

Contrato De Trabajo Despido Discriminacion Actividad Gremial Incumplimiento Contractual Conducta Reprochable Rechazo De La Demanda

JURISPRUDENCIA

Contrato de trabajo. Despido. Discriminación. Actividad gremial.

Incumplimiento contractual. Conducta reprochable. Rechazo de la demanda Se confirma la sentencia que rechazó la demanda por despido discriminatorio entablada por una trabajadora en su condición de activista gremial, al acreditarse que esta circunstancia nada contribuyó al distracto y sí el hecho de que la actora insultara a los directivos de la clínica demandada en el marco de un conflicto mantenido con ella. En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 09 días del mes de FEBRERO de 2015, se reúnen en acuerdo los jueces de la Sala VIII de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo para dictar sentencia en la causa del epígrafe, y, de acuerdo con el resultado del sorteo realizado, proceden a votar en el siguiente orden: EL DOCTOR LUIS ALBERTO CATARDO DIJO: I.- La actora fue despedida con fundamento en el artículo 242 L.C.T., medida que rechazó por tratarse de un acto discriminatorio por su condición de activista gremial. Demandó la declaración de nulidad del despido, la reinstalación en su lugar de trabajo, el pago de salarios caídos y el resarcimiento por el daño moral sufrido, en los términos de los artículos 43 de la CN, 1º de la Ley 23.592, Ley 23.551, doctrina y jurisprudencia que cita, pretensiones que fueron rechazadas por la señora Jueza a quo. Tal decisión motiva los agravios de la parte actora a tenor de la pieza recursiva de fs. 468/473. II.- De comienzo, anticipo que, comparto el proceso de evaluación adoptado por la Jueza a quo, conforme las constancias que surgen de la causa, los fundamentos y las conclusiones que de ellos extrajo, para decidir como lo hizo (artículos 377, 386 C.P.C.C.N.). Esta Sala en reiteradas oportunidades dijo que para que tenga lugar un acto discriminatorio son necesarios diversos elementos: un sujeto perteneciente a alguna de las categorías susceptibles de discriminación; otro, integrante de un grupo caracterizado por su hostilidad hacia al de pertenencia del primero; una conducta exterior -jurídicamente reconocible- hacia aquél, diferente de la que se adoptaría regularmente, frente a un sujeto no estigmatizado. Existe, entonces, una situación grupal objetiva discriminable; una razón del discriminar, y un acto injusto, por el que se niega a alguien lo que se reconoce a la generalidad, con fundamento único en la pertenencia del sujeto al grupo en cuestión. Los alcances del concepto de discriminación, utilizado a veces con una excesiva latitud, no refieren a casos en los que se decide el despido a partir de un hecho comprobable. En tales casos, el empleador se encuentra plenamente facultado para denunciar el contrato de trabajo, con la reserva de que si la medida fuera juzgada desproporcionada, debe cancelar las indemnizaciones derivadas de esa decisión. También esta Sala ha manifestado que cuando el artículo 67 L.C.T. atribuye al empleador facultades disciplinarias, lo hace con la finalidad de promover la continuidad de la relación de trabajo en interés de ambas partes, ofreciendo al empresario, frente a incumplimientos del trabajador susceptibles de corrección, una alternativa al despido, que, de no existir esa válvula de escape, sería la única conducta posible. El ejercicio prudente de ese poder debe ser la respuesta adecuada al mentado incumplimiento.- En la especie, el actor fue despedido por haber insultado a los directivos de la clínica, en el marco de un conflicto presente en la demandada. Es decir que, ésta decidió extinguir el vínculo con la actora como respuesta a un comportamiento que contraviene el deber genérico de todo buen trabajador (artículos 62, 63 y 84 LCT), y no por la calidad de activista sindical que se atribuye la actora. La característica particular de la motivación de la práctica social discriminatoria es la subsunción sin resto del sujeto en una identidad (generalidad), es decir, la adjudicación a un sujeto de la pertenencia a un grupo. Cuando la causa inmediata del despido se genera a partir de un acto, en el caso, dirigido a ocasionar un daño a su empleador, el interés sobre la condición social del sujeto (activista) es desplazado por el valor de su conducta, cuya connotación provocó el despido. El despido no puede ser considerado discriminatorio, porque ha existido una conducta jurídicamente reprochable que, si bien no ha justificado la denuncia del contrato de trabajo, ha configurado un incumplimiento contractual de cierta entidad que no puede ser soslayado. Ello impide considerar que el despido, cuya comunicación invocó, justamente, esa falta, encubrió motivaciones ulteriores. Cabe señalar, que la actora al demandar hizo hincapié en la situación económica y a los conflictos que en su relación se generaron en la demandada, de allí que la referencia indicada como causa del distracto se vincula con la conducta asumida por la actora. Ello excluye el caso de la situación contemplada en la Ley 23.592, que requiere como presupuesto primario la demostración, aunque sea indiciaria, de la existencia de una actitud que ataque la calidad personal de un individuo, convirtiéndolo en sujeto pasivo de discriminación. Los testigos que trajo la actora manifestaron tener juicio pendiente contra la accionada. Si bien ésta es una circunstancia que, por sí sola, no invalida una declaración, la evidente proyección que sobre su situación tendría la decisión que se adopte en este juicio, torna parcial la versión y aleja a quien la proporciona de lo que se debe considerar como testigo, esto es un tercero ajeno a las partes que concurre a dar una versión despojada de todo interés y objetiva. En el mejor de los casos, resultarías ser indicios para la causa, por lo que por más razonables que parezcan -y los indicados no lo son-, si no son confirmados por otros

elementos de juicio, no alcanzan para fundar una decisión de condena. La mera probabilidad de la hipótesis apuntada es insuficiente para acoger las pretensiones traídas a esta sede, cuyos presupuestos de hecho debieron ser probados, como todos los hechos relevantes para el proceso, convincentemente, según las reglas de la sana crítica (artículos 377 y 386 del C.P.C.C.N.). III.- No encuentro motivos para apartarme del principio general que rige en materia de costas (artículo 68 C.P.C.C.N.). Las regulaciones de honorarios en atención a la importancia, mérito de los trabajos realizados y las normas arancelarias de aplicación, lucen razonables y no deben ser objeto de corrección. (Ley 21.839, Ley 24.432, artículo 38 Ley 18.345). IV.- Por los fundamentos expuestos, propongo se confirme la sentencia apelada en todo lo que fue materia de recursos y agravios, se impongan a la parte actora las costas de alzada y, se regulen los honorarios de los letrados firmantes de los escritos dirigidos a esta Cámara en el ?% de los que, le fueron regulados en origen. EL DOCTOR VICTOR A. PESINO DIJO: Que, por compartir sus fundamentos adhiere al voto que antecede. Por ello, el TRIBUNAL RESUELVE: I) Confirmar la sentencia apelada en todo lo que fue materia de recursos y agravios; II) Regular los honorarios de los letrados firmantes de los escritos dirigidos a esta Cámara en el ?% de los que, le fueron regulados en origen; III) Imponer a la parte actora las costas de alzada. Regístrese, notifíquese, cúmplase con lo dispuesto en el artículo 4º Acordada CSJN 15/13 del 21/05/13 y, oportunamente, devuélvase. LUIS ALBERTO CATARDO JUEZ DE CAMARA VICTOR ARTURO PESINO JUEZ DE CAMARA Ante mí: ALICIA E. MESERI SECRETARIA Correlaciones: Moya, Hernán Gastón c/NC Cargo SRL y otro s/despido - Cám. Nac. Trab. - Sala X - 20/3/2013 000208E