedida de una adecuada armonización con valores jurídicos elementales —como la seguridad nacional, el orden social y la paz interior— y, en definitiva, con los derechos y garantías de los restantes habitantes de cada Estado. Esa tarea es delegada por los convenios internacionales a las legislaciones internas de cada Estado miembro (...)”.¹³⁰

Asimismo, sostuvo que, en el caso de integrantes de fuerzas de seguridad, se requiere la sanción de una norma que defina los alcances del derecho a la sindicalización:

“(…) En el marco del derecho interno, los arts. 14 y 14 bis de la Constitución Nacional consagran el derecho de asociación, así como el derecho a la organización sindical libre y democrática. A su vez, la Ley nro. 23.551 reglamenta la libertad sindical y los derechos de esa naturaleza. Las mismas razones que subyacen a las limitaciones consagradas en las normas internacionales explican por qué las garantías previstas en los arts. 14 y 14 bis carecen de operatividad en el caso de los integrantes de las fuerzas de seguridad ante la ausencia de una ley expresa, que pondere y armonice esos derechos con los restantes valores jurídicos y derechos en juego. A su vez, esos fundamentos explican la inaplicabilidad de la Ley n° 23.551 a esos trabajadores. Esa ley tuvo en mira los derechos sindicales de los trabajadores en general, pero no previó la especial situación de los miembros de las policías. A modo de ejemplo señaló que esa norma no ponderó cómo la organización jerárquica vertical, que caracteriza el desenvolvimiento de esas fuerzas y de la que depende, en gran parte, la operatividad del servicio, convive con el principio de democracia sindical (...)”.

Por otro lado, consideró que, ante la ausencia de una legislación específica sobre sindicalización de las fuerzas de seguridad, ésta “no podrá ser suplida judicialmente”:

“(…) ese equilibrio entre los valores y derechos en juego debe ser realizado por los poderes políticos, luego de la realización de los debates y deliberaciones apropiadas. Sólo en el amplio marco de un debate legislativo puede establecerse

130. Agregó que: “[d]e modo concordante, las normas internacionales que consagran el derecho de asociación disponen que los derechos de cada persona están limitados por los derechos de los demás, por la seguridad de todos y por las justas exigencias del bienestar general y del desenvolvimiento democrático (cfr. arts. 22 y 28 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre). Además, el art. 16, inc. 3°, de la Convención Americana sobre Derechos Humanos aclara que el reconocimiento a la libertad de asociación ‘... no impide la imposición de restricciones legales, y aún la privación del ejercicio del derecho de asociación, a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía’. En similares términos, el art. 8, inc. y, del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el art. 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos prevén expresamente que los Estados parte impongan restricciones legales al ejercicio de derechos sindicales por parte de los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado”.

una ponderación que considere la totalidad de los intereses involucrados, y no meramente los emergentes en el contexto de un caso judicial concreto. Ese debate —y, en definitiva, la fijación del adecuado equilibrio— debe ser enriquecido por los diversos aportes técnicos, el intercambio de ideas e información, la planificación, la previsión presupuestaria, en caso de corresponder, y por el establecimiento de otras políticas vinculadas. Esas tareas, por su naturaleza, sólo pueden ser efectuadas por los poderes políticos y su inactividad no puede ser suplida, al menos en este caso, por la actuación judicial en el acotado marco de una causa (...).”

Indicó que el derecho a obtener un reconocimiento como asociación sindical de los integrantes de fuerzas de seguridad y los restantes derechos sindicales no son de carácter operativo:

“(...) el Convenio OIT n° 87 no le otorga un derecho de carácter operativo a las fuerzas policiales a obtener un reconocimiento como asociación sindical ni a gozar los restantes derechos sindicales previstos en ese tratado. En efecto, tal como lo expuso el Comité de Libertad Sindical, la norma expresamente delega en los Estados miembro de la OIT la implementación efectiva y la determinación del alcance de los derechos sindicales de los miembros de la policía. Ello ha llevado al Comité a entender que no existe un incumplimiento por parte de los Estados miembro que aún no hayan implementado la sindicalización de las fuerzas policiales (...).”

Finalmente, concluyó que:

“(...) de la exposición efectuada de las normas de derecho internacional surgen, al menos, dos aspectos relevantes. Por un lado, dichas normas receptan que el ejercicio de la libertad sindical y de los derechos sindicales por parte de los integrantes de las fuerzas policiales puede comprometer valores jurídicos esenciales —como la seguridad nacional, el orden social y la paz interior—, así como los derechos y garantías de otros sujetos. Ello justifica las limitaciones contenidas en forma concordante en los diversos convenios que consagran tanto los derechos sindicales como el derecho de asociación. Por otro lado, y precisamente por esa razón, las citadas normas internacionales no les otorgan un derecho de carácter operativo a los integrantes de las fuerzas policiales a ejercer los derechos sindicales y de asociación previstos en tales convenios. Esas normas delegan en los Estados miembro la armonización de los derechos sindicales con los restantes valores jurídicos y derechos en juego (...).”

Sentencia de la CSJN (2017)¹³¹

En su sentencia del 11 de abril de 2017, la CSJN por mayoría, hizo suyos los fundamentos y conclusiones de la Procuradora General y, en consecuencia, declaró admisible el recurso de queja, procedente el recurso extraordinario y confirmó la sentencia apelada.

i) Sindicalización de personas privadas de la libertad

Sindicato Único de Trabajadores Privados de la Libertad Ambulatoria y otro c/ Estado Nacional - Ministerio de Justicia y DDHH y otros s/ Amparo ley 16.986¹³²

Síntesis

En el caso se abordó una acción de amparo planteada por el Sindicato Único de Trabajadores Privados de la Libertad Ambulatoria (SUTPLA) a fin de que otorgue trabajo en forma inmediata a todas las personas privadas de la libertad ambulatoria que estaban sin ocupación que se encontraban alojadas en los establecimientos de la Dirección Nacional del Servicio Penitenciario Federal –cfr. arts. 106 y ss. de la ley 24.660 y art. 119 del Decreto 303/96–.¹³³

La jueza del Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 6 se declaró incompetente para entender en el amparo promovido por SUTPLA, con la adhesión de la Central de Trabajadores Argentinos (CTA), contra el Estado Nacional -Ministerio de Justicia- y la Dirección Nacional del Servicio Penitenciario Federal, con el fin de que se condenara a los codemandados a cumplir con los arts. 106 y ss. de la Ley N° 24.660, y 30 y 493 inc. 1, del CPPN.

La Sala I de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo confirmó el fallo y atribuyó los autos a la Justicia en lo Contencioso Administrativo Federal, por considerar que la pretensión no recae sobre las normas regulatorias del derecho del trabajo, ajenas a los arts. 20 y 21 inc. a) de la ley 18.345.¹³⁴

Dictamen de la PGN (2014)

En su dictamen del 14 de octubre de 2014, el Procurador Fiscal ante la CSJN, Marcelo Adrián

131. CSJN, Fallos: 340: 437, voto de los jueces Lorenzetti, Highton de Nolasco y Rosenkrantz, disponible en: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=736874&cache=1647088793632>.

132. “Sindicato Único de Trabajadores Privados de la Libertad Ambulatoria y otro c/ Estado Nacional - Ministerio de Justicia y DDHH y otros s/ Amparo ley 16.986”, COMP, 325,L, de 14/10/2014, disponible en: https://www.mpf.gov.ar/dictamenes/2014/MSachetta/octubre/Sindicato_Comp_325_L.pdf.

133. Ley 24.660 “Ejecución de la pena privativa de la libertad”, sancionada el 19/07/1996, y promulgada el 8/07/1996.

134. Ley 18.345 “Organización y procedimiento”, sancionada el 12/09/1969, y publicada en el B.O. del 24/09/1969.

Sachetta, consideró que correspondía remitir el amparo a la Cámara Nacional de Casación Penal, a fin de que se declare la competencia del Juzgado Nacional de Ejecución Penal para intervenir en el asunto. Entre sus argumentos, sostuvo que:

“(...) para resolver una cuestión de competencia hay que atender, en primer término, a los hechos que se relatan en la demanda y después, en la medida que se adec[u]e a ellos, al derecho que se invoca como sostén de la pretensión (...)”.

En este sentido, remitió al art. 106 de la Ley N° 24.660, que dispone:“(...) el trabajo constituye un derecho y deber de la persona privada de su libertad ambulatoria y que configura una de las bases del tratamiento penitenciario programado y reviste positiva incidencia en su formación (...)”.

Además, la norma prevé que:

“(...) la tarea respetará la legislación laboral y de seguridad social para que el trabajo libre, en materia de organización -métodos, modalidades, jornadas de labor, horarios, medidas preventivas de higiene y seguridad-, como así también en materia de retribución, aportes a la seguridad social, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (...)”.

Sobre la base de estos argumentos, concluyó que:

“(...) no obstante que el SUTPLA aduce la competencia del fuero laboral, opino que el amparo debe tramitar ante la justicia en materia de ejecución penal. Así lo creo desde que el texto de la ley 24.660 determina que el juez de ejecución o juez competente garantizará el cumplimiento de las normas constitucionales y tratados internacionales ratificados por la República Argentina y los derechos de los condenados no afectados por la condena o por la ley (art. 3°). Además, ese ordenamiento prevé que, durante la ejecución de la pena, será de competencia judicial resolver las cuestiones que se susciten cuando se considere vulnerado alguno de los derechos del condenado (arts. 4, inc. “a”, y 11, ley 24.660; art. 493, ap. 1°, CPPN (...)”.

Sentencia de la CSJN (2015)¹³⁵

En su sentencia del 10 de noviembre de 2015, la CSJN rechazó la demanda in limine, y remitió las

135. C. 325. L. COM, disponible en:
<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=724873&cache=1649470971771>.

actuaciones al Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 6.

📄 SUTPLA y otro c/ Estado Nacional / Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación y otros s/ Acción de amparo¹³⁶

Síntesis

El caso versó sobre la sindicalización de los miembros de fuerzas de seguridad, ya que la agrupación de trabajadores “SUTPLA” no había podido inscribirse como asociación sindical.

La Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala IV, revocó la sentencia de primera instancia que declaró la falta de personería del Sindicato Único de Trabajadores Privados de la Libertad Ambulatoria (SUTPLA). Contra esa sentencia, el sindicato interpuso recurso extraordinario, que fue denegado.

En este sentido, el SUTPLA entendió que era una organización en los términos del art. 14 bis de la CN y del Convenio 87 de la OIT –cfr. art. 8, ap. 3, del PIDESC; art. 75 inc. 22 de la CN–; y que la inscripción registral no era constitutiva dado que la asociación existiría a partir de su fundación por los trabajadores en ejercicio de la autonomía de la voluntad y libertad sindical.

Asimismo, puntualizó que el secretario general había acreditado su designación mediante el acta de asamblea al interponer el amparo, lo que le confería facultades para actuar en juicio con sustento en el estatuto de la entidad.

Contra la decisión de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, el Servicio Penitenciario Federal dedujo recurso extraordinario, que fue denegado, lo cual dio lugar a la queja.

Por su parte, el apelante, con sustento en la doctrina de la arbitrariedad, sostuvo que la sentencia carecía de la debida fundamentación. Por un lado, refirió que la Cámara había modificado el tratamiento de la excepción de incompetencia; por otro lado, alegó que la actora carecía de inscripción gremial, lo cual infringía lo establecido en el art. 23 de la ley 23.551. En virtud de ello, alegó que no podía representar los intereses individuales y colectivos de los trabajadores ante el Estado.

También, hizo hincapié en que el decisorio le ocasionaba un gravamen irreparable al reconocer sindicalmente a la actora y lo sujetaba a continuar el pleito contra alguien que no contaba con personería ni legitimación, lo que constituía un supuesto de gravedad institucional.

136. “SUTPLA y otro c/ Estado Nacional - Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación y otros s/ Acción de amparo”, CNT-Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo - 55653/2012, de 6/06/2017, disponible en: https://www.mpf.gob.ar/dictámenes/2017/I/Garcia/junio/Sutpla_Otro_CNT_55653_2012.pdf. En sentido similar: “Asociación Civil Defeinder y otros c/ Telefónica de Argentina S.A. s/ Proceso de conocimiento”, A. 803, L. XLVI, de 17/05/2013, disponible en: https://www.mpf.gob.ar/dictámenes/2013/MCordoneRosello/mayo/Asoc_Civil_Defeinder_A_803_L_XLVI.pdf.

Dictamen de la PGN (2017)

En su dictamen del 6 de junio de 2017, la Procuradora Fiscal ante la CSJN (subrogante), Irma Adriana García Netto, estimó que correspondía hacer lugar a la queja, declarar procedente el recurso extraordinario federal y revocar la decisión apelada con el alcance indicado.

Para ello, remitió al dictamen “Sindicato Único de Trabajadores Privados de la Libertad Ambulatoria y otro c/ Estado Nacional - Ministerio de Justicia y DDHH y otros s/ Amparo ley 16.986”.¹³⁷

Sentencia de la CSJN (2019)¹³⁸

En su sentencia del 7 de marzo de 2019, la CSJN hizo suyos los fundamentos vertidos en el dictamen de la Procuradora Fiscal, hizo lugar a la queja, declaró procedente el recurso extraordinario y dejó sin efecto la sentencia apelada.

137. “Sindicato Único de Trabajadores Privados de la Libertad Ambulatoria y otro c/ Estado Nacional - Ministerio de Justicia y DDHH y otros s/ Amparo ley 16.986”, COMP, 325,L, de 14/10/2014, disponible en: https://www.mpf.gov.ar/dictamenes/2014/MSachetta/octubre/Sindicato_Comp_325_L.pdf.

138. CSJN, Fallos: 342: 197, disponible en: <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verUnicoDocumentoLink.html?idAnalisis=748457&cache=1649473101263>.



MINISTERIO PÚBLICO
FISCAL
PROCURACIÓN GENERAL DE LA NACIÓN
REPÚBLICA ARGENTINA

MINISTERIO PÚBLICO
FISCAL

PROCURACIÓN GENERAL DE LA NACIÓN
REPÚBLICA ARGENTINA

MINISTERIO PÚBLICO FISCAL | PROCURACIÓN GENERAL DE LA NACIÓN
Av. de Mayo 760 (C1084AAP) - Ciudad Autónoma de Buenos Aires - Argentina
(54-11) 4338-4300
www.mpf.gob.ar | www.fiscales.gob.ar