

Doctrina De La Corte Despido Discriminatorio Actividad Gremial Derecho A Huelga Interpretacion

JURISPRUDENCIA

Doctrina de la Corte. Despido discriminatorio. Actividad gremial.

Derecho a huelga. Interpretación Se rechaza la demanda por despido discriminatorio iniciada por el actor y, por ende, el pedido de reinstalación en su puesto de trabajo y el pago de los daños causados en los términos de la ley 23.592. Para decidir de este modo, la CSJN convalidó el criterio esbozado en su precedente "Orellano, Francisco Daniel c/Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/juicio sumarísimo", en el cual estableció que la titularidad del derecho de huelga es exclusiva de los sindicatos con personería gremial, por lo que calificó de ilegítimas las medidas de fuerza tomadas por el actor -en el caso, el trabajo a desgano-.

Buenos Aires, 7 de junio de 2016.- Autos y Vistos; Considerando: Que la representación de la parte actora plantea la nulidad y la inconstitucionalidad del art. 1° del decreto 83/ 2015 que designó como jueces de esta Corte Suprema a los doctores Carlos Fernando Rosenkrantz y Horacio Daniel Rosatti, en los términos del art. 99, inc. 19, de la Constitución Nacional. Asimismo recusa con causa a los mencionados abogados (art. 17 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación). Que las disposiciones del decreto impugnado no han cobrado virtualidad hasta este momento toda vez que los profesionales postulados no se han incorporado al Cuerpo. Como es de público conocimiento, con posterioridad al dictado de la norma en cuestión, el Poder Ejecutivo Nacional envió al Senado de la Nación los pliegos correspondientes a los doctores Rosenkrantz y Rosatti con el fin de dar cumplimiento al procedimiento establecido constitucionalmente para el nombramiento de jueces de esta Corte (art. 99, inc. 4° de la Constitución Nacional) el cual aún no ha finalizado. En tales condiciones el planteo articulado resulta prematuro por lo que deviene insustancial que el Tribunal se pronuncie al respecto. Por ello, se declara insustancial la emisión de un pronunciamiento sobre la cuestión propuesta. Notifíquese y sigan los autos según su estado. RICARDO LUIS LORENZETTI ELENA I.

HIGHTON de NOLASCO JUAN CARLOS MAQUEDA Buenos Aires, 7 de junio de 2016 Vistos los autos: "Recurso de hecho deducido por la parte actora en la causa Brindisi, Ricardo Gabriel c/ Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo", para decidir sobre su procedencia. Considerando: Que en lo que concierne al debate suscitado en torno a la titularidad del derecho de huelga resulta de aplicación al sub lite la doctrina constitucional establecida por el Tribunal en la causa CSJ 93/2013 (49-0)/CS1 ?Orellano, Francisco Daniel c/ Correo Oficial de la República Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo?, sentencia de la fecha, a cuyos fundamentos y conclusiones corresponde remitir, en lo pertinente, por razones de brevedad. Por ello, oída la señora Procuradora Fiscal subrogante, se hace lugar a la queja, se declara procedente el recurso extraordinario y se confirma la sentencia apelada. Costas por su orden en atención a la naturaleza de la cuestión debatida (art. 68 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación). Agréguese la queja al principal. Reintégrese el depósito acreditado a fs. 2. Hágase saber y, oportunamente, devuélvase. RICARDO LUIS LORENZETTI ELENA I. HIGHTON de NOLASCO JUAN CARLOS MAQUEDA

Suprema Corte: -I- La Sala IV de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo revocó la sentencia de primera instancia que había considerado discriminatorio el despido y en consecuencia había ordenado la reinstalación del actor en el puesto de trabajo y el pago de los daños causados en los términos de la ley 23.592. Por su lado, el a quo consideró que el despido era arbitrario y condenó a la demandada a indemnizar al trabajador en los términos del artículo 245 de la ley 20.744 (fs. 70/75 del cuaderno de queja). El a quo entendió que el reclamo del accionante debía analizarse en el marco de las previsiones de los artículos 47 de la ley 23.551 y 1 de la ley 23.592. Sostuvo que conforme los elementos probatorios y las manifestaciones vertidas en la contestación de demanda, el despido estuvo motivado en la actividad gremial del actor, que había consistido en convocar asambleas del personal y participar en medidas de acción directa a fin de obtener mejoras salariales. En consecuencia, consideró que, según los hechos prima facie evaluados, se puede inducir la existencia de un motivo discriminatorio, y por ello, en base al precedente ?Pellicori? (Fallos: 334:1387), afirmó que pesaba sobre la demandada la carga de demostrar que el despido tuvo un móvil objetivo y razonable ajeno a toda discriminación. Al respecto, arguyó que la jurisprudencia mayoritaria interpreta que la titularidad del derecho de huelga es exclusiva de los sindicatos con personería gremial y, por ende, calificó de ilegítimas las medidas de fuerza tomadas por el actor -en el caso, el trabajo a desgano-. En ese orden de ideas, entendió que la demandada tuvo motivos reales, objetivos y razonables para tomar medidas disciplinarias respecto del actor, lo que descarta la existencia de una conducta discriminatoria que le sea imputable. No obstante lo expuesto, entendió que el despido dispuesto en los términos del artículo 242 de la ley 20.744 fue incausado, ya que la demandada adoptó la medida un mes y medio después de finalizados las actividades gremiales, y ello implicó una convalidación de la hipotética falta endilgada al ejercicio de dicha actividad. A su vez, consideró que los principios de buena fe y conservación del contrato de trabajo, consagrados en los artículos 63 y 10 de la ley 20.744, le imponían

al empleador la carga de requerirle oportunamente al trabajador el cese de las conductas irregulares. Señaló que en el caso la demandada se limitó a contemplar las medidas de acción directa, a su criterio ilegítimas, desarrolladas por, entre otros, el actor, para luego castigar con la máxima sanción a los partícipes, sin que haya mediado notificación previa alguna. Concluyó que el despido fue injustificado, por lo que le correspondía al trabajador una indemnización en los términos del artículo 245 de la ley 20.744. -II-

Contra dicha decisión, la actora interpuso recurso extraordinario federal, que fue denegado y motivó la presentación directa en examen (fs. 78/98, 106 y 108/112 del cuaderno de queja). La recurrente alega que la decisión apelada incurrió en arbitrariedad, pues las circunstancias fácticas debían analizarse a la luz de lo prescripto en los artículos 47 de la ley 23.551 y 1 de la ley 23.592. Afirma que no se tuvo en cuenta que el despido se produjo por motivos de discriminación gremial y que la demandada no logró acreditar una motivación real y objetiva diferente, extraña al propósito discriminatorio. Puntualiza que el a quo no apreció la prueba conforme al precedente "Pellicori", ya que omitió la inversión del onus probandi. Sostiene que la sentencia soslaya las pruebas de la causa dejando al reclamante en un grado de indefensión total. Denuncia la violación de los derechos de libertad sindical, de raigambre constitucional (art. 14 bis y 75, inciso 22, C.N.; art. 3 del Convenio 87 de la OIT y art. 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales). Asimismo, manifiesta que se aparta de la doctrina legal elaborada por la Corte en los casos ?Álvarez? (Fallos: 333:2306), ?Rossi? (Fallos: 332:2715), "Aquino? (Fallos: 327:3753) y ?Vizzoti? (Fallos: 327:3677).

-III- Cabe señalar que los agravios concretos formulados por la recurrente involucran aspectos de orden factico, ajenos en principio a esta instancia (Fallos: 312:184, entre otros). Sin embargo, opino que la doctrina sobre arbitrariedad de sentencias constituye sustento suficiente para la procedencia formal del recurso en examen en tanto la argumentación provista en la sentencia recurrida no satisface las exigencias de fundamentación necesarias para considerar el pronunciamiento como un acto judicial válido (Fallos: 330:1191, entre otros). El tribunal consideró que se encontraban acreditados hechos que, prima facie, podían inducir la existencia de un motivo discriminatorio en el despido y, en consecuencia, entendió aplicable al caso de autos la doctrina de la Corte en el caso ?Pellicori? (Fallos: 334:1387). En ese razonamiento entendió que la demandada logró demostrar un móvil objetivo y razonable ajeno a ese motivo discriminatorio fundado en la actividad sindical. Por otro lado, resolvió que el despido fue arbitrario, esto es, sin justa causa, y para ello rechazó las razones invocadas por la empleadora vinculadas a la actividad sindical del actor. En primer lugar, destacó que la accionada habría consentido esa actividad, ya que transcurrió un mes y medio entre el cese de las medidas de acción directa y el distracto dispuesto en los términos del artículo 242 de la ley 20.744, lo que convalidaría las mismas. En segundo término, enfatizó que la actitud de la empleadora fue violatoria del principio de buena fe (art. 63, ley 20.744) y de continuidad del contrato de trabajo (art. 10, ley 20.744) porque nunca le advirtió al trabajador sobre el cese de la conducta. Sin embargo, esos mismos defectos, ponderados a los efectos de calificar el despido como arbitrario, no fueron evaluados de manera suficiente por el a quo para decidir que la empleadora logró revertir la presunción de que el despido había obedecido a motivaciones discriminatorias y antisindicales. Tampoco fundó el motivo por el cual la eventual convalidación del acto y la violación a los principios de buena fe y conservación del puesto de trabajo por parte de la empleadora no eran extremos relevantes a fin de determinar si el despido había sido discriminatorio conforme los estándares fijados por la Corte Suprema en el precedente "Pellicori". Sobre esta base, cabe concluir que el pronunciamiento en crisis exhibe defectos de fundamentación que lo descalifican como acto judicial válido. -IV-

Por todo lo expuesto, opino que corresponde hacer lugar a la queja, declarar admisible el recurso extraordinario interpuesto y dejar sin efecto la sentencia impugnada a fin de que, por quien corresponda, se dicte una nueva conforme a derecho. Buenos Aires, 27 de mayo de 2015. IRMA ADRIANA GARCIA NETTO

ADRIANA N. MARCHISIO Prosecretaria Administrativa Procuración General de la Nación

Correlaciones: Ley 23.592 - BO: 05/11/1988 Nota a fallo. Lo que ?Orellano? nos dejó - Ferrari, Alejandro R. - Temas de Derecho Laboral - Agosto 2016 Orellano, Francisco Daniel c/Correo Oficial de la República Argentina SA s/juicio sumarísimo - Corte Sup. Just. Nac. - 07/06/2016 013974E