

Despido Discriminatorio Activismo Sindical

JURISPRUDENCIA

Despido discriminatorio. Activismo sindical

En el marco de

un juicio sumarísimo, el Superior Tribunal de Justicia de Corrientes resuelve rechazar el recurso de inaplicabilidad de ley interpuesto por la demandada y confirmar la decisión de la Cámara.

En la ciudad de Corrientes, a los dieciocho días del mes de febrero de dos mil quince, estando reunidos el señor Ministro titular del Superior Tribunal de Justicia, Doctores Eduardo Gilberto Panseri y la señora Ministra Subrogante Dra. María Eugenia Sierra de Desimoni, con la Presidencia del Dr. Alejandro Alberto Chaín, en su calidad de Subrogante, asistidos de la Secretaria Jurisdiccional Dra. Marisa Esther Spagnolo, tomaron en consideración el Expediente N° C02 - 42005152/6, caratulado: ?LEDESMA FLORENCIO C/ CITRUS BATALLA S.A. S/ SUMARISIMO?.

Habiéndose establecido el siguiente orden de votación: Doctores Eduardo Gilberto Panseri, Alejandro Alberto Chaín y María Eugenia Sierra de Desimoni. EL SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTICIA SE PLANTEA LA SIGUIENTE: CUESTION ¿QUÉ PRONUNCIAMIENTO CORRESPONDE DICTAR EN AUTOS? A LA CUESTION PLANTEADA EL SEÑOR

MINISTRO DOCTOR EDUARDO GILBERTO PANSERI, dice: I.- Vuelven los autos referenciados a conocimiento de este Superior Tribunal de Justicia para el dictado de un nuevo pronunciamiento con arreglo a lo expresado en la sentencia obrante a fs. 332/340 y vta. emanada de la Excm. Corte Suprema de Justicia de la Nación. II.- El Más Alto Tribunal del país declaró procedente el recurso extraordinario federal oportunamente interpuesto por la parte actora, en su mérito, por los argumentos contenidos en su sentencia y con especial referencia al precedente "Álvarez, Maximiliano y otros" (Fallos:333:2306), descartó de plano y sin hesitación la inaplicabilidad de la ley 23.592 al ámbito del derecho individual del trabajo. En tales condiciones, estimó atendible el planteo del actor y revocó el entonces pronunciamiento dictado por este Superior Tribunal por no advertir que fue el ejercicio en sí mismo de la actividad gremial el núcleo de la cuestión a resolver y ello, con total prescindencia de la tutela legal específica establecida en la ley 23.551. Agregando el voto del Dr. Ricardo Luis Lorenzetti respecto del alcance de la aplicación de la ley 23.592 al ámbito de las relaciones laborales que, subordinar su eficacia al caso a la exigencia de que el trabajador se encuentre comprendido en las previsiones de los arts. 48, 50 y 52 de la Ley de Asociaciones Sindicales implica establecer una condición que la norma en cuestión no contempla. Luego, y a los fines de una adecuada solución de la causa, ordenó que a través de una nueva sentencia se indague si el despido impuesto al demandante obedeció a motivos discriminatorios en razón de asumir aquél reclamos propios y ajenos, los que se habrían referido, entre otras cuestiones, a la oportunidad del goce de las vacaciones a favor de él mismo y de otros dependientes. III.- En ese cometido, un nuevo examen del caso a la luz de la sentencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación que así lo dispuso, me convence de la razón que condujo al trabajador actor al promover la demanda, en tanto resultó probado que la disolución del vínculo obedeció a motivos discriminatorios, por opinión gremial según argumentos que se desarrollarán a continuación. Por tal razón, la sentencia de Cámara (fs. 240/258) que confirmó la de primera instancia la cual, a su vez, declaró la invalidez del despido dispuesto en fecha 22 de mayo de 2.006 por la firma CITRUS BATALLA S.A. respecto del actor FLORENCIO LEDESMA, en su mérito, dispuso el inmediato reintegro y/o reinstalación efectiva en su lugar de trabajo, en las mismas condiciones y realizando las mismas tareas que desempeñaba con anterioridad al despido declarado inválido, con más el pago de los salarios caídos y demás beneficios que hubieran devengado hasta el momento de su efectiva reinstalación, debiendo agregarse los intereses fijados en Cámara, resultó derivación razonada del derecho vigente con arreglo a las constancias producidas en la causa. IV.- Cabe recordar que con fundamento en los arts. 14 bis, 16, 17, 37 y 75 inc.22 de la Constitución Nacional; art. 2 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; arts. 1, 2, 7 y 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; arts. 1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos; arts. 2, 3 y 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; arts. 2, 3, 24 y 26 del Pacto Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial; Convenio N°111 de la O.I.T. sobre discriminación en materia de Empleo y Ocupación al que la Argentina adhirió en 1968, como en las disposiciones de la ley 23.592; art. 4 del Pacto Federal del trabajo; art. 1 de la Declaración Sociolaboral del Mercosur y demás disposiciones normativas concordantes aplicables; el trabajador, luego de referir a la real fecha de ingreso al trabajo (1 de diciembre de 1994), al tipo de actividad desplegada a favor de la demandada y a sus incesantes reclamos laborales tendientes a su registración laboral obtenida finalmente en el transcurso del año 2005 aunque consignándose una antigüedad irreal; adujo que -además de esas irregularidades- en el transcurso del año 2006 y al no haber la empleadora concedido las vacaciones anuales ordinarias correspondientes al año 2.005 y vencido el término legal para ello, le comunicó junto a otros compañeros de trabajo que haría uso de las mismas (conforme arts. 154, 155 y 157 de la L.C.T.) desde el día 02 de mayo de 2.006 en adelante y por 28 días (TCL. agregado a fs. 4), telegrama que no fue recibido o rehusó la demandada a hacerlo pues fue devuelto a sus destinatarios

por el Correo Oficial el día 9 de mayo de 2.006 con la constancia "Cerrado/Ausente se dejó Aviso de Visita" y "Plazo vencido, no Reclamado", a pesar de tener la empleadora Casilla de Correo N° 7. A partir de allí, mencionó el accionante que sucedieron una serie de intercambios epistolares mediante los cuales su parte ratificaba los términos de aquella comunicación, solicitaba el reconocimiento del goce de sus vacaciones o pago de las mismas y la patronal -por su lado- las rechazaba e intimaba al reintegro bajo apercibimiento de aplicar sanciones y de considerarlo incurso en abandono de trabajo; todo ello aconteció hasta que en fecha 22 de mayo de 2.006 (ver fs.26) la empleadora puso fin al vínculo invocando inasistencias al trabajo desde el día 02 de mayo de 2.006 hasta el momento del despido inclusive (excluyendo los días de suspensión), como la falta de reintegro a las tareas el día 19 de mayo de 2.006. El despido fue rechazado mediante el telegrama que obra agregado a fs. 16. No obstante el marco fáctico descripto, a fs. 32 vta. y siguientes del escrito inicial, Florencio Ledesma relató que fueron siete los obreros que reclamaron e hicieron uso del derecho a gozar de las vacaciones, sin embargo, el único despedido fue él, mereciendo un trato absolutamente diferente al de sus compañeros, sin justificación. Trato que calificó de discriminatorio, en tanto fue su parte quién dio inicio y encabezó los reclamos laborales por sí y por sus compañeros de trabajo. A continuación (fs. 33 y vta. y siguientes), expuso que siempre encabezó continuas reuniones con sus compañeros de trabajo para efectivizar los reclamos de quienes no estaban registrados; que fue recriminado por los directivos de la empresa por el hecho de concurrir al local sindical y que los propios compañeros refirieron que fue despedido por ser cabecilla de los reclamos laborales. Su activa participación gremial, por consiguiente, originó el despido a modo de represalia y fue tan así que también a los compañeros de trabajo la patronal los amenazaba con la máxima sanción diciéndoles que si continuaban reclamando iban a ser despedidos como Ledesma, por sindicalista. En un extenso escrito de contestación de demanda (fs. 47/ 59), en lo pertinente, la firma accionada se opuso al progreso de la pretensión negando los hechos endilgados por el trabajador. Expuso su propia versión, la razón de su proceder, lo ocurrido con otros trabajadores que acompañaron el reclamo originario de las vacaciones y que a diferencia del actor se reintegraron a trabajar para finalmente requerir el rechazo de la demanda.

V.- Asimismo, viene al caso precisar que ya la Excma. Cámara de Apelaciones de la ciudad de Curuzú Cuatiá determinó y concretó, entre demás consideraciones, que dos fueron los argumentos centrales de la demanda: a) el despido como represalia por la actividad sindical del actor y b) el trato desigual de despedirlo solo a él cuando existieron otros obreros que reclamaron lo mismo y a los que se les conservó la fuente de trabajo. Y que bastaba la demostración de una sola para que proceda la norma en fin cuestionada.

En ese cometido, claramente expuso aquél sentenciante que el apelante (la demandada) no se hizo cargo de un argumento esencial del primer juez consistente en que "...el despido en examen es un acto claramente discriminatorio, toda vez que se funda en una causal prohibida por la ley 23.592, esto es la opinión gremial traducida en acción sindical del trabajador. En suma, cabe concluir que las faltas adjudicadas al actor constituyeron solo un pretexto para justificar la ruptura de la relación laboral, la que, en realidad importó una represalia por los constantes reclamos laborales que aquél realizaba" (fs. 247 y la referencia efectuada a la fs. 216).

Argumentación que arribó firme a Cámara y que tampoco mereció esa apreciación sentencial crítica alguna en el entonces memorial de apelación extraordinaria local. Agregó también la Cámara que la demandada no alegó ni menos demostró no haber despedido al actor como "represalia" por sus incesantes reclamos laborales, hayan sido realizados por sí o en representación de sus compañeros de trabajo. Y en atención a una serie de consideraciones, fundamentos fácticos y normativos, confirmó la sentencia de primera instancia.

VI.- Ello así, mi voto se inclina por mantener la sentencia de Cámara pues, luego de indagar los hechos y pruebas producidos en el "sub-examine" y confrontarlos con la normativa legal aplicable, concluyo que el despido impuesto al demandante obedeció a motivos discriminatorios, por haber asumido un activo comportamiento sindical, en reclamo de derechos laborales. Como tal, el trabajador bien pudo -como lo hizo- demandar la nulidad del despido y la readmisión al empleo, pues ese es el modo más idóneo y eficaz para garantizar in natura el contenido esencial del principio fundamental vulnerado (art. 1, ley 23.592). En lo que al caso interesa, analizando el intercambio epistolar obrante en este proceso, el actor Florencio Ledesma por sí y junto a otros compañeros de trabajo comunicó a la patronal en fecha 27 de abril de 2.006 que ante la falta de otorgamiento de las vacaciones ordinarias correspondientes al año 2.005 y considerando tiempo vencido para ello, haría uso de las mismas a partir del día 2 de mayo de 2.006 y por el término de 28 días (ver fs.4). Fundamentó su derecho en el art. 157 y cc de la L.C.T. En todo momento la demandada alegó no haber recibido esa comunicación. Más, no menos cierto es que aquél telegrama colacionado fue remitido a la Casilla de Correo N° 7 (ver fs.3 bis. y 4), y que dicha Casilla perteneció hasta el 31 de diciembre de 2.006 a la firma CITRUS BATALLA S.A. (ver informe del Correo, fs.91). Por consiguiente, a pesar de la constancia extendida a fs. 205 en cuanto a que no se encontraron registros de que la firma haya sido notificada de aquella comunicación, debe entenderse que igualmente entró en la esfera de su conocimiento, habiendo sido remitida a la dirección postal correcta que aquella poseía. Y la negligencia incurrida en no haber controlado adecuadamente las comunicaciones recibidas en aquella no resulta oponible al trabajador y debe considerarse válida le efectuada en tanto la falta de recepción se debió a la culpa del destinatario, no siendo posible hacer recaer sobre el remitente de un telegrama las consecuencias que no derivan del medio escogido sino de la negligencia ?insisto del destinatario. A

ello agrego, a mayor abundamiento, que durante el lapso del intercambio epistolar previo al distracto, la redacción de una de las epistolares (CD. de fecha 16.05.06, fs.19) mediante la cual la demandada suspendía al actor y lo intimaba a reintegrarse a las tareas habituales el día 19 de mayo de 2.006, da cuenta que la firma estaba en conocimiento del contenido de los reclamos del trabajador en tanto rechazó el goce y pago de las vacaciones. Asimismo y deviene trascendente destacar, tampoco la accionada probó que haya otorgado al actor las vacaciones cuyo uso reclamó, por el contrario, fue la propia Directora de la firma, la Sra. Analía Teresita Batalla quién expuso que Ledesma no hizo uso de sus vacaciones correspondientes al año 2.005 (fs. 148/149 vta., respuesta a la décimo octava pregunta). Por lo tanto, vencido el plazo para efectuar la comunicación al trabajador de la fecha de comienzo de sus vacaciones, no surgiendo de autos que el empleador la practicó, el derecho usado mediante el anoticiamiento obrante a fs.4, debidamente notificado, se ajustó a derecho (art.157 de la L.C.T.). En este contexto, aparecen infundadas las intimaciones cursadas por la patronal para el reintegro al trabajo (fs. 6,7,18, 19) y a no dudar, del exhaustivo análisis del argumento principal de la demanda según el cual el actor fue despedido en realidad por haber encabezado los reclamos laborales del mismo y de otros compañeros de trabajo, esto es haberse comportado como un "cabecilla" de reclamos sindicales o gremiales, y ser discriminado por este motivo, constato que esa pretensión quedó definitivamente acreditada en el "sub-examine", habiendo por lo tanto la demandada procedido en contradicción a la ley 23.592 lo que genera la nulidad del despido dispuesto con las consecuencias decididas por los tribunales de origen.

VII.- El actor acercó al proceso una serie de testimonios de compañeros de trabajo (Ferrero fs.93/95; Vargas fs. 95 vta./96; Ledesma, fs. 96 vta./98; Cascón fs. 111 y tantos otros) reveladores del comportamiento que evidenció a lo largo de la relación laboral, que se desempeñaba como un verdadero sindicalista, que se asesoraba en el Sindicato, que esa actitud molestaba a la patronal y que el despido obedeció a dicho motivo y como un ejemplo de lo que podía ocurrir con otros compañeros de trabajo si actuaban de igual manera. Así Ledesma (respuesta a la vigésimo primera pregunta y primera repregunta, fs. 96 vta./98); Osuna (respuesta a la vigésima primera pregunta, fs. 99 vta.); Arce (respuesta a la vigésima pregunta, fs. 102/103); Cascón (fs.111, respuesta a la décimo tercera pregunta) Aguirre (respuesta a la décima pregunta, fs. 112/113 vta.), coincidieron en sindicarlo a Federico Campolongo como patrón o apoderado de la firma y coincidentemente todos expresaron que a Florencio Ledesma lo despidieron porque decían que era el cabecilla de los reclamos. Particularmente el testigo Cascón relató que el Sr. Federico Campolongo le dijo que Ledesma "era muy sindicalista y lo tuvo que echar" (fs. 111), agregando la declaración de Aguirre (fs.112/113 vta.) que Campolongo le expresó que el "Señor Florencio Ledesma era muy sindicalista y que si seguía por esa vía el riesgo que corría era que iba a ser despedido". Consecuentemente el trabajador produjo más que indicios del comportamiento discriminatorio de la patronal, acercó elementos convincentes de la actitud persecutoria de la demandada, habiendo simulado una causal infundada- para disolver el vínculo y ocultar el verdadero motivo. Por su parte ésta omitió producir prueba acreditativa que el despido no obedeció a una discriminación. A propósito, como lo tiene resuelto recientemente la Corte Suprema de Justicia de la Nación, "...la discriminación no suele manifestarse de forma abierta y claramente identificable; de allí que su prueba con frecuencia resulte compleja. Lo más habitual es que la discriminación sea una acción más presunta que patente, y difícil de demostrar ya que normalmente el motivo subyacente a la diferencia de trato está en la mente de su autor", y "la información y los archivos que podrían servir de elementos de prueba están, la mayor parte de las veces, en manos de la persona a la que se dirige el reproche de discriminación" (vid. Fallos: 334:1387, considerando 7°). Para compensar estas dificultades, en el precedente citado el Tribunal ha elaborado el estándar probatorio aplicable a estas situaciones. Según se señaló en esa ocasión, para la parte que invoca un acto discriminatorio es suficiente con "la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado, a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación" (Conf. considerando 11). En síntesis, si el reclamante puede acreditar la existencia de hechos de los que pueda presumirse su carácter discriminatorio, corresponderá al demandado la prueba de su inexistencia. Este principio de reparto de la carga de la prueba en materia de discriminación tuvo su origen en la jurisprudencia norteamericana, en el conocido caso "Mc Donnell Douglas Corp. vs. Green" (fallo del año 1973, publicado en 411 US 792). Esa doctrina continúa siendo aplicada por la Corte Suprema de los Estados Unidos hasta la actualidad, aunque con ciertos matices (ver 431 US 324, año 1977, 509 US 502, año 1993 y 530 US 133, año 2000). Asimismo, la regla fue adoptada por diversos ordenamientos nacionales e internacionales (ver, en este sentido, citas de Fallos: 334:1387 y Manual de la legislación Europea contra la discriminación, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2011) Ver: Corte Suprema de Justicia de la Nación: "Sisnero, Mirtha G. y Otros c/ Tadelva S.R.L. y Otros s/Amparo" 20 de mayo de 2014: IJ-LXXXI-868".

VIII.- De lo precedentemente expuesto se desprende que la sentencia de los jueces de grado ordinario respetaron los criterios que la Corte ha establecido en materia de cargas probatorias para los casos de discriminación como el que aquí se ha planteado, habiendo decidido con arreglo a derecho el supuesto debatido, por lo que voto por confirmar la sentencia de Cámara (fs. 240/258). Asimismo, y como también lo destacó la Corte Suprema, los prejuicios discriminatorios dominantes operan normalmente de modo inconsciente

en el comportamiento de los individuos. Cuando figuran entre los motivos conscientes que guían la acción de las personas, éstas normalmente lo ocultan, disfrazando el prejuicio con el ropaje de otras razones aparentes (Fallos: 334:1387, consid. 9°). Tiene dicho también que los principios de igualdad y de prohibición de toda discriminación resultan elementos estructurales del orden jurídico constitucional argentino e internacional (Constitución Nacional, art. 16; Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, art. 2°; Declaración Universal de Derechos Humanos, arts. 2° y 7°; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, arts. 2.1 y 26; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, arts. 2° y 3°, Y Convención Americana sobre Derechos Humanos, arts. 1.1 y 24, además de los tratados destinados a la materia en campos específicos: Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; Convención" sobre los Derechos del Niño -art. 2°- y Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer) y por todas las razones detalladas, frente a la existencia clara de un despido discriminatorio por motivo gremial, propicio rechazar el recurso de inaplicabilidad de ley interpuesto por la demandada, confirmar la decisión de Cámara (de fs. 240/258), con pérdida del depósito de ley y costas a cargo de la vencida y proceder a una nueva regulación de los honorarios de los profesionales intervinientes Dres. César H. E. Rafael Ferreyra, vencido, Dr. Pedro A. Destefani, vencedor, Monotributistas frente al IVA, en el ...% de la cantidad que deba fijarse para los honorarios de la primera instancia. A LA CUESTION PLANTEADA EL SEÑOR PRESIDENTE SUBROGANTE DOCTOR ALEJANDRO ALBERTO CHAIN, dice: Que adhiere al voto del Sr. Ministro Dr. Eduardo Gilberto Panseri, por compartir sus fundamentos. A LA CUESTION PLANTEADA LA SEÑORA MINISTRA SUBROGANTE DOCTORA MARIA EUGENIA SIERRA DE DESIMONI, dice: Que adhiere al voto del Sr. Ministro Dr. Eduardo Gilberto Panseri, por compartir sus fundamentos. En mérito del precedente Acuerdo el Superior Tribunal de Justicia dicta la siguiente: SENTENCIA N° 9 1°) Rechazar el recurso de inaplicabilidad de ley interpuesto por la demandada, confirmar la decisión de Cámara (de fs. 240/258), con pérdida del depósito de ley y costas a cargo de la vencida y proceder a una nueva regulación de los honorarios de los profesionales intervinientes Dres. César H. E. Rafael Ferreyra, vencido, Dr. Pedro A. Destefani, vencedor, Monotributistas frente al IVA, en el ...% de la cantidad que deba fijarse para los honorarios de la primera instancia. 2°) Insértese y notifíquese. Fdo. Dres. Eduardo Panseri-Alejandro Chain-Ma. Eugenia Sierra de Desimoni.

000834E