

III- JURISPRUDENCIA

Cámara Federal de Apelaciones Ptovincia de Córdoba- Seguridad Social	49	50
Juzgados de Conciliación Ciudad de Córdoba -Derecho Colectivo	51	55
Cámara Única del Trabajo de Córdoba - Despido discriminatorio	56	59
Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo - Relaciones Individuales del Trabajo	60	67

III- JURISPRUDENCIA - TRIBUNALES INFERIORES

CAMARA FEDERAL DE APELACIONES PROVINCIA DE CORDOBA

“OLMOS, MARIELA DEL VALLE C/ ANSES s/ AMPARO LEY 16.986”.

Seguridad Social. Inaplicabilidad del decreto 300/97 el cual exige la obligación de presentar declaración jurada de salud al momento de afiliarse como trabajador autónomo. Expte: fcb 21441/2023. fecha 16/05/2023.

La Cámara Federal de Apelaciones de la Provincia de Córdoba confirmó la sentencia dictada por el Juez Federal N° 1 de Córdoba de fecha 8/07/2022 en cuyo decisorio había resuelto hacer lugar a la acción de amparo interpuesta por la señora Olmos en contra de la Anses, a través del cual solicitaba se declare la inaplicabilidad del Decreto 300/97, el cual exige la obligación la presentación de la declaración jurada de salud a fin de determinar si el accionante padecía alguna incapacidad al momento de su afiliación como trabajador autónomo, y ordenó al organismo previsional llevar a cabo las acciones tendientes a fin de que la Comisión Médica dictamine sobre el porcentaje de incapacidad de la actora. Asimismo, impuso las costas a la vencida.

La demandada basó su recurso de apelación en el agravio que tal declaración de inaplicabilidad le provocó y cuestionó la imposición de costas. Llegado el caso a la Cámara Federal, esta debía determinar si resultaba procedente o no la acción de amparo interpuesta por la actora señora Olmos, quien había agotado la vía administrativa reclamando ante el organismo previsional se le otorgara el beneficio de retiro por invalidez, quien se lo denegara atento que la titular había omitido presentar la declaración jurada de salud al momento de afiliarse como trabajadora autónoma, requisito exigido por el Decreto 300/97.

La Alzada analizó el marco normativo aplicable a la causa y señaló que la actora –conforme las constancias de la causa, había aportado al sistema 17 años y 7 meses por lo que cumplía con el requisito establecido por el Decreto 460/99 respecto de la regularidad en los aportes para acceder a la solicitud del beneficio. Asimismo, argumentó que, no se demostró que la Anses haya llevado a cabo las medidas necesarias para dar cumplimiento a la exigencia de la notificación que prevé el Decreto 300/97 el cual en su art. 6 establece: “Los trabajadores autónomos que se incorporen al SISTEMA INTEGRADO DE JUBILACIONES Y PENSIONES (SIJP) serán notificados fehacientemente por la DIRECCIÓN GENERAL IMPOSITIVA (DGI), en oportunidad de su inscripción o reinscripción, de las disposiciones reglamentarias de la Ley N° 24.241 contenidas en el apartado 2 de la reglamentación del artículo 27 (Decreto N° 55/94). en el apartado 4 de la reglamentación del artículo 30 (Decreto N° 56/94) y en el presente decreto.”

La Cámara sostuvo que la aplicación mecánica de la norma reglamentaria del Decreto podría implicar la no obtención de un beneficio lo que generaría una lesión en forma directa a la finalidad de la seguridad social, que no es otra cosa sino la de cubrir los riesgos de subsistencia y ancianidad.

Con relación a la imposición de costas, señaló que la Sala ha declarado inconstitucional el art. 21 de la ley 24.463 en la causa “RAMOS, Miguel Efraín c/ ANSES s/Reajustes por Movilidad” (Expte N° FCB 11190072/2007/CA1), sentencia de fecha 14 de diciembre de 2015 (www.cij.gov.ar –consulta de expedientes). En su mérito, aquellas se imponen a la demandada perdidosa (conf. art. 68, primera parte del C.P.C.C.N.).

III- JURISPRUDENCIA - TRIBUNALES INFERIORES

CAMARA FEDERAL DE APELACIONES PROVINCIA DE CORDOBA SEGURIDAD SOCIAL

“OLMOS, MARIELA DEL VALLE C/ ANSES s/ AMPARO LEY 16.986”.

Seguridad Social. Inaplicabilidad del decreto 300/97 el cual exige la obligación de presentar declaración jurada de salud al momento de afiliarse como trabajador autónomo. Expte: fcb 21441/2023. fecha 16/05/2023.

La Cámara Federal de Apelaciones de la Provincia de Córdoba confirmó la sentencia dictada por el Juez Federal N° 1 de Córdoba de fecha 8/07/2022 en cuyo decisorio había resuelto hacer lugar a la acción de amparo interpuesta por la señora Olmos en contra de la Anses, a través del cual solicitaba se declare la inaplicabilidad del Decreto 300/97, el cual exige la obligación la presentación de la declaración jurada de salud a fin de determinar si el accionante padecía alguna incapacidad al momento de su afiliación como trabajador autónomo, y ordenó al organismo previsional llevar a cabo las acciones tendientes a fin de que la Comisión Médica dictamine sobre el porcentaje de incapacidad de la actora. Asimismo, impuso las costas a la vencida.

La demandada basó su recurso de apelación en el agravio que tal declaración de inaplicabilidad le provocó y cuestionó la imposición de costas. Llegado el caso a la Cámara Federal, esta debía determinar si resultaba procedente o no la acción de amparo interpuesta por la actora señora Olmos, quien había agotado la vía administrativa reclamando ante el organismo previsional se le otorgara el beneficio de retiro por invalidez, quien se lo denegara atento que la titular había omitido presentar la declaración jurada de salud al momento de afiliarse como trabajadora autónoma, requisito exigido por el Decreto 300/97.

La Alzada analizó el marco normativo aplicable a la causa y señaló que la actora –conforme las constancias de la causa, había aportado al sistema 17 años y 7 meses por lo que cumplía con el requisito establecido por el Decreto 460/99 respecto de la regularidad en los aportes para acceder a la solicitud del beneficio. Asimismo, argumentó que, no se demostró que la Anses haya llevado a cabo las medidas necesarias para dar cumplimiento a la exigencia de la notificación que prevé el Decreto 300/97 el cual en su art. 6 establece: “Los trabajadores autónomos que se incorporen al SISTEMA INTEGRADO DE JUBILACIONES Y PENSIONES (SIJP) serán notificados fehacientemente por la DIRECCIÓN GENERAL IMPOSITIVA (DGI), en oportunidad de su inscripción o reinscripción, de las disposiciones reglamentarias de la Ley N° 24.241 contenidas en el apartado 2 de la reglamentación del artículo 27 (Decreto N° 55/94). en el apartado 4 de la reglamentación del artículo 30 (Decreto N° 56/94) y en el presente decreto.”

La Cámara sostuvo que la aplicación mecánica de la norma reglamentaria del Decreto podría implicar la no obtención de un beneficio lo que generaría una lesión en forma directa a la finalidad de la seguridad social, que no es otra cosa sino la de cubrir los riesgos de subsistencia y ancianidad.

Con relación a la imposición de costas, señaló que la Sala ha declarado inconstitucional el art. 21 de la ley 24.463 en la causa “RAMOS, Miguel Efraín c/ ANSES s/Reajustes por Movilidad” (Expte N° FCB 11190072/2007/CA1), sentencia de fecha 14 de diciembre de 2015 (www.cij.gov.ar –consulta de expedientes). En su mérito, aquellas se imponen a la demandada perdidosa (conf. art. 68, primera parte del C.P.C.C.N.).

III- JURISPRUDENCIA - TRIBUNALES INFERIORES

JUZGADOS DE CONCILIACIÓN CIUDAD DE CORDOBA DERECHO COLECTIVO

“Asociación del personal aeronáutico, Seccional Córdoba c/ Fabrica Argentina de Aviones Brigadier San Martín S. A. – Procedimiento sumario - Acciones sindicales” Expediente N° 11043413.-

Tutela Sindical instrumentada a través del Amparo Sindical: Libertad Sindical vs Medidas Antisindicales y Discriminatorias.-

Tribunal: Juzgado de Conciliación y Trabajo de 5° Nominación - Secretaría N° 9.-

Resolución: Sentencia N° 148 de fecha 19/5/2023.-

Magistrado: Santiago Hernán Moreno Douglas Price (JUEZ/A DE 1RA. INSTANCIA)

La Asociación del Personal Aeronáutico (APA) seccional Córdoba, a través de la persona de su secretario general, Sr. Gustavo Dante Fernández, interpuso acción de Amparo Sindical en los términos del Art. 47 de la Ley 23551 (Ley de Asociaciones Sindicales – en adelante LAS) y por Actos Discriminatorios según lo prescripto por el Art. 1 de la Ley 23.592 (Ley de Actos Discriminatorios) persiguiendo el cese de las prácticas antisindicales llevadas a cabo por la empresa FAdeA S.A. (Fabrica Argentina de Aviones) concretadas en la prohibición de ingreso efectuada a los dirigentes sindicales a la sede social de la empresa. Manifiesta el accionante que, titulares de la entidad sindical con representación suficiente, se apersonaron en variadas ocasiones al domicilio del establecimiento negocial de la demandada, a los fines de ejercer actividad sindical que les compete, y que luego de que la entidad sindical rechazara las manifestaciones vertidas por los responsables del directorio de la accionada, esta última les impidió sistemáticamente y sin justificativo alguno, el ingreso a la empresa a los dirigentes sindicales; posteriormente les manifestarían a estos que, debían solicitar el debido ingreso a través de presentaciones de notas dirigidas al directorio, situación a la que la entidad sindical accedió, a los meros fines conciliatorios. Posteriormente, el órgano directivo de FAdeA, procedió a negarles el acceso a los representantes del sindicato. Tal accionar, sin justificativo alguno, determinó que la entidad sindical no pudiera efectuar las asambleas con el personal dependiente de la demandada. Se le prohibió de manera expresa al Sr. Fernández (secretario general) el acceso al establecimiento de la demandada. Por tal motivo, dicho representante sindical solicita por la presente acción judicial que, no se les impida el ingreso a la sede de la demandada, permitiéndole ingresar al dicente y a la comisión directiva del sindicato, sin ejercer limitación alguna, en pos de ejercer la libertad sindical que les asiste, derivadas principalmente en las asambleas con los trabajadores afiliados y no afiliados. El Juzgado de Conciliación y Trabajo de 5° Nominación, Secretaria N° 9, a través de su señoría, Dr. Moreno Douglas Price Santiago Hernán, admitió la demanda y con ello la acción de amparo intentada.-

Sumarios: Tutela sindical. Normativa aplicable: A los fines del respeto irrestricto de las facultades conferidas por nuestra carta magna en su artículo 14 bis, 2° Párrafo, a los dirigentes gremiales de las entidades sindicales (en este caso APA), a los cuales se les otorga la protección constitucional referida, como asimismo no puedo obviar el marco normativo supranacional aplicable en nuestra materia, referida al Convenio N° 87 de O.I.T. (Normativa Internacional Aplicable), en pos de asegurar la libertad sindical que les asiste y a través de ella poder efectuar las tareas correspondientes a la protección de los derechos colectivos de los trabajadores englobados en la actividad, el citado marco normativo conjuntamente con la Ley de Asociaciones Sindicales (ley especial), les otorgan a los accionantes el manto protectorio, para procurar con ello el mandato conferido por los afiliados de la entidad.

III- JURISPRUDENCIA - TRIBUNALES INFERIORES

De la conducta desplegada por FAdeA, derivada en las prácticas antisindicales de tipo desleal, conjuntamente con el trato discriminatorio efectuado a los representantes de la entidad sindical, exteriorizadas en la prohibición de ingreso injustificado al establecimiento, lo cual constituye una restricción indebida al libre ejercicio de la actividad sindical, afectan directamente los derechos constitucionales mencionados supra y violan principios rectores de nuestra materia laboral como lo son el deber de buena fe y el principio protectorio.

Tales conductas, pueden ser dejadas sin efecto por el sentenciante, a través de la aplicación normativa y sistemática de la Ley 23.551, más precisamente en su art. 47, el cual resguarda el ejercicio de la tutela sindical a través del conocido amparo sindical y reza textualmente que: “.....Todo trabajador o asociación sindical que fuere impedido u obstaculizado en el ejercicio regular de los derechos de la libertad sindical garantizados por la presente ley, podrá recabar el amparo de estos derechos ante el tribunal judicial competente, conforme al procedimiento sumarísimo establecido en el artículo 498 del Código de Procedimientos Civil y Comercial de la Nación o equivalente de los códigos procesales civiles provinciales, a fin de que éste disponga, si correspondiere, el cese inmediato del comportamiento antisindical.....”; tal articulado le permite a la entidad sindical afectada, iniciar acción judicial sumarísima a los fines de hacer cesar el accionar antisindical como asimismo penar pecuniariamente dicho accionar, en pos de evitar similares conductas a posteriori. El derecho de la entidad gremial a concertar reuniones y asambleas en el ámbito espacial laboral, con los trabajadores que engloba la actividad encuadrada, es un derecho constitucional y que hace a la actividad institucional propia de dichas asociaciones de trabajadores, las cuales se llevan a cabo en pos de la protección de los derechos del colectivo de trabajadores ante un eventual o existente perjuicio en sus intereses.

Medidas antisindicales y discriminatorias: La prohibición de ingreso injustificada, efectuada tanto al representante gremial máximo de la entidad sindical como asimismo de los restantes miembros de la comisión directiva del ente, al recinto social de la demandada, configura lisa y llanamente en un accionar antisindical, lo cual afecta el libre ejercicio de la actividad sindical y por consiguiente vulnera derechos de tipo colectivo puesto que, no solo obsta la facultad conferida a los representantes sindicales, sino que afecta directamente a los intereses del grupo de trabajadores de la empresa, estén o no afiliados.-

Tal impedimento tiene su razón de ser en el hecho de que, la entidad sindical a través del Sr. Fernández, ejerció en variadas ocasiones acciones tendientes a la defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, y en la búsqueda constante de la mejora de las condiciones laborales (art. 3 Ley 23.551), denunciado inclusive despidos de tipo discriminatorios dispuesto por la patronal en el año 2016; incumplimientos del Convenio Colectivo de Trabajo aplicable dentro del establecimiento y que realizaron movilizaciones pacíficas en el ingreso a la empresa, lo que derivó en la confección de “listas negras” de parte de la patronal. A partir de ello, FAdeA reconoció remitir comunicación epistolar a la entidad sindical, en la cual le negaban el ingreso al secretario general por supuestas calumnias efectuadas en contra del órgano directivo de la empresa demandada, lo que derivó en la prohibición expresa de ingreso de su persona y en la necesidad de comunicar con una antelación de 24hs, la visita de los restantes miembros de comisión directiva de APA al establecimiento fabril, indicando día, hora y motivo; asimismo reconoció haber enviado correo electrónico al Secretario de Acción Social del sindicato comunicándole que no podía ingresar a la planta al entender que entregar a sus afiliados presentes por nacimiento y kits escolares distorsionarían la actividad de la empresa y que antes se permitía su ingreso por cortesía.

III- JURISPRUDENCIA - TRIBUNALES INFERIORES

Tales accionares suscitados en la plataforma fáctica del caso, denotan flagrantemente un comportamiento antisindical por parte de la empresa, los cuales vulneran los derechos constitucionales de los representantes sindicales, sustentados en argumentos carentes de justificativo legal alguno, lo que deriva consecuentemente en el impedimento de la libertad sindical protegida por la normativa citada.

Esto ha sido observado concretamente por el Dr. Moreno Douglas Price a la hora del dictado de la sentencia quien, con gran acierto y tino, previo al resolutorio de fondo, dicto medida cautelar, la cual determino que la demandada debía permitir el ingreso del secretario general, como asimismo del resto de los miembros de comisión directiva, al establecimiento de FAdeA, la cual cabe destacar fue cumplimentada de manera armoniosa por las partes. Posterior a tal aseguramiento cautelar, el magistrado luego de analizar la prueba rendida en autos, admitió la acción interpuesta por la entidad sindical, y de esta manera consolido lo dictado en la medida preventiva, condenando a la accionada en idénticos términos.

**“Lucero, Claudio Alejandro c/ Empresa Provincial de Energía de Córdoba – Procedimiento Sumario – Acciones Sindicales” Expediente N° 10031111.-
Prácticas Desleales en el ámbito de la Ley 23.551: Utilización de la figura de la Querrela por Práctica Desleal.-**

Tribunal: : Juzgado de Conciliación y Trabajo de 8° Nominación, Secretaría N° 16.-
Resolución: Sentencia N° 97 de fecha 24/04/2023.-
Magistrado: Verónica Raquel Marcellino (JUEZ/A DE 1RA. INSTANCIA).-

El actor en autos, Sr. Claudio Alejandro Lucero, inicio acción judicial sumaria en contra de su empleador, Empresa Provincial de Energía de Córdoba (E.P.E.C.), aduciendo que la requerida llevaba a cabo prácticas discriminatorias en contra de los trabajadores afiliados a la entidad sindical Luz y Fuerza de la Ciudad de Córdoba, traducidas en el mejoramiento y recomposiciones salariales practicadas a trabajadores de la empresa, que tengan como condición particular la de pertenecer a otro sindicato, por ejemplo Luz y Fuerza sedes Villa María y Rio Cuarto; todo ello debido al conflicto que existía entre Luz y Fuerza (Sede Ciudad de Córdoba) y EPEC, la cual era de público y notorio conocimiento de las partes en razón de haberse exteriorizado inclusive a través de la mediatización del conflicto por medios periodísticos de gran alcance; manifiesta asimismo que, dichas actividades discriminatorias forman parte de un conjunto de accionares maliciosos y dolosos, que tienen como fin último el de obligar al sindicato de Luz y Fuerza – Sede Córdoba, a renegociar a la baja, y con ello lograr reformas in peius en relación a la convención colectiva vigente y aplicable (CCT 165/75). Tales actividades tienen un contenido punitivo del cual, los únicos afectados son los afiliados a dicha entidad sindical, por el solo hecho de pertenecer a la misma y ejercer sus facultades gremiales en pos de la defensa de la aplicación del C.C.T. que los nuclea, lo cual constituye lisa y llanamente una práctica desleal a su entender, porque carece de fundamento objetivo alguno. Solicita a la entidad jurisdiccional que catalogue el accionar patronal como práctica desleal, a los fines de requerirles el cese de las conductas, las cuales configuran hechos ilícitos y contravencionales, como así también persiguiendo la aplicación de las multas prescriptas por el Art. 55 de la Ley de Asociaciones Sindicales (23.551 – LAS) con más las astreintes que les correspondiese.

III- JURISPRUDENCIA - TRIBUNALES INFERIORES

Al traslado de la demanda, el mismo es efectuado en debido tiempo y forma por los apoderados de EPEC, quienes niegan los hechos invocados por constituir "una construcción imaginaria" y solicitan el rechazo de la querrela por práctica desleal efectuado por el accionante, con imposición de costas a este; sostienen que el actor carece de legitimación activa en tanto omite configurar o atribuir conducta activa u omisiva a EPEC que menoscabe los derechos contemplados a título individual en la Ley N° 23.551 (LAS). Exponen que en materia salarial, el actor y el colectivo al cual hace referencia en su libelo inicial de demanda, han recibido idéntico trato que el resto de la masa de trabajadores empleados por la empresa, formen parte o no de la sede Ciudad de Córdoba, como asimismo de las restantes aducidas; sostienen que todos los empleados se encuentran nucleados bajo la órbita del C.C.T. N° 165/75 y que han recibido en igualdad todas las recomposiciones salariales practicadas, lo que demuestra la inexistencia de trato desigualitario y prácticas desleales sostenidas. El tribunal rechazó la querrela por práctica desleal, haciendo lugar a la defensa de falta de legitimación sustancial activa planteada por EPEC e imponiendo las costas por el orden causado.-

Sumarios: PRÁCTICAS DESLEALES: Tipicidad y aplicación de Principios propios del Derecho Penal Argentino: Las denominadas prácticas desleales, tales como su nomen iuris las identifica dentro del marco normativo, son aquellas conductas que se encuentran constituidas y tipificadas taxativamente en la Ley 23.551 (Ley de Asociaciones Sindicales), mas precisamente en su art. 53, a las cuales el ordenamiento específico les atribuye una antijuridicidad especial que, sin constituir técnicamente delitos englobados y comprendidos dentro del Derecho Penal, se asimilan genéticamente, requiriéndose por lo tanto la configuración de una conducta típica, antijurídica, culpable y punible.

El ordenamiento laboral específico (LAS) enumera a través del desarrollo del art. 53, los incisos a) a k) inclusive, en los cuales taxativamente determina en que casos se configura dicho accionar contravencional, el cual es plausible de sanción pecuniaria a través de multas estipuladas en el mismo texto legal; lo desarrollado da cuenta de que la ley 23.511 no define teóricamente a que se entiende en si como práctica desleal, sino más bien realiza una enumeración de las conductas que se consideran contrarias a la ética de las relaciones profesionales del trabajo. Acorde a lo manifestado supra, el reconocido Dr. Carlos Alberto Etala, sostiene que para el juzgamiento de las prácticas desleales "deben aplicarse principios propios del derecho contravencional puesto que se trata de una pretensión punitiva destinada a reprimir un proceder contrario a la buena fe en las relaciones profesionales, por medio de la imposición de una multa" por lo que la conducta a reprimir debe darse en un marco de un híbrido entre la culpabilidad y la mala fe, o lo que jurídicamente se conoce como dolo eventual; esto es que quien efectúe dichos accionares lo haga desde la malicia, desplegando conductas mendaces destinadas a afectar la institucionalidad gremial, como asimismo en un acto culpable, a sabiendas de que puede provocar un daño o mas bien representarse un eventual daño, lleve a cabo conductas destinadas a injerir en la vida interna de las asociaciones sindicales, de manera claramente peyorativa, por lo que la aplicación subsidiaria de principios propios de la rama del derecho penal, es necesaria a los fines de punir dichas conductas taxativamente tipificadas; no podemos obviar que la aplicación de multas con contenido patrimonial, determinan la necesidad de aplicar dichos principios, puesto que se trata de un ordenamiento sancionatorio.

III- JURISPRUDENCIA - TRIBUNALES INFERIORES

Uno de los principios aplicables en materia de prácticas desleales, es el comúnmente denominado principio de reserva legal y/o de legalidad, el cual obligadamente requiere que a los fines de establecer cuando existe práctica desleal o no, las conductas deben encontrarse tipificadas normativamente en el plexo legal, esto es deben estar estipuladas en la ley en sentido formal y no interpretarse a “piacere” del juzgador en cada caso en particular, por lo que otras conductas distintas a las legisladas en los incisos citados, no deben interpretarse como prácticas desleales de manera amplificadora.

QUERRELLA POR PRÁCTICA DESLEAL: acción a título individual: derechos sindicales tutelados a título individual. Ordenamiento sancionatorio: obligación de tipificar las conductas endilgadas: La ley habilita a la asociación sindical de trabajadores o al damnificado, conjunta o indistintamente, a promover querrela por práctica desleal (art. 54, Ley 23551). Los derechos sindicales tutelados por el régimen de la Ley de Asociaciones Sindicales a título individual son los enumerados en el art. 4 de la LAS, esto es: “a) Constituir libremente y sin necesidad de autorización previa, asociaciones sindicales; b) Afiliarse a las ya constituidas, no afiliarse o desafiliarse; c) Reunirse y desarrollar actividades sindicales; d) Peticionar ante las autoridades y los empleadores; e) Participar en la vida interna de las asociaciones sindicales, elegir libremente a sus representantes, ser elegidos y postular candidatos”. En la demanda no se encuentran referencias en cuanto a que la discriminación que denuncia sufrir el accionante sea en razón del ejercicio de estos derechos subjetivos sindicales enumerados en el art. 4 de la LAS. Es decir, en su libelo ha omitido exponer cuáles de estos derechos tutelados estima agredidos por la discriminación de la empleadora. Más aún, teniendo en cuenta que las prácticas desleales conforman un ordenamiento sancionatorio lo que trae aparejado que ciertos principios del derecho penal le sean aplicables y se impone la “tipicidad” de las conductas endilgadas.

QUERRELLA POR PRÁCTICA DESLEAL: Falta de legitimación activa – Defensa Procesal articulada por la demandada – Motivos fundantes: En la presente acción, el reclamante sostiene, según los términos literales del libelo inicial de demanda, que ha sufrido y sufre discriminación, tanto el como el grupo de trabajadores que forman el colectivo delimitado, por el simple hecho de defender la vigencia y aplicación del C.C.T. N° 165/75; adelanto, tal como rápidamente y a priori se puede visibilizar que, dicha facultad aludida por la parte actora como propia y de la cual se cree con legitimación para ejercerla, en términos normativos no le corresponde, puesto que la defensa en su vigencia y aplicabilidad de las convenciones colectivas de trabajo, le corresponden única y exclusivamente a las asociaciones sindicales; dicha facultad exclusiva se encuentra delimitada normativamente en el Art. 5 de la Ley 23.551. De lo analizado se puede observar que, lo reclamado en la demanda (supuesto trato discriminatorio), no le pertenece al actor, sino que quien se encuentra legitimado a accionar en contra de EPEC, lo era la entidad sindical (Luz y Fuerza), por lo que la pretensión judicial no encuentra sustento jurídico en la plataforma fáctica traída a colación y con ello consecuentemente, no aplica la protección otorgada por la normativa especial. Tal es así que, el juzgador en su sentencia, al ingresar al análisis inicial de las potestades invocadas y a la defensa planteada por la demandada, detecta que el actor no posee legitimación activa y por ende corresponde admitir la petición de la demandada, lo que deriva lógicamente en un impedimento sustancial insubsanable, que no permite el análisis de la cuestión controvertida y hechos litigiosos, en razón de que le es ajeno al accionante y por ende no tiene facultades para peticionar.-

III- JURISPRUDENCIA - TRIBUNALES INFERIORES

“POLIMANTI, IVANA GRISELDA C/ RIO URUGUAY COOP. DE SEGUROS LTDA. - ORDINARIO - DESPIDO” - Expte. N° 3281600

Discriminación

Tribunal: Sala Novena- Secretaría N° 17 de la Cámara Única del Trabajo de Córdoba

Resolución: Sentencia N° 77 de fecha 05/05/2023.-

Magistrado: Gustavo Daniel Toledo (JUEZ DE CAMARA)

La actora inicio demanda laboral persiguiendo el pago de diversos rubros salariales e indemnizatorios, derivados de la relación laboral que indico como mantenida con Río Uruguay Cooperativa de Seguros Ltda., reclamando asimismo daño moral por despido discriminatorio. En síntesis, refiere que el ligamen laboral tuvo inicio el 07/12/1998 y culminó el día 16/07/2015 en que fue despedida sin causa por la patronal. Detalla circunstancias previas al distracto y acusa que dicha relación se hallaba deficientemente registrada. Sostiene que al regresar de la licencia por maternidad de su segundo hijo, se le comunico que cesaba de prestar tareas jerárquicas que había desarrollado hasta entonces y la designaron para realizar tareas acordes a las que realiza un cadete, que se encuentra en el primero peldaño del escalafón. De la contestación de demanda, aparece reconocida la existencia del ligamen invocado por la actora con Río Uruguay Cooperativa de Seguros Ltda., el carácter subcargada de la agencia Córdoba y no se encuentra controvertido la fecha y modo de su disolución -despido sin causa- dispuesto por esa empresa. Ahora bien, constituyen extremos expresamente controvertidos la data de inicio del vínculo laboral, la remuneración (si la actora percibía una parte en blanco y otra parte sin registración), y las circunstancias que rodearon la extinción del vínculo. Es decir, si la medida rescisoria adoptada se vincula -o no- con un trato discriminatorio y/o mobbing laboral dispensado a la actora por la patronal, tal la imputación efectuada en demanda. La accionada asevera que la demandante fue correctamente registrada, que los pagos fueron completos y que no medió incumplimiento alguno de su parte, así como tampoco motivación discriminatoria en su accionar ni en su decisión extintiva, por lo que se opone al progreso de la pretensión en esos términos. El Dr. Gustavo Daniel Toledo, hace lugar parcialmente a la demanda por los rubros reclamados indemnización por daño moral e indemnización del art. 1 de la ley 25.323. En los considerandos sostiene que se han verificado indicios suficientes para presumir que el despido de la accionante tuvo como verdadero motivo un móvil discriminatorio precedido de una conducta de violencia laboral indirecta ejercida por la patronal (mobbing) y le aplica el mismo estándar probatorio que al Despido Discriminatorio.

Sumarios: CARGA DE LA PRUEBA. DESPIDO DISCRIMINATORIO. VIOLENCIA MORAL LABORAL (MOBBING). EQUIPARACION En lo que atañe a la carga de la prueba en materia de discriminación, es ya pacífica la doctrina sentada por el Máximo Tribunal Nacional en orden a que será suficiente, para la parte que acusa haber sido víctima de un acto de esa magnitud, “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” Ello, a tenor de los términos expresados por la Corte, no supone la eximición de prueba a la parte que tilda de discriminatorio un acto pues, de ser controvertida su existencia, pesa sobre ella “la carga de acreditar los hechos de los que verosíblemente se siga la configuración del motivo debatido”, cumplido lo cual “al demandado le corresponderá probar el hecho que justifique descartar el prima facie acreditado” (consid. 11º). El estándar probatorio fijado por la C.S.J.N. encuentra fundamento en la evidente dificultad y/o complejidad de acreditar mediante prueba directa la existencia de una conducta discriminatoria.

III- JURISPRUDENCIA - TRIBUNALES INFERIORES

Dada esa circunstancia, debe facilitarse o aliviarse en favor de quien alega ser víctima de un acto de esa naturaleza la carga de la prueba de tal extremo, bastando que acerque indicios concordantes que permitan presumir que los hechos pudieron haber ocurrido del modo denunciado, para colocar en cabeza del sujeto a quien se atribuye el comportamiento discriminatorio, la carga de evidenciar que - en el caso- su decisión de despedir estuvo justificada en hechos objetivos completamente ajenos a toda motivación de esa índole. Merece destacarse que las pautas probatorias fijadas en los fallos citados si bien refieren a casos de discriminación, resultan perfectamente aplicables a situaciones de denuncia de mobbing o violencia moral laboral -situación también alegada en demanda- en tanto involucra el análisis de lesión a derechos fundamentales. Además, si bien la discriminación y el mobbing son categorías jurídicas independientes, pueden coexistir tal la situación de marras, en tanto los actos suelen, en uno y otro caso, ejecutarse no de manera abierta ni ostensible, sino más bien solapada o encubierta, por lo que, en ambos supuestos, amerita la utilización de igual estándar probatorio.

NOTAS TIPIFICANTES DEL MOBBING: En cuanto a las notas tipificantes o la forma de detectar el "mobbing", se han enunciado, a título enunciativo, las siguientes: aislamiento físico del trabajador, hostigamiento y falta de comunicación, propagación de conceptos peyorativos, otorgamiento de tareas humillantes o vergonzantes, agravar o menoscabar la imagen del trabajador, cambiar constante y arbitrariamente la modalidad de trabajo, imponer condiciones antiergonómicas en la realización de la tarea, acusar y culpar injustamente al trabajador por hechos ajenos, utilizar técnicas para sabotear las tareas del trabajador, molestar o interrumpir los trabajos que intenta realizar, insultar y ridiculizar al trabajador, ejercicio abusivo de poder, prácticas destinadas a generar la competencia despiadada entre el personal, hacer circular listas de personal prescindible entre la que figure el acosado y cualquier otra que engaste en la clasificación de comportamientos genéricos (aislamiento, desacreditación); como así también violencia psicológica, arruinar la reputación del trabajador, destruir sus redes de comunicación, perturbar el ejercicio de sus labores o aprovechamiento de las deficiencias y características de la organización y del entorno social (cfr. Santiago J. Rubinstein en "El hostigamiento al trabajador como acoso psicológico. El mobbing" (DT, 2002-A-1155). Conforme estos lineamientos, la conducta exigida para ser considerada un acoso laboral, debe presentar características bien propias, particulares, desde que deben ir dirigidas hacia un/a trabajador/a en particular -se presenta como más excepcional que lo sea hacia un grupo de ellos-, con una intención definida, cual es la de lograr que ese particular trabajador se vaya de la empresa o resigne derechos que le asisten como tal.

DESPIDO DISCRIMINATORIO O DESPIDO SIN CAUSA. PRUEBA DE LA DEMANDADA CAUSA OBJETIVA Y RAZONABLE: La empleadora a tenor de la doctrina imperante en la materia, quien debe probar que su accionar encontró una causa o motivación disímil - objetiva y razonable- a la presumida y a su vez excluyente por su índole, de la animosidad alegada. Sin embargo, de las probanzas colectadas se advierte que la parte accionada no ha logrado ese cometido. Nótese que la defensa esgrimida apuntó, en primer término, a negar los dichos endilgados a la empresa sobre el móvil del distracto, aspecto que quedó desvirtuado tal lo expuesto supra.

III- JURISPRUDENCIA - TRIBUNALES INFERIORES

Por otra parte, la demandada hizo hincapié en “decisiones adoptadas por el Consejo de Administración en el marco de sus facultades de dirección y organización técnica y económica de la empresa” (cfr. fs. 36vta.) y que, en ese contexto, se decidió la extinción incausada de la relación laboral, amparándose en las facultades previstas en los arts. 64, 65 y 66 LCT. Sin embargo, tales alegaciones además de vacías de contenido, en tanto no orientan hacia ningún resultado eficaz en orden a encontrar debida respuesta al planteo actoral, tampoco aparecen respaldadas en la prueba rendida. En ese sentido, resulta llamativo que la empresa accionada cambiara de área a una persona con más de quince años de antigüedad y experiencia- manteniendo el mismo rango y remuneración-, para incorporarla a otro sector (de producción) donde no había prestado servicios en momento alguno ni contaba con conocimiento en ello, existiendo en esa sección - conforme los dichos de los testigos- personal idóneo y con vasta trayectoria cumpliendo esas funciones para luego decidir, sin más, su desvinculación de la compañía. Ahora bien, no se desconocen las facultades legales de organización y dirección que asisten al empresario empleador, sin embargo, en el contexto analizado, deviene insuficiente su genérica invocación. Más aún, ninguna probanza objetiva ha producido la accionada tendiente a respaldar aquéllos asertos. Al menos, debió demostrar en autos cómo se conformaba el organigrama de funcionamiento de la empresa, la cantidad de personal y puestos que ocupaban en esa área, los motivos de la “decisión de modificar un área sensible como es la de siniestros” - tal lo aseverado- a través de un “proceso de optimización y mejora de la gestión y de liquidación” (cfr. acta de fecha 26/02/2014), que justificara de alguna manera la exclusión de la actora en esa área, la necesidad o conveniencia de trasladarla a cobranzas y finalmente, la prescindencia de la actora en la empresa. Si bien la demandada ofreció prueba pericial contable, allí se informó -a tenor de los puntos de evaluación propuestos- sobre aspectos que en su mayoría nada aportan o resultan irrelevantes a ese respecto. A su vez, debe tenerse en cuenta lo alegado por la demandada en el responde, cuando explica que la extinción fue “en interés de los fines y necesidades de la empresa” y motivada en “criterios de dirección, conveniencia empresaria, organización y dirección de procesos técnico-productivos”. De otro costado, se destaca que en momento alguno la accionada invocó antecedentes negativos sobre el desempeño de la actora en todo su periplo laboral, circunstancia que descarta absolutamente cualquier atisbo de incumplimiento funcional y/o conducta personal para con su empleadora como justificante del cese laboral dispuesto. A esta altura, resultaba relevante conocer los motivos objetivos de la empresa para establecer por qué si el desempeño de la actora en el área de siniestro era normal o, dicho de otro modo, no mereció reproche funcional alguno, se decidió su traslado al área de cobranzas y su consiguiente e inmediato despido.

La demandada, sin embargo, no ha explicitado ni aparecen razones o datos objetivos precisos que justifiquen los cambios radicales e intempestivos de las condiciones laborales de la actora que derivó en su ulterior desahucio. En suma, considero que la accionada no ha logrado probar cabalmente los invocados motivos fundados en criterios de dirección, conveniencia empresaria, organización y dirección de procesos técnico productivos sindicados en su memorial; más aún, se insiste, en relación a una trabajadora respecto de la cual no pesaba ningún antecedente disvalioso, conforme la prueba aportada por ambas partes. No puede pretenderse que quien efectúe un acto discriminatorio, que se encuentra sancionado por nuestro ordenamiento legal, lo comunique expresamente y no intente encubrir el mismo bajo la apariencia de un mero acto discrecional incausado.

III- JURISPRUDENCIA - TRIBUNALES INFERIORES

El ejercicio de las facultades de dirección y organización no pueden en modo alguno encubrir móviles prohibidos por el ordenamiento jurídico, en tanto las atribuciones del empleador no deben reputarse absolutas. Siguiendo esa línea de análisis, aparece prístino que la ruptura del ligamen no respondió a un criterio objetivo y funcional, mutando así los indicios conformados en certezas en orden a que el distracto sin causa formalizado por la empresa demandada no obedeció a una causa o a razones distintas a la situación de reciente maternidad de la actora. De tal guisa, el fundamento de Río Uruguay Cooperativa de Seguros Ltda. para justificar su accionar luce absolutamente improbable, trasuntando por el contrario un proceder hostil y de índole segregativo que en definitiva atenta contra la dignidad y/o la integridad física o psíquica de la persona trabajadora, privándola poco a poco de su identidad, función y categoría, y que revela la sustracción de las normas laborales de orden público respecto a la accionante.

DISCRIMINACION EN EL AMBITO DEL DERECHO DEL TRABAJO. CONCEPTO. PROTECCION A LA MATERNIDAD:

Es dable aclarar que lo anterior no implica reconocer a toda trabajadora que es madre una estabilidad propia, sino que se la protege de todo despido discriminatorio que pueda sufrir como consecuencia de su condición de madre.

Para conceptualizar la discriminación en nuestra materia, resulta menester añadir que la exclusión realizada al trabajador/a debió ser injustificada o arbitraria, y que además lo fue de esta manera porque las razones en que se basó el empleador para seleccionarlo o excluirlo son de tipo racial, religioso, político, sexual, condición social, etario o cualquier otra categoría sospechosa que el ordenamiento jurídico no habilite como válida para ejercer un derecho a distinguir, como acontece en autos, una reciente maternidad. La doctrina ha resumido en el concepto de categorías sospechosas a todas aquellas cualidades raciales, étnicas, religiosas, sociales, económicas, ideológicas inherentes al ser humano y que son susceptibles de valoraciones prejuiciosas (cfr. Guilico Hernán, "El Uso de Categorías Sospechosas en el Derecho Argentino. Aportes para un Constitucionalismo igualitario", Gargarella y Alegre (coordinadores); Lexis Nexis, Bs. As.; 2007; p. 253/268).

DAÑO MORAL. REPARACION:

Cuando se comprueba la existencia de un ilícito distinto al mero incumplimiento del contrato de trabajo, la tarifación del daño efectuada por la ley sustantiva laboral resulta insuficiente, y debe ordenarse la reparación extra forfataria de la lesión moral ocasionada al trabajador/a. En el subexamen, habiendo quedado aquí patentizado que el distracto sin causa dispuesto por la empresa accionada, en realidad encubrió la decisión empresarial de desprenderse de una trabajadora por su reciente maternidad, lo que trasunta la comisión de un acto discriminatorio censurable por la normativa que rige el caso, resulta apto para generar un daño injustamente causado en derechos personalísimos como son la dignidad y la igualdad. A ello se suma que ese obrar arbitrario mediante el cual se discriminó, privó a la actora en primer término de todo ingreso, con la afectación que genera la pérdida del crédito alimentario, no solo respecto de la posibilidad de sustento económico, sino fundamentalmente respecto del estado de ánimo de quien de manera abrupta y sin justificación queda sin posibilidades de atender sus necesidades y las de su familia

III- JURISPRUDENCIA - TRIBUNALES INFERIORES

CÁMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO SOBRE RELACIONES INDIVIDUALES DEL TRABAJO

“De la Torre Lastra Eugenia María c/ Tezanos Pinto, Salerno, Caride Fitte y Asociados y otro s/ despido” (De Vedia- Ferdman)

Daño moral. Acoso sexual. Reparación fundada en el derecho civil. Sala V, Expte. N° 63.016/2017 Sent. Def. 8/02/2023

La trabajadora –que había sido despedida sin causa- reclamó el cobro de una indemnización en concepto de reparación civil (material y moral) por el daño psíquico sufrido y probado. Aun cuando no hubo testigos presenciales del hecho, con base en “la amplitud probatoria que surge de los art. 16 y 31 de la ley 26.485 (Ley de Protección Integral de las Mujeres)”, entre otros, la jueza de grado tuvo por probado el acoso sexual denunciado. Con los votos de los Dres. De Vedia y Ferdman, el Tribunal confirmó el pronunciamiento, en el entendimiento de que con “en situaciones de acoso sexual y consecuente daño moral, la única prueba posible de valorar es la indiciaria, ya que resulta imposible que puedan existir constancias testimoniales directas del acoso”.

Además, los jueces destacaron la importancia de la evaluación clínica de la actora, que verificó la existencia de un trastorno mental con síntomas depresivos y ansiosos de intensidad mediana y severa, como secuela de la situación de estrés psicosocial padecida en el lugar de su trabajo, lo cual le ocasionó un daño psíquico del 11,7% de la T.O. En tal marco, se consideraron “demostrados los hechos desencadenantes de la minusvalía que sufre la accionante, repudiados por el régimen de contrato de trabajo, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (Cedaw), la Convención de Belem do Pará, el Convenio N° 190 de la OIT, ratificado por la ley 27.580”, por lo que se confirmó la decisión de grado en cuanto admitió la reparación integral con fundamento en el derecho común.

Sin embargo, se revocó la sentencia de grado en cuanto admitía el reclamo fundado en la existencia de un despido discriminatorio, por cuanto existiría una diferencia de tiempo de un año y medio entre el acoso sexual que dijo haber sufrido la actora y la fecha del despido. Así, se ordenó detraer del monto de condena el rubro “reparación por discriminación” que se fijara en origen.

“Nicolai, María Verónica c/ Medicina Prepaga Hominis S.A. s/ despido” (De Vedia- Ferdman)

Despido. Injuria laboral. Trabajadora que sufrió por parte de un compañero de tareas gestos obscenos de índole sexual. Sala V, Expte. N°. 6002/2018 Sent. Def. del 10/02/2023.

El juez de grado había rechazado la acción en procura del cobro de los rubros derivados del despido incausado, con fundamento en que la trabajadora omitió cursar intimación fehaciente a fin de que cesara la conducta injuriosa endilgada, antes de dar por concluido el vínculo. En el caso, se habían acreditado los hechos invocados en la misiva rescisoria, consistentes en el padecimiento de agresiones e injurias en el lugar de trabajo de la demandante.

III- JURISPRUDENCIA - TRIBUNALES INFERIORES

El decisorio fue revocado y se consideró configurada la injuria con la demostración de gestos obscenos dirigidos a la trabajadora en su ámbito laboral y la posterior inacción de sus superiores, quienes restaron importancia al asunto. Al fundamentar el fallo, el sentenciante destacó que una injuria siempre debe ser reparada o subsanada (cfr. art. 19 CN) pero la valoración que debe realizarse en la misma es sobre su proporcionalidad, ubicuidad y gravedad y que, en este orden de ideas, la norma del art. 242 LCT no requiere una intimación previa, sino que habilita a cualquiera de las partes a denunciar el contrato si se configura la injuria que impida su continuidad.

Se destacó que el principio de buena fe contractual obliga a las partes a comportarse conforme los términos comprometidos en el contrato, pero ello excluye, a la par, la mala fe que hace imposible la continuidad del vínculo. Y que, en la especie, resultó evidente que la empleadora, luego de conocer el episodio de violencia “inter-pares”, encubrió el hecho y derivó la responsabilidad en la víctima, “por haber otorgado mucha confianza a su compañero de trabajo agresor, y no haber intimado formalmente a la empleadora para reparar las conductas a fin de conservar el vínculo”.

En tal contexto, se juzgó que la inacción por parte del personal jerárquico para resolver la situación existente y los tratos indecorosos a los que fue sometida la trabajadora, fueron suficientes para legitimar la disolución del vínculo dispuesta por la trabajadora (cfr. arts. 242 y 246 LCT).

“Covimer SA y otro c/ Sosa, Paola Fabiana y otros s/ consignación” (García Vior- Sudera-Craig)

Contrato de Trabajo. Conjunto económico. Empleador plural. Art. 26 LCT. Sala II, Expte. N° 65.152/2014 Sent. Def. del 21/03/2023

En el caso, la dependiente reclamó las diferencias salariales que dijo le correspondían en razón del trabajo efectuado para cada una de las codemandadas- empresas independientes pero vinculadas entre sí- pues todas ellas se sirvieron de su trabajo para el desarrollo de sus negocios.

El magistrado de grado había desestimado las diferencias reclamadas en el inicio.

El Tribunal consideró que en el caso el sujeto empleador revistió carácter pluripersonal (conf. art. 26 LCT) y que bien pudo encuadrarse también el supuesto de conjunto económico, en el que las prestaciones beneficiaron a empresas vinculadas o subsidiarias de la sociedad que asumiera formalmente la titularidad de la relación. Ello, en el entendimiento de que “frente a la trabajadora... todas las codemandadas resultaron beneficiarias de los servicios prestados por ella en el marco de un mismo haz obligacional (en un único horario, con prestaciones diversas para todas ellas, pero sin pautas diferenciales que permitan su fragmentación objetiva como para poder hablar de “pluriempleo”)” y utilizaron en forma conjunta e indistinta de los servicios de una trabajadora. Así, en razón de lo normado por el art. 26 de la LCT (cuando actúan conjuntamente varias personas físicas), se consideró evidente que el desempeño de la trabajadora para las codemandadas fue cumplido en la misma jornada y, consecuentemente, ante la extinción incausada del vínculo, todas las empresas deben abonar los rubros correspondientes al despido (cada una de ellas en forma proporcional a los trabajos realizados a sus órdenes). En tal contexto, se concluyó que era improcedente el pedido de la actora, e inviable la petición requerida respecto del pago de diferencias salariales.

III- JURISPRUDENCIA - TRIBUNALES INFERIORES

“Esquivel, Gustavo Horacio c/ Asociación del Fútbol Argentino s/ Despido”. (Russo-Guisado). Despido. Injuria laboral. Trabajador que se desempeñaba como árbitro de fútbol había cumplido la edad de 48 años. Interpretación del art. 10 del C.C.T. N° 126/75. Sala VII, Expte. N° 40.073/2018. Sent. Def. N° 57863 del 28/02/2023

La empresa cuestionó la decisión de la magistrada de la anterior instancia en tanto hizo lugar a la demanda por haber interpretado de forma incorrecta la cláusula convencional establecida en el art 10 del C.C.T. Nro. 126/75, aplicable a la relación laboral habida con el actor. Explicó, en su defensa, que dicha norma fija un límite de edad para que los árbitros puedan actuar en las distintas categorías, el cual solo puede extenderse a criterio de la demandada, previa opinión del Colegio de árbitros y de acuerdo a las condiciones psicofísicas y técnicas del trabajador. Afirmó que el actor contaba con 48 años de edad al momento de la notificación del despido y, por ende, que su situación podía encuadrarse en el referido artículo 10.

La Sala confirmó la decisión, en el entendimiento de que los convenios colectivos de trabajo deben ajustarse a las normas que rigen a las instituciones del Derecho del Trabajo, las que solo pueden ser dejadas de lado cuando las cláusulas de la convención vinculadas a cada una de dichas instituciones resulten más favorables al trabajador (cfr. art. 8° y 9°, L.C.T.). Se destacó que de la lectura de las cláusulas del C.C.T. Nro. 126/75, no es posible concluir que se establezca la facultad de la AFA de rescindir el contrato de trabajo del árbitro sin obligación de indemnizar, por la sola circunstancia de haber accedido éste a la edad que prevé el dispositivo. En dicha inteligencia, los jueces consideraron que la solución propugnada por la demandada traería aparejado la vulneración de normas imperativas, habida cuenta que no puede aceptarse que por medio de un convenio de orden colectivo se modifiquen preceptos de carácter indisponible y que resultan ser la norma mínima de aplicación, circunstancia que se infiere de la armónica interpretación de los artículos 8°, 9° y 12 de la L.C.T. y también el art. 7° de la ley 14.250.

Se memoró, así, que la validez de los acuerdos colectivos se define por su ajuste con las normas de rango superior y a la articulación propia del régimen de los convenios colectivos, los que solo resultan aplicables en la medida en que contengan beneficios adiciónales o superiores a los previstos en las disposiciones legales imperativas.

En dicho orden de ideas, se destacó la protección contra el despido arbitrario garantizada a los trabajadores en el art. 14 bis de la Constitución Nacional, y que el sistema resarcitorio estructurado por la L.C.T. constituye la reglamentación legal de dicha garantía. En este entendimiento, el plexo jurídico tuitivo no puede ser soslayado mediante un convenio colectivo y a través del establecimiento de causales de extinción que no están contempladas en el régimen general, menos aún si con ello se pretende violentar el derecho del dependiente a ser indemnizado, garantizado constitucionalmente.

“Ayala, Maximiliano Ángel Adrián c/ Dabra S.A. s/ despido” (Balestrini-Fera). Despido discriminatorio. No acreditada la discriminación. Sala IX, Expte. N° 43.617/2019, Sent. Def. del 3/02/2023

El trabajador se quejó del fallo de grado en cuanto desestimaba la pretensión fundada en que la disolución del vínculo había obedecido a motivos discriminatorios. La Sala IX, con los votos de los Dres. Balestrini y Fera, confirmaron el pronunciamiento. Al fundamentar la decisión, señalaron que, a fin de que se configure el móvil al que aludió el demandante “Debe tratarse de un despido que oculte la realidad de una enfermedad que para la empleadora puede ser considerada como que va a entorpecer, dificultar, limitar o impedir la prestación de tareas a futuro por parte del trabajador”.

III- JURISPRUDENCIA - TRIBUNALES INFERIORES

En esta línea de pensamiento, la circunstancia de que el actor haya gozado de licencia médica por lumbociatalgia y –posteriormente -recibido el alta médica “sin que de la misma se desprenda la prescripción de tareas diferenciadas ni que se trate de un “alta parcial” sino sólo que el demandante debía continuar con un tratamiento ambulatorio” impide la configuración de la falta enrostrada por el actor. Ello, en el entendimiento de que “El hecho de haberse dispuesto un despido incausado, sin alegación de justificación no puede ser interpretado por sí solo como un accionar que encubre un acto discriminatorio, puesto que, no debe perderse de vista que la LCT establece un sistema de estabilidad relativa impropia”.

Los jueces explicaron que para que, en el caso, opere la inversión de la carga probatoria, debe existir, al menos, el aporte de un “indicio fuerte” por parte del demandante, que habilite a considerar de algún modo la posibilidad de la existencia del obrar reprochable que se imputa. Consideraron que, en la especie, no se advierte demostrada ninguna connotación “discriminatoria” en el despido decidido por la empleadora, “toda vez que no se han aportado elementos probatorios idóneos que sustenten la existencia de indicios razonables, servicios y precisos que permitan verificar una conducta desplegada por la demandada en tal sentido”. En otras palabras, que el hecho alegado no se corresponde con el indicio que presupone el despido discriminatorio en los términos de la ley 23592 y, por tanto, que el trabajador no cumplió con la carga probatoria a su cargo (art. 377 CPCCN), lo que definió la suerte adversa del reclamo del trabajador.

“Andrioli, Diego Marcelo c/ Lan Argentina S.A. S/Accidente – Acción Civil”. (Ferdman- De Vedia).

Contrato de trabajo. 241 L.C.T. No configurado. Cese de operaciones de Lan Argentina S.A. Sala V, Expte. N° 20.150/2021/CAI. Sent. Def. 87104 del 25/04/2023

En primera instancia se consideró nulo el mutuo acuerdo extintivo de la relación laboral en los términos del art. 241 LCT, lo que fue confirmado por los Dres. Ferdman y De Vedia. Explicaron, a tal fin, que lo que hace a la existencia de un mutuo acuerdo no es que la iniciativa provenga de alguna de las partes, sino “que el acto jurídico que pone fin a la relación laboral sea bilateral y donde confluya un acuerdo de los intereses de ambas partes”. Que, como es sabido, un acto jurídico solo se ve privado de efectos si está afectado por algún tipo de nulidad, sea esta absoluta o relativa, extremo que se verifica en la especie.

Ello, en la medida en que desde el inicio se indicó que la voluntad empresaria era lograr una “quita” en las liquidaciones que debían hacerse efectiva como consecuencia de los despidos que generaba su decisión de abandonar las operaciones comerciales, en el marco de prohibición legal para lograr la reducción del personal y sin que se plantearan nulidades. Así, el trabajador se veía en la posición de continuar en una empresa que ya había anunciado su partida del país y el cierre de las operaciones comerciales, con la incertidumbre de no saber si abonarían las indemnizaciones finales o presumir la imposibilidad del pago en un plazo contemporáneo al momento del distracto. De tal modo, no se advierte que haya sido la parte actora quien hubiera querido dar por concluido el vínculo laboral.

Los jueces también advirtieron que el acuerdo en cuestión fue minuciosamente redactado “con la incorporación de estipulaciones gravosas para el trabajador”; y que las declaraciones de los testigos dan cuenta de la existencia de una práctica que buscaba una ventaja patrimonial desproporcionada y sin justificación. Ello pues todos los deponentes describieron la operatoria implementada para conseguir la salida de los dependientes de la empresa a un menor costo, con el fin de lograr el efecto no querido por la norma legal que prohibió los despidos sin causa en forma excepcional durante los tiempos de pandemia.

III- JURISPRUDENCIA - TRIBUNALES INFERIORES

De tal modo, se consideró que se demostró en la causa que efectivamente existió un despido encubierto, suscripto por el demandante en el entendimiento de que, de avenirse a sus condiciones, se evitaba consecuencias más gravosas aún. Con tales elementos, los sentenciantes dictaminaron que el vicio de la voluntad se encontraba demostrado, lo que obstaculizaba la validez del acuerdo de desvinculación.

**“Olivera, Leonardo Adrián c/ Alvear Palace Hotel S.A. s/despido”. (Russo-Pinto Varela).
Violencia laboral. Deberes del empleador frente a la violencia laboral. Sala VII, Expte. N° 43.722/2019, Sent. Def. N° 57.888 del 21/03/2023**

La sentencia de primera instancia consideró justificada la rescisión del vínculo dispuesta por la empleadora y notificada mediante acta notarial. La decisión motivó la queja del trabajador, quien, en su defensa, sostuvo que las pruebas obrantes en el caso no resultan conducentes para acreditar las conductas que se le endilgaron.

Al confirmar el fallo de grado, las señoras magistradas destacaron la especial naturaleza del hecho injurioso que se le imputó al dependiente, consistente en que “forzó contacto físico excesivo e intrusivo de la privacidad de una persona sin consentimiento alguno al tirarse sobre la misma mientras se encontraba sentada en el spa aprovechándose de su confianza y ejerciendo fuerza, quedando totalmente encima de la misma”.

También destacaron que la circunstancia luce corroborada con el testimonio obrante en el instrumento público acompañado y con las fotografías que se reconocieron en ese mismo acto.

En tal marco fáctico, se destacó que “el testimonio de la víctima así como las restantes cuestiones deben ser juzgadas con perspectiva de género, lo cual importa la aplicación de las normas internacionales y las nacionales sobre igualdad y no discriminación en razón de sexo o género (ver Convención de Belém do Pará)”. En especial, que “No puede restarse credibilidad a la declaración por la mera circunstancia de no existir otros testigos presenciales puesto que no descarta la existencia del evento, sino que en este contexto lo puede reafirmar tras confrontarlo con otras pruebas”.

Con tales elementos probatorios, se consideró que los hechos constatados justifican la decisión extintiva que adoptó la demandada (cfr. art. 242 L.C.T.), en tanto que, en su carácter de empleadora, tiene el deber legal de garantizar la indemnidad de las personas que trabajan bajo su dependencia, no solo en su aspecto pecuniario, sino también en moral, físico y psicológico (cfr. art. 75 L.C.T.)”. Máxime cuando nuestro país cuenta con un cuerpo normativo referido a la prevención, investigación y sanción de la violencia contra las mujeres y que, entre esas disposiciones, se encuentran la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Recomendación Nro. 19 del Comité de CEDAW, actualizada por la Recomendación Nro. 3. Se agregó que, en el orden nacional, la ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres constituye una normativa central para el tratamiento con perspectiva de género de los casos sobre violencia que acceden a la jurisdicción, entre ello, los que ocurren en el ámbito del trabajo.

En dicho marco, se desestimó el agravio del trabajador y se confirmó la sentencia de origen.

III- JURISPRUDENCIA - TRIBUNALES INFERIORES

“Paciencia, Ricardo C. c/ SMG Compañía Argentina de Seguros S.A. s/ despido”. (Pinto Varela – Díez Selva)

Daños resarcibles. Daño moral. Discriminación. Trabajador que es despedido después de obtenida el alta médica. Sala IV, Expte. N° 49.123/2013 Sent. Def. N° 113.785 del 12/05/2023

Mediante el voto de los Dres. Pinto Varela y Díez Selva, se determinó que la decisión extintiva adoptada por la empleadora inmediatamente después de obtenida el alta médica por parte del trabajador, evidenció por sí sola una actitud discriminatoria respecto del actor, vinculada a la afección por la cual esté gozó de licencia durante casi un año, por resolverse de modo contemporáneo con el reingreso a las órdenes de aquélla.

En dicho marco fáctico, se consideró que resulta aplicable la ley 23.592 a las relaciones laborales, que se encuentra avalada por la Constitución Nacional de 1853 por los arts. 14 y 16, luego por el art. 14 bis CN. Se enfatizó que a partir de la reforma constitucional de 1994-art 75 inc. 22-, el plexo jurídico antidiscriminatorio encuentra sustento en normas internacionales que garantizan el principio de igualdad (la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la Declaración Universal de Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, la Convención Americana sobre Derechos Humanos- Pacto de San José de Costa Rica, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; asimismo la discriminación arbitraria está expresamente vedada por los Convenios N° 87, 98, 111 y 190 de la OIT, y por la Declaración Sociolaboral del Mercosur).

“García, Sergio David y otro c/ PABSA SRL. s/ despido” (Craig- Pose)

Despido. Injuria laboral. Intimidación de los actores a sus compañeros de trabajo para que no asistan a laborar el día domingo probada por medio de un chat de whatsapp. Sala VI, Expte. N° 63.030/2017 Sent. Def. del 17/04/2023

Se consideró legítima la resolución de despedir a los trabajadores que por medio de la función de WhatsApp intimidaron a un grupo de compañeros de trabajo integrantes de ese grupo, en que añadieron una imagen en la cual se los ve portando un revólver en cada una de sus manos para que no concurran a trabajar el día domingo. En el caso, la empresa accionada tuvo conocimiento de los chats e imágenes en cuestión por uno de los integrantes del grupo que además era operario de la empresa, lo que evidencia que la prueba no se obtuvo a través de una suerte de infiltración o una violación al derecho a la intimidad, en tanto fueron compartidos por un trabajador que se habría sentido con temor de concurrir a prestar tareas el día domingo.

“Díaz Carlos Enrique c/ Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados y otros s/ despido” (Guisado-Díez Selva)

Intereses. Capitalización prevista en el Acta 2764. Morigeración art. 771 CCCN. Sala IV, Expte. N° 50.533/2015. Sent. Int. N° 69.342 del 31/03/2023

Dado que en la especie se dispusieron intereses con arreglo a lo dispuesto en el Acta 2658 de la CNAT, se entiende que la decisión se ajusta a las pautas dispuestas por la CNAT en el Acta 2764, sin perjuicio del ejercicio de las facultades jurisdiccionales conferidas en el art. 771 del CCCN en aquellos casos en que la suma resulte desproporcionada. A fin de verificar el presupuesto fáctico al que alude el art. 771, los jueces adoptaron como pauta de referencia el capital histórico actualizado por el índice de precios al consumidor (IPC) con una tasa de interés pura del 6% anual. Realizado el cotejo, se ordenó practicar una nueva liquidación solo respecto al rubro capital de condena.

III- JURISPRUDENCIA - TRIBUNALES INFERIORES

“Bazán Molina, Herminia Esmeralda c/ Yacimiento Carbonífero Río Turbio s/ juicio sumarísimo” (Sudera-García Vior- Craig)

Intereses. Acta 2764. Sala II, Expte. N° 069629/2017 Sent. Def. del 15/05/2023.

El decisorio de primera instancia se apartó de las pautas dispuestas por el Acta 2764 de la CNAT del 7/09/2022, decisión que fue compartida por el Dr. Sudera al fallar sobre la controversia. El magistrado explicó que el Acta en cuestión confirma las tasas emergentes de las actas anteriores de la CNAT pero sugiere un modo de aplicación de la capitalización imperativamente dispuesta por el art. 770 inc. b) del CCyC y que involucra una periodicidad no prevista en la norma. A su juicio, el proceder no es plausible pues un Acta de la CNAT no es un instrumento legalmente válido para adoptar una decisión como la tomada –aun con el propósito de no resultar más que una sugerencia– y en la medida en que el inc. b) del art. 770 del CCyCN constituye una excepción a la terminante regla (prohibición del anatocismo) establecida en el primer párrafo de dicha norma. Así, el precepto debe ser interpretada con criterio restrictivo, criterio que en modo alguno autoriza a adjudicarle una periodicidad en la capitalización que la norma no contempla en forma expresa.

La Dra. García Vior se diferenció del voto precedente, en el entendimiento de que la tasa de interés a aplicar “para ser justa y razonable debe compensar el tiempo en que el goce del capital en tiempo oportuno no fue posible para el acreedor, a la par de absorber- al menos mínimamente los daños derivados de la mora del deudor”. Señaló que estas funciones no se logran satisfacer con los intereses dispuestos en la sentencia de grado, toda vez que la aplicación lineal de las tasas sugeridas en el Acta 2658 arroja porcentuales de ajuste muy inferiores a los que podría considerarse el “costo medio del dinero”, ya sea que se lo menseure según el incremento promedio de los salarios en el período considerado o tomando en consideración cualquier otra variable vigente en el mercado financiero y/o cambiario.

Desde tal posicionamiento, en uso de las facultades conferidas por los arts. 767 y 768 del CCyCN, consideró apropiado admitir la queja del actor y aplicar las pautas sugeridas en el Acta 2764, resolución a la que adhirió la Dra. Craig

“Romero, Daiana Gisele c/ Gurevicz Claudio Gabriel y otros s/ despido” (Gonzalez-Pesino)

Intereses. Acta CNAT 2764. Sala VIII, Expte. N° 11653/2021/CA1 Sent. Def. del 28/04/2023

Las partes actora y demandada se agraviaron respecto de la aplicación dispuesta en grado del Acta CNAT 2764 del 7/09/2022. Luego de señalar que el Acta no es vinculante, la Dra. Gonzalez señaló que dado el impacto económico de los montos que arroja su aplicación literal sobre la repotenciación de las tasas de intereses establecidos en las Actas 2601/14, 2630/14 y 2658/17, cabe limitar a un tiempo prudencial el alcance de la capitalización de intereses prevista en el Acta 2764.

En este sentido, adhirió a lo dispuesto en el voto del Dr. Pesino en el caso “Rebagliati Eduardo Gustavo c/ Sanatorio Las Lomas S.A. y otros s/despido” -sentencia del 27/09/2022- que dispuso que el monto de la condena será incrementado con las tasas de interés establecidas por la CNAT, mediante Actas 2601/14, 2630/14 y 2658/17 conforme el siguiente procedimiento: desde la fecha de exigibilidad de los créditos se calcularán los intereses, hasta la notificación de la demanda, momento en el cual se procederá a su acumulación al capital según lo dispone el art. 623 Cód. Civil (casos durante la vigencia de dicho código) y art 770 inc. b) del actual CCyCN. Explicó que el nuevo importe así obtenido, continuará devengando accesorios a las tasas mencionadas, hasta la fecha de efectivo pago, sin perjuicio de lo dispuesto en el art.770 inc. b) del CCyCN.

III- JURISPRUDENCIA - TRIBUNALES INFERIORES

A su entender, dicho método de cálculo de accesorios cumple con las directivas emanadas del caso "Bonet, Patricia Gabriela por si y en rep. hijos menores c/ Experta Aseguradora de Riesgos del Trabajo Sociedad Anónima y otros s/ accidente-acción civil", sentencia del 26/02/2019, Fallos 342:162. Ello pues la capitalización adoptada en el fallo citado resulta razonable si se consideran las distintas variables económicas financieras que provocan su aplicación, las que deben reflejar no solo la depreciación monetaria habida en el período de cada caso en litigio sino en especial la compensación del acreedor por no uso oportuno del dinero que le corresponde (art. 767 CC y C) y la mora en el pago del crédito (art. 768 CCyCN), todo ello sin lesionar derechos constitucionales. Con los alcances aludidos, se decidió modificar el cálculo de intereses fijado en el decisorio de grado.



IV- ACTIVIDADES

Congresos

**XXIV CONGRESO NACIONAL DE
DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL**

68

70

IV- ACTIVIDADES

CONGRESOS

XXIV CONGRESO NACIONAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

CIUDAD DE SANTA FE - 28 y 29 de Septiembre de 2023

Actividad a desarrollarse en el Paraninfo de la Universidad Nacional del Litoral y en la Facultad de Ciencia Jurídicas y Sociales de la misma casa de Estudios

PROGRAMA

Primer día: jueves 28 de Septiembre

9:00 hs. ACREDITACION

10:00 a 11:15 hs. APERTURA

11:30 a 13 hs. Tema 1

LA PROTECCIÓN CONTRA EL DESPIDO ARBITRARIO. PROPUESTAS DE REFORMA Y SU COMPATIBILIDAD CON LA CONSTITUCIÓN NACIONAL Y EL CORPUS IURIS DE LOS DERECHOS HUMANOS.

Expositores

Dres./as. Lorenzo P. Gnecco, Sebastián Coppoletta y Jorge Elías

Moderador

Dr. Sebastián Pusineri

14:30 a 16 hs. Tema 2

SISTEMA DE RIESGOS DEL TRABAJO. BALANCE. ¿ES NECESARIO INTRODUCIR NUEVAS REFORMAS O ELABORAR UN NUEVO RÉGIMEN?.

Expositores

Dres./as. Gonzalo Dabini, Graciela A. González y Miguel A. Maza

Moderadora

Dra. Mariana Otarola

16:30 a 18 hs. Tema 3

LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES A PARTIR DE LOS FALLOS "ATE" y "ADEMUS" DE LA CSJN

Expositores

Dres./as. Carlos Aldao Zapiola, Hebe García Borrás y Gustavo Ciampa

Moderadora

Dra. Mirta Sonia Álvarez

18:15 a 19 hs. Conferencia Internacional

"LOS DESAFÍOS EN LOS E-SPORTS EN CLAVE LABORAL"

Conferencista

Prof. Amalia de la Riva

19.30 hs. COCKTAIL

IV- ACTIVIDADES

CONGRESOS

Segundo día: viernes 29 de septiembre

9 a 10.30 hs. Tema 4

LA SEGURIDAD SOCIAL EN LATINOAMÉRICA. REFORMAS PREVISIONALES EN EL MUNDO.

Expositores

Dres./as. Elsa Rodríguez Romero, Walter Arrighi, Daniel Pérez y Jorge García Rapp

Moderadora

Dras. Victoria Pérez Tognola y Silvia Saino

11 a 12.30 hs. Tema 5

DERECHOS HUMANOS Y DERECHO DEL TRABAJO

Expositores

Dres./as Mónica Pinto, Rolando Gialdino, Cristian Requena y Guido Serén Novoa

Moderadora

Dra. Jimena Rodríguez Urizar

14:00 a 14:45. RESULTADO DEL CONCURSO MONOGRÁFICO. PONENCIAS NO OFICIALES

15:00 a 16:00 hs. TALLERES SIMULTANEOS (PRIMERA PARTE)

TALLER 1

“NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN FAMILIAR (TAREAS DE CUIDADO-GUARDERÍAS)”

Coordinadores

Dres./as. Agustina Karen González, Noelia Belén Pedrino, Mariela Inés Laghezza y Sebastián Nahuel Pasarin

TALLER 2

“RIESGOS DEL TRABAJO. DESAFÍOS PROCESALES. CUESTIONES CONSTITUCIONALES”

Coordinadores

Dres./as. Diego Tula, Mariela Fregona y Federico de los Reyes

TALLER 3

“SEGURIDAD SOCIAL. CUESTIONES PROCESALES NOVEDOSAS. JURISPRUDENCIA ACTUALIZADA DE LA CFSS”

Coordinadores

Dres./as. Gabriela Farias, Juan Fantini y Silvia Saino

16:00 a 17:00 hs. TALLERES SIMULTANEOS (SEGUNDA PARTE)

TALLER 4

“CONFLICTOS COLECTIVOS Y MEDIDAS DE ACCIÓN DIRECTA. CUESTIONES ACTUALES Y CRITERIOS DE LA CSJN”

Coordinadores

Dres./as. Verónica Quinteros y Esteban

IV- ACTIVIDADES

CONGRESOS

TALLER 5

"LAS ZONAS GRISES DE LA DEPENDENCIA"

Coordinadores

Dres. Juan Manuel Domínguez y Jorge Morresi

TALLER 6

"COMISIONES MÉDICAS PREVISIONALES. PROBLEMÁTICA ACTUAL EN EL PROCEDIMIENTO.
DIVERGENCIAS. DICTAMEN MÉDICO"

Coordinadores

Dras. Gabriela Farias, Indiana Mazza y Silvina Arcaro

17:15 a 18:15 hs. MESA REDONDA

"TRABAJADORES DE LA ECONOMIA SOCIAL. RELACION CON EL DERECHO DEL TRABAJO"

Expositores

Dres./as. Pablo Topet, Eleonora Feser, Ricardo Foglia y Walter Carnota

Moderadora

Dra. Susana Corradetti

18:30 hs. CLAUSURA DEL CONGRESO