



## LEGISLACIÓN GENERAL - TRABAJO PRÁCTICO 2º SEMESTRE

Alumno 1: .....

D.N.I.:.....

Alumno 2: .....

D.N.I.:.....

Alumno 3: .....

D.N.I.:.....

**Evaluación Práctica 2do Semestre, Unidades 4 y 5:** Claridad, síntesis, precisión y profundidad conceptual e integración de los temas abordados en las referidas unidades.

### **PAUTAS:**

- 1) Reunidos en grupos de 3 alumnos deberán realizar el presente trabajo práctico evaluativo.
- 2) Forma de entrega: Envío por mail a casilla electrónica [leilatorres.apm@gmail.com](mailto:leilatorres.apm@gmail.com) con tiempo de entrega hasta el día viernes 25 de Octubre a las 19.00 hs. En el asunto deberán poner nombre y apellido de cada uno de los integrantes. Formato de documento a enviar: WORD. Un solo archivo por grupo.
- 3) No se admite grupos de más de 3 alumnos sin excepción.
- 4) **NO SE ADMITE LA UTILIZACIÓN DE HERRAMIENTAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL COMO ASÍ TAMPOCO PLAGIO NI COPIAS.** Estas dos cuestiones serán corroboradas en cada trabajo práctico, es decir, no podrá haber 2 TPs iguales y se verificará si se ha utilizado IA. En caso de incurrir en algunas de estas infracciones corresponderá asignarles la nota CERO.

**CONSIGNA 1:** Integración de conocimientos. Relaten 3 situaciones de problemática laboral en dónde se vean vulnerados los principios del derecho laboral. Relatar en cada caso un hecho, situación y/o historia ficticia o no ficticia de la que tengan conocimiento lo más elaborada posible, contando en detalle el caso. Indicar en cada uno cual es el principio vulnerado y cómo pueden aplicarse estos principios correctamente al caso.



**CONSIGNA 2: Análisis de caso. Según lo visto hasta ahora en la materia, lean la siguiente noticia y luego respondan el cuestionario.**

## Despido discriminatorio: la Corte ordenó reincorporar a empleados

Por mayoría, el Máximo Tribunal confirmó un fallo que había considerado a las cesantías como actos discriminatorios por actividades sindicales. En otro caso, revocó una sentencia que ordenó reinstalar una empleada bancaria de Río Negro. Fallos completos

La Corte Suprema de Justicia de la Nación, en su acuerdo de este martes, confirmó la sentencia de la Sala II de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, la cual, con arreglo al art. 1º de la ley 23.592 y al considerar que el despido sin causa de los trabajadores configuró un acto discriminatorio motivado por sus actividades sindicales, hizo lugar al reclamo de éstos y, en consecuencia, condenó a Pepitos SA, que gira bajo el nombre de fantasía “Orion`s”, a reincorporarlos en el empleo.

La intervención de la Corte tuvo por objeto examinar si la norma antedicha era aplicable al contrato de trabajo y, en caso afirmativo, cuáles eran sus efectos. El pronunciamiento fue adoptado por mayoría y cuenta con la disidencia parcial de tres jueces.

El voto que formó la mayoría (jueces Fayt, Petracchi, Maqueda y Zaffaroni), precisó, en primer lugar, los dos ámbitos del derecho constitucional de los derechos humanos que confluían en la solución del caso: por un lado, el principio de igualdad y prohibición de discriminación, y el fundamento de éste, la dignidad de la persona humana; por el otro, la proyección de esos contenidos tanto sobre la ley 23.592 cuanto sobre el terreno de la relación laboral y el derecho a trabajar, cuando en ambos se había producido una marcada evolución legislativa y jurisprudencial.

Así, después de expresar que dicho principio ya estaba presente en la Constitución Nacional desde sus orígenes (art. 16), recordó los diversos instrumentos internacionales de jerarquía constitucional y suprallegal, tanto de origen universal como regional, que lo habían reafirmado y profundizado. Sumó a ello, por un lado, las fuentes provenientes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), v.gr., el Convenio Nº 111 sobre Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) y, por el otro, la Declaración Socio Laboral del Mercosur (1998).



INSTITUTO SUPERIOR  
AGENTES DE PROPAGANDA MÉDICA  
CÓRDOBA



Puntualizó, con cita de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, que el principio de igualdad y prohibición de discriminación no sólo se desprende directamente “de la unidad de naturaleza del género humano”, es “inseparable de la dignidad esencial de la persona” y “posee un carácter fundamental para la salvaguardia de los derechos humanos tanto en el derecho internacional como en el interno”, sino que, a su vez, pertenece al jus cogens, “puesto que sobre él descansa todo el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional y es un principio fundamental que permea todo ordenamiento jurídico”.

Este principio implica la observancia de obligaciones de protección que vinculan “a todos los Estados y a los particulares”. Estas obligaciones, respecto de los primeros, les imponen un deber de abstenerse de realizar acciones que de cualquier manera vayan dirigidas, directa o indirectamente, a crear situaciones de discriminación de jure o de facto, pero también la adopción de “medidas positivas” para revertir o cambiar situaciones discriminatorias existentes en sus sociedades, lo cual implica, entre otras consecuencias, el ejercicio de un “deber especial” de protección respecto de actuaciones y prácticas de actores no estatales que creen, mantengan o favorezcan las situaciones discriminatorias: pesa sobre el Estado, “independientemente de cualquier circunstancia o consideración”, la obligación de no tolerar situaciones de discriminación en perjuicio de los trabajadores en las relaciones laborales privadas, y de no permitir que los empleadores violen los derechos de aquellos o vulneren las normas laborales nacionales e internacionales. En cuanto a los particulares, añadió, es deber del empleador respetar los derechos humanos de sus trabajadores.

En suma, sostuvo, el ingreso del principio de igualdad y prohibición de discriminación al dominio del jus cogens revela que éste se emplaza en uno de los estándares más elevados de la comunidad internacional, produciendo, a su vez, un efecto disuasivo, por cuanto señala a todos sus miembros y a los individuos sometidos a las jurisdicciones estatales, que el principio exhibe un valor absoluto del cual nadie puede desviarse.

En tales condiciones, juzgó que la ley 23.592, al imponer al autor de la discriminación la obligación de “dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización” y “reparar el daño moral y material ocasionados”, establecía una reacción legal proporcionada a tamaña agresión, puesto que el acto discriminatorio ofende nada menos que el fundamento definitivo de los derechos humanos, la dignidad de la persona, al renegar de uno de los caracteres ínsitos de ésta: la igualdad en dignidad de todos y cada uno de los seres humanos, de la cual deriva, precisamente, el principio de igualdad y prohibición de toda discriminación, destinado a proteger en la existencia dicha igualdad en esencia, intrínseca o inherente a todas las personas.

La mayoría afirmó que la ley 23.592 es aplicable al ámbito del derecho individual del trabajo, máxime cuando, primeramente, la proscripción de la discriminación no admite salvedades o ámbitos de tolerancia, que funcionarían como “santuarios de infracciones” y, en segundo lugar, la relación laboral muestra una especificidad que la distingue de manera patente de muchos otros vínculos jurídicos, puesto que la prestación



de uno de los celebrantes, el trabajador, está constituida nada menos que por la actividad humana, la cual resulta, por sí misma, inseparable de la persona humana y, por lo tanto, de su dignidad. En todo caso, puntualizó que, la progresividad en la plena efectividad de los derechos humanos, sumado al principio pro homine, determinaba que el intérprete deba escoger, si la norma lo posibilita, el resultado que proteja en mayor medida al individuo.

Además, respondió a las dos defensas de la empresa demandada. La primera, fundada en que la reinstalación del empleado era incompatible con el derecho a contratar y ejercer toda industria lícita del art. 14 de la Constitución Nacional según lo había sostenido la Corte en el caso De Luca de 1969, fue desestimada, entre otras razones, por cuanto, al margen de lo que pudiera seguirse del antecedente citado, el marco normativo constitucional, en la actualidad, difería del vigente para la época de De Luca: la protección del “derecho a trabajar” previsto en el art. 6.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que tiene jerarquía constitucional desde 1994, “si bien no impone la reinstalación, tampoco la descarta”. A ello sumó que la restitución es, hoy, una modalidad reparadora adoptada en el marco del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, y de aplicación por tribunales internacionales y nacionales. La segunda, basada en que la reinstalación implicaba una supresión de las facultades “discrecionales” del empleador de organización y dirección de la empresa e integración del personal, también fue rechazada: por más amplias que hipotéticamente fuesen dichas facultades, afirmó la mayoría, en ninguna circunstancia y lugar podrían dejar de estar limitadas por el inquebrantable respeto de la dignidad del trabajador y del jus cogens.

La última defensa, prosiguió la Corte, parece responder a una concepción instrumental del trabajador, cuando lo cierto es que el ser humano es eje y centro de todo el sistema jurídico y en tanto fin en sí mismo - más allá de su naturaleza trascendente- su dignidad intrínseca e igual es inviolable y constituye valor fundamental con respecto al cual los restantes valores tienen siempre carácter instrumental. Por lo tanto, fue confirmada la reinstalación dispuesta por la Sala.

### **CUESTIONARIO:**

a.- Según el texto leído, ¿Cuál es el caso de problemática laboral ocurrido?

b.- De acuerdo a la sentencia dictada por los jueces, ¿Cuáles son los principios que consideran se han vulnerado? Realice un resumen de la justificación y aplicación de cada uno de acuerdo a lo que se expresa a lo largo de la noticia del caso.



INSTITUTO SUPERIOR  
AGENTES DE PROPAGANDA MÉDICA  
CÓRDOBA



c.- Teniendo en cuenta lo desarrollado en clases en la Unidad 5 sobre Condiciones Dignas y Equitativas de Trabajo. ¿Cuál sería la normativa (artículos y de qué ley) aplicable? ¿Qué dice dicha normativa y por qué el presente caso estaría infringiéndola? Justifiquen.