

Despido Arbitrario Reinstalacion Del Trabajador Discriminacion Delegado Gremial

JURISPRUDENCIA

Despido arbitrario. Reinstalación del trabajador. Discriminación.

Delegado gremial Corresponde hacer lugar a la demanda por despido discriminatorio, proceder a reinstalar al trabajador en su puesto de trabajo y abonarle los salarios caídos y daño moral, puesto que la accionada invocó una causa inexistente para disponer el despido de su dependiente y este aportó indicios suficientes para tener por demostrado que dicha medida ocultó un acto discriminatorio por su actividad sindical.

ACUERDO En la ciudad de La Plata, a 26 de marzo de 2015, habiéndose establecido, de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo 2078, que deberá observarse el siguiente orden de votación: doctores de Lázari, Hitters, Negri, Kogan, Pettigiani, se reúnen los señores jueces de la Suprema Corte de Justicia en acuerdo ordinario para pronunciar sentencia definitiva en la causa L. 117.804, "H. J. M. contra Tigre Argentina S.A. Reinstalación (sumarísimo)". ANTECEDENTES El Tribunal del Trabajo N° 7 del Departamento Judicial San Isidro, con asiento en la ciudad de Pilar, hizo lugar a la demanda promovida, con costas a cargo de la accionada (fs. 379/389 vta.). Ésta dedujo recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley (fs. 412/434), concedido por el citado tribunal a fs. 437 y vta. Dictada a fs. 465 la providencia de autos y hallándose la causa en estado de pronunciar sentencia, la Suprema Corte decidió plantear y votar la siguiente

CUESTIÓN ¿Es fundado el recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley? VOTACIÓN A la cuestión planteada, el señor Juez doctor de Lázari dijo: I. En lo que interesa, el tribunal del trabajo interviniente hizo lugar a la demanda promovida por J. M. H. contra Tigre Argentina S.A., a quien condenó a reincorporar al actor en su puesto de trabajo y a pagarle los salarios que dejó de percibir desde la fecha del despido hasta el momento de su efectiva reinstalación, así como el resarcimiento del daño moral derivado del acto ilícito extracontractual en el que incurrió al despedirlo (fs. 379/389 vta.). II. Contra esta decisión, la demandada interpone recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley, en el que denuncia la errónea aplicación de las leyes 23.551 y 23.592, absurdo y violación de los arts. 14 y 17 de la Constitución nacional; 17 y 81 de la Ley de Contrato de Trabajo y de la doctrina legal que cita (fs. 412/434). Se agravia porque el tribunal de grado consideró aplicable al caso la ley 23.592. Alega que el derecho del trabajo es una rama autónoma y especial que no permite la aplicación automática de una norma general del derecho común, sino que requiere la realización de un juicio para examinar la compatibilidad de ambas normas, la cual -aduce- no se verifica en el supuesto de autos. Afirma que los arts. 17 y 81 de la Ley de Contrato de Trabajo consagran los principios de igualdad y no discriminación, cuya transgresión le da derecho al trabajador a considerarse despedido con justa causa. Además, la ley 23.592, en cuanto dispone la nulidad de dicho acto y la reincorporación del trabajador, resulta incompatible con la estabilidad relativa impropia y la indemnización tarifada prevista en el ordenamiento jurídico laboral, sistema que fue ratificado por la Corte Suprema nacional en el caso "De Luca". Objeta también que se asimilara en los hechos al actor con un trabajador que goza de la tutela gremial consagrada en las disposiciones de la ley 23.551. Manifiesta que quedó demostrado que la Unión de Obreros y Empleados del Plástico es la única entidad con personería gremial para ejercer la defensa y representación de los dependientes de la empresa demandada. Sostiene que quedó demostrado en autos que en el seno de la firma accionada existían distintos voceros del aludido sindicato, quienes ejercían la representación de sus dependientes y fueran, luego, electos delegados, como también que el Sindicato de Trabajadores de la Industria de Caños Plásticos y Afines, formado supuestamente por el accionante junto con otros compañeros, y que ni siquiera cuenta con la simple inscripción. Agrega a ello que, contrariamente a lo sostenido en el fallo, mediante la prueba producida (testimonial, documental e informativa), no se corrobora que el trabajador hubiera desempeñado actividad gremial alguna, o que la empresa tuviera conocimiento de ello, ni que su despido ocultara un acto discriminatorio. III. El recurso no prospera.

1. En lo que interesa, el tribunal de grado juzgó acreditado que el actor laboró para la demandada desde el día 20 de agosto de 2010 hasta el 25 de junio de 2012, cumpliendo tareas en la categoría de operador (v. vered., fs. 380 vta./381). Sostuvo que si bien la firma accionada dispuso el despido del actor imputándole "bajo rendimiento sostenido en el tiempo, situación que significa una pérdida económica para la empresa, y pese a los reiterados llamados de atención de los que fuera objeto por parte de sus superiores, su actuar continuó, siendo el mismo lo que demuestra una falta total de contracción al trabajo", ninguna prueba aportó tendiente a demostrar la causal invocada (v. C.D., fs. 7 y vered., fs. 381 vta.). En este sentido, expresó que la demandada no acreditó que el actor hubiera tenido un "bajo rendimiento sostenido en el tiempo" o los "llamados de atención de sus superiores", pues siquiera intentó aquella aportar parámetros de objetividad que permitieran observar la veracidad de su afirmación. Agregó que tampoco demostró la pérdida económica que dice haber sufrido ni la falta de contracción al trabajo por parte del accionante (v. vered., fs. cit.).

Evalúo luego que no existía controversia en lo relativo a que la personería gremial para la actividad desarrollada por la empresa

había sido otorgada a la Unión de Obreros y Empleados Plásticos, pero, sin embargo, con apoyo en la prueba testimonial e informativa (fs. 303), consideró probado que dicha entidad no ejerció la representación gremial en el seno de la demandada durante el tiempo que prestó tareas el accionante y, asimismo, que la primera elección de delegados fue realizada el día 5-XI-2012 cuando éste ya había sido despedido (v. vered., fs. 382 y vta.). Por otro lado, tuvo por acreditado que existieron distintos reclamos por parte de los dependientes a la empresa desde el año 2011 (vinculados con: la categorización de los trabajadores, el pago de horas, los cambios de turnos, etc.), que finalmente desataron dos grandes conflictos: el primero producido por el despido de veintiocho (28) empleados en el mes de mayo de 2012, que culminó con la conciliación obligatoria dictada por el Ministerio de Trabajo y la reincorporación de casi la totalidad de ellos; y el segundo, suscitado en el mes de junio de ese mismo año con motivo de la disposición de nuevos despidos, entre los cuales se encontraba el del actor (v. vered., fs. 382 vta./383). Juzgó también comprobado que el señor H. desarrolló una labor sindical en el ámbito de la demandada, originada en la ausencia de delegados de base en la empresa, así como que se constituyó una nueva entidad gremial denominada "Sindicato de Trabajadores de la Industria de Caños Plásticos y Afines", de la cual el accionante resultó electo secretario general, circunstancia ésta que -a su vez- fuera comunicada a la sociedad empleadora (v. C.D., fs. 5 y 6 y vered., 383 y vta.). Ya en sentencia, con apoyo en doctrina de la Corte nacional y de este Tribunal, señaló que mientras la accionada invocó una causa inexistente para disponer el despido de su dependiente, éste aportó indicios suficientes para tener por demostrado que dicha medida ocultó un acto discriminatorio, tales: a) la inexistencia de representación sindical en el seno de la empresa; b) los conflictos dentro de ésta; c) la conformación de un nuevo sindicato y d) los hechos acreditados respecto del accionar del actor en cuanto llevó adelante los reclamos de sus compañeros, todo lo que da muestra de la actividad sindical desplegada por aquél (v. sent., fs. 385 vta./386). Sostuvo entonces que era claro que el dependiente no revestía calidad de delegado y que el sindicato que tenía la personería gremial para actuar en el ámbito de la demandada no convocó a elecciones sino hasta después de que aquél fuera despedido. Por lo tanto, expresó que aunque el accionante no gozaba de protección en el marco de la ley 23.551, resultaba de aplicación lo dispuesto en la ley 23.592 y concluyó que en el caso de autos debía disponerse la nulidad del despido y la reinstalación del trabajador en su puesto de trabajo (v. sent. fs. 386/387). 2. La decisión antes descripta no es desvirtuada por el recurrente. a. No es de recibo el cuestionamiento referido a la aplicación al caso de la ley 23.592. En este sentido, es dable señalar que en las causas L. 104.378, "S., C." (sent. del 8-VIII-2012) y L. 97.804, "Villalba" (sent. del 22-XII-2010), esta Corte se pronunció sobre la aplicabilidad de la ley 23.592 a las relaciones laborales y, más específicamente, a los despidos discriminatorios. Por tal motivo, a fin de dar respuesta a los planteos formulados por el quejoso, he de reproducir en lo pertinente- lo declarado por este Tribunal en los citados precedentes. Se dijo allí, en términos que son trasladables al presente caso, que el derecho a la no discriminación es un derecho humano fundamental y, en particular, un derecho fundamental en el trabajo. El texto de la norma del art. 1 de la ley 23.592 no ofrece ningún argumento razonable que permita afirmar que el dispositivo legal no es aplicable cuando el acto discriminatorio es un despido y el damnificado un trabajador dependiente. Esa interpretación equivaldría, paradójicamente, a discriminar a los trabajadores afectados por un acto de esa naturaleza por el solo hecho de serlo y debería, en consecuencia, ser censurada por su inconstitucionalidad. No es aceptable sostener que, por la supuesta preeminencia de las leyes especiales, el régimen general de la ley 23.592 no resulte aplicable en el ámbito de las relaciones laborales, porque dicha postura -que pone de manifiesto, en sí misma, un acto de discriminación- importaría reconocer que el legislador actuó con marcada inconsistencia, pues, si así fuese, al establecer que ésta rige para todos los sujetos que resulten víctimas de un acto discriminatorio, con excepción de los ilícitos que se verifiquen en el ámbito laboral, habría discriminado a todos los trabajadores sólo por su condición de tales. Aun cuando se admita que la ley 23.592 es una norma general (frente a la especial Ley de Contrato de Trabajo), de ello no sigue que la discriminación en el marco de un contrato de trabajo deba ser excluida de su ámbito de aplicación. Por el contrario, el segundo párrafo de su art. 1 alude a la discriminación arbitraria por motivo gremial o condición social, la que habrá de configurarse, en la mayoría de los casos, en el marco de relaciones de esa naturaleza. Lo realmente privilegiado por la ley 23.592 es la prevención y la nulificación del acto discriminatorio: impedirlo, si aparece inminente su concepción lesiva, o hacer cesar sus efectos y reparar las consecuencias dañosas del ilícito discriminatorio cuando éste ya se produjo. En ese contexto, constituyendo el acto discriminatorio un despido, la acción jurídica de privación de efectos al acto írrito debe traducirse necesariamente en la nulidad de la decisión extintiva y la consecuente reinstalación de la víctima en su puesto de trabajo cuando el damnificado así lo solicita. La circunstancia de que la legislación laboral vigente admita -como regla- la eficacia extintiva del despido injustificado, obligando al empleador que procede a despedir sin un motivo jurídicamente atendible a pagar la indemnización tarifada allí prevista (art. 245, L.C.T.), en modo alguno obsta a que -verificado el carácter discriminatorio del despido- los jueces puedan ordenar su nulidad y la consecuente readmisión del trabajador en su puesto de trabajo si éste así lo solicita, sin perjuicio de la reparación integral de los daños que del mismo pudieran derivarse (art. 1, ley 23.592). Frente al despido dispuesto por el empleador sin justa causa (injustificado, art. 245, L.C.T.), el despido discriminatorio -motivado en una

causa expresamente prohibida por las normas constitucionales, los tratados internacionales de derechos humanos y la normativa legal antidiscriminatoria- constituye un despido injustificado agravado, circunstancia que autoriza su apartamiento del régimen establecido en aquella norma legal, para quedar alcanzado por una tutela jurídica más intensa, que se traduce en la reinstalación del dependiente en su empleo como consecuencia de la ineficacia de la rescisión contractual. Por las expresadas razones ya expuestas en los citados precedentes, cabe desestimar los argumentos traídos por el quejoso y confirmar la decisión del a quo que consideró aplicable al caso la ley 23.592. b. Tampoco resulta atendible la parcela de la impugnación mediante la cual el quejoso postula una asimilación en los hechos de la situación del actor con la de un trabajador que goza de la tutela prevista en la ley 23.551 y, bajo esa premisa, intenta evidenciar una absurda apreciación de las circunstancias fácticas y los elementos probatorios de la causa. En efecto, desentendiéndose de la línea reflexiva y de la apreciación probatoria que llevó a los jueces de grado a plasmar la decisión que impugna, el interesado tan solo intenta -pretendiendo disputarles el ejercicio de dichas facultades privativas- un nuevo análisis del material probatorio obrante en la causa según su propio y personal criterio valorativo, sistema este que se ha juzgado impropio para demostrar el absurdo (conf. causas L. 106.409, "Di Yorio", sent. del 8-V-2013; L. 105.051, "Tusq", sent. del 5-X-2011; L. 94.304, "Villarreal", sent. del 22-X-2008; L. 90.647, "Paredes", sent. del 13-VIII-2008; L. 87.490, "Olivero", sent. del 5-XII-2007). En rigor, el compareciente se circunscribe a exteriorizar un razonamiento paralelo al plasmado en el pronunciamiento en crisis, partiendo de una disímil apreciación de los hechos y de las pruebas ponderadas en el fallo, sin lograr desvirtuar las conclusiones alcanzadas por el juzgador en uso de potestades privativas. Ello, pues las disquisiciones formuladas no lucen hábiles para neutralizar el análisis que condujo al sentenciante a concluir, apoyado en los hechos que tuvo por demostrados en autos (tales: la inexistencia de la causal invocada por el principal para disponer el distracto, la actividad del dependiente llevando adelante reclamos en nombre de sus compañeros, la formación de un nuevo sindicato, del que el accionante fuera electo secretario general y el conocimiento por parte de la empresa de esta circunstancia), que el despido del actor ocultó un acto discriminatorio del empleador hacia su persona (v. sent. fs. 385 vta./386). Así, la sola divergencia que expresa el interesado acerca de la idoneidad y aptitud probatoria de las declaraciones testimoniales, sumada a la personal apreciación del valor que debió asignarse a la prueba documental e informativa que indica -elementos que el tribunal valoró aunque con un alcance distinto al pretendido por el accionado-, resulta inhábil para demostrar la existencia del vicio de absurdo. Cabe además precisar que la valoración de la prueba testimonial queda reservada a los jueces del trabajo, quienes gozan de amplias facultades en razón del sistema de apreciación "en conciencia", tanto en lo que concierne al mérito como a la habilidad de las exposiciones (conf. causas L. 103.508, "Rodríguez", sent. del 24-IV-2013; L. 105.156, "Villalobos", sent. del 21-IX-2011; L. 102.022, "Cooke", sent. del 26-X-2010; L. 99.440, "Fabi", sent. del 7-VI-2010; L. 96.734, "Segovia", sent. del 29-XII-2009). En este contexto, más allá de que la solución adoptada pueda resultar opinable o discutible, lo expuesto por el interesado no alcanza para evidenciar el vicio de absurdo, pues lo que habilita la revisión casatoria no es cualquier equívoco o disentimiento, sino que es necesario que se configure un desarreglo en la base del pensamiento, una falla palmaria del raciocinio, es decir, un error extremo (conf. causas L. 89.665, "Rodríguez Pimienta", sent. del 13-VII-2011; L. 101.584, "Bassetti", sent. del 9-XII-2010; L. 92.804, "Olivares", sent. del 3-VI-2009; entre muchas otras), extremos que -como se dijo- no demuestra el recurrente. En definitiva, las argumentaciones traídas en la impugnación transitan por carriles diferentes al razonamiento seguido en el fallo, sin concretar una réplica eficaz para descalificar las conclusiones plasmadas en el decisorio impugnado. Resulta entonces de aplicación la doctrina de esta Corte que tacha de insuficiente al recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley si las apreciaciones que en él se vierten no van más allá de los disentimientos personales o de la exteriorización de un criterio meramente discrepante con el del juzgador, sin rebatir adecuadamente las esenciales motivaciones del fallo (conf. causas L. 107.520, "Russo", sent. del 21-VI-2012; L. 88.158, "Bejarano", sent. del 17-XII-2008). IV. Por lo expuesto, corresponde rechazar el recurso extraordinario traído. Con costas (art. 289, C.P.C.C.). Voto por la negativa. A la cuestión planteada, el señor Juez doctor Hitters dijo: Adhiero al sufragio de mi distinguido colega el doctor de Lazzari, y sólo he de precisar que, las consideraciones expuestas por mi citado colega respecto de la cuestión atinente a la aplicabilidad de la ley antidiscriminatoria 23.592 a la relación de trabajo, lo suscribo con el alcance que he adoptado respecto a idéntica temática en la causa L. 104.378, "Sffaeir", sentencia del 8-VIII-2012. Voto por la negativa. Los señores jueces doctores Negri, Kogan y Pettigiani, por los mismos fundamentos que el señor Juez doctor de Lazzari, votaron también por la negativa. Con lo que terminó el acuerdo, dictándose la siguiente SENTENCIA Por lo expuesto en el acuerdo que antecede, se rechaza el recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley traído; con costas (art. 289, C.P.C.C.). Regístrese, notifíquese y devuélvase.

JUAN CARLOS HITTERS HECTOR NEGRI HILDA KOGAN EDUARDO JULIO PETTIGIANI EDUARDO
NESTOR DE LAZZARI GUILLERMO LUIS COMADIRA Secretario Correlaciones: Nota al
fallo, Vallejos, Santiago, DESPIDO DISCRIMINATORIO POR EJERCICIO DE DERECHOS SINDICALES: UNA LÍNEA
JURISPRUDENCIAL CONSOLIDADA, Temas de Derecho Laboral, Agosto 2015, Colección Compendio Jurídico Ley

23592 - BO: 05/11/1988

000996E