

Exclusion De La Tutela Gremial Arbitrariedad De La Sentencia

DOMINGO, 10 DE ENERO DE 2021

JURISPRUDENCIA

Exclusión de la tutela gremial. Arbitrariedad de la sentencia En el marco de un juicio por exclusión de tutela sindical, se rechaza la queja interpuesta pues no existe justa causa que habilite la exclusión de la tutela. Santa Fe, 7 de febrero del año 2017. VISTA: La queja por denegación del recurso de inconstitucionalidad interpuesto por la parte actora contra la sentencia del 18.12.2015 dictada por la Sala Segunda de la Cámara de Apelación en lo Laboral de esta ciudad, en autos "SPEEDAGRO S.R.L. contra TONEATTI, Federico Germán -EXCLUSION TUTELA SINDICAL- EXPTE. 249/15)" (EXPTE. NRO.: CUIJ: 21-00510624-6); y, CONSIDERANDO: 1. Surge de las constancias de autos que la compareciente interpuso demanda de exclusión de tutela sindical contra Federico Germán Toneatti a fin de aplicar la sanción de disolución del vínculo laboral con justa causa y por culpa del trabajador atento considerar que incurrió en graves incumplimientos a sus deberes y obligaciones (artículos 67 y 242, ss L.C.T.). En dicho escrito, también plantea medida cautelar, en la que solicita se decrete la suspensión de las funciones que cumple actualmente el trabajador hasta que se tramite la exclusión (ofreciendo fianza personal del socio gerente de la firma), en virtud que el mismo pertenece al sector donde se elabora el producto de alto contenido tecnológico. Por resolución 722 del 23.12.2014 el Juzgado de Primera Instancia de Distrito en lo Laboral de la Primera Nominación de Santa Fe rechazó la demanda de exclusión de la garantía gremial del trabajador por infundada e improcedente. El apoderado de Toneatti solicitó el levantamiento de la cautelar ordenada, peticionando el reintegro a las funciones laborales y gremiales; la que quedó sin efecto por decreto de fecha 6.4.2015. Por su parte, la sociedad actora planteó recursos de revocatoria y apelación en subsidio contra lo decretado, rechazando el iudex a quo dichos recursos, ordenando la reinstalación del trabajador a su puesto de trabajo. Contra esta última decisión articula la firma demandante recursos de nulidad y apelación, los que son desestimados por la Sala Segunda de la Cámara de Apelación en lo Laboral, quien a su vez, declaró abstracto el tratamiento del recurso de apelación de la parte actora contra la sentencia que dispone el levantamiento de la cautelar, pronunciamiento recurrido de conformidad a la ley 7055 (artículo 1, inciso 3), y por juzgarlo lesivo de los derechos y garantías constitucionales que invoca, a más de inmotivado. Bajo la alegada incorrecta aplicación de la ley, aduce que si la patronal debe observar determinadas conductas para con los delegados gremiales, éstos deben mantener y ser ejemplo para con los demás empleados en presencia de terceras personas extrañas a la misma. Se le atribuye, sin demostrar, actitudes persecutorias, discriminatorias (hostigamiento psicológico y persecución moral), circunstancia no ponderada por el Tribunal a quo. Afirma que la Alzada omite tratar cuestiones debidamente planteadas, en cuanto no se pronuncia -al igual que en anterior instancia- sobre las diversas sanciones disciplinarias aplicadas al trabajador (las que describe, señalando que al 30.8.2013 ya era delegado gremial), sumando a ello el hecho del 26 de agosto de 2013 (oportunidad en que se dirigió incorrecta e infructuosamente hacia el socio-gerente de la empresa en presencia de testigos, empleados de la empresa (Fernando Colla) y extraños que permanecían en la Planta (Arquitecto Annichini), elementos suficientes para configurar el despido con justa causa. Los citados precedentemente dan cuenta que encontrándose reunidos con el socio-gerente de la firma, éste observó el retiro de Toneatti de la planta y que al desconocer el/los motivos le preguntó porqué lo hacía, provocando la reacción incorrecta e irrespetuosa del empleado, quien a "gritos le decía al dueño que iba al médico y que se pusiera de acuerdo con la doctora de la empresa, que no podía perder tiempo y que no llegaría a horario"; situación corroborada por Leguizamón (gerente). Todos especifican que el empleado fue prepotente, que los dejó atónitos y se mostraba exaltado. Bajo el título "agravio contra la resolución de fs. 119 y 123", la que consideró que pese a la suspensión dispuesta del trabajador y mientras dure el juicio de exclusión, la empleadora debía abonarle las remuneraciones devengadas, expresa que la Cámara no lo trata ni considera sus argumentos, sólo declara abstracto el planteo de levantamiento de la suspensión. La Sala por auto de fecha 31.3.2016 denegó la concesión del remedio intentado, motivando la presentación directa de la recurrente ante esta sede. 2. No obstante que la compareciente tacha de arbitraria la sentencia por aplicar incorrectamente la normativa vigente, no tratar cuestiones debidamente planteadas y ser inmotivada, en esencia, bajo dichas causales discute la solución jurídica adoptada por la Alzada a la luz de las constancias comprobadas de autos y la normativa común y procesal aplicable, y en cuyo mérito desestimó el desafuero del trabajador peticionado por la empresa, entendió que no había conducta reprochable que permita la ruptura del vínculo laboral, dando lugar a un despido causado y levantó la medida cautelar. Para así resolver analizó que la recurrente no cuestionó la afirmación central -a su juicio- de la sentencia de grado referida a que ella misma, tras el intercambio de palabras en tono grave, dice que el trabajador reconoció su inconducta, juzgando en consecuencia, que la situación sólo ameritaba una "suspensión", quedando tal circunstancia, atrás, en el tiempo. Sin embargo, la sociedad se consideró agraviada por el contenido del TCL remitido por el

trabajador en 4.9.2013 (en el que rechaza, en lo sustancial, por falaz e improcedente el telegrama de la empresa del 26.8.2013, negando haberse dirigido en forma incorrecta e irrespetuosa para con el socio gerente) (vid. foja 15). Y en relación al mismo señaló que el a quo, en esa tarea de selección y ponderación, concluyó que las expresiones del trabajador no constituían injuria que por su gravedad impidieran la prosecución del vínculo laboral, con lo cual no existe justa causa que habilite la exclusión de la tutela gremial, remarcando que la propia empresa entendió -en cuanto a la forma en que retiró el empleado- que la situación había quedado superada con la charla mantenida por las partes, lo que quedó expresado en la demanda. Y como corolario de lo expuesto, rechazó el recurso de apelación de la parte actora, afirmando, en consecuencia, que "la decisión sobre la medida cautelar se torna abstracta". Frente a lo resuelto por la Cámara a la luz de las constancias de autos, de la normativa aplicable y sin omitir el tratamiento de cuestiones planteadas, la recurrente (empleadora) insiste en la conducta reprochable de Toneatti, quien le imputó a su parte acciones discriminatorias y de hostigamiento, pero sin acreditarlas y en las múltiples sanciones disciplinarias aplicadas al mismo (entre ellas, tardanzas, fumar en lugares prohibidos, actitud prepotente e irrespetuosa), elementos éstos, que a su juicio, resultan suficientes para dar lugar a un despido justificado; cuestionando genéricamente que se resolviera que la cautelar se tornó abstracta. En este último aspecto, es de señalar, que la quejosa no explica qué perjuicio y/o gravamen le aparea que así se declare, desde que para constituir la cautelar se otorgó fianza (vid. foja 92) a fin de suspender las funciones del demandado y que solicitado quedara sin efecto (foja 173/vta.), ante el dictado de la resolución 722 del 23.12.14 (f. 169), así se dispuso por decreto fecha 6.4.2015 (vid. foja 174), lo que evidencia que no hay materia a resolver, deviniendo inoficioso todo otro tratamiento al respecto. Lo expuesto demuestra el mero desacuerdo de la recurrente para con la solución jurídica propuesta por la Alzada, lo que no aparea la descalificación del pronunciamiento como acto judicial válido, desde que la doctrina de "arbitrariedad de sentencia" es excepcional. Por ello, la Corte Suprema de Justicia de la Provincia RESUELVE: Rechazar la queja interpuesta y declarar perdido para la compareciente el depósito interpuesto. Encontrándose en Secretaría los autos principales, imprímase el trámite que corresponda. Regístrese, hágase saber y oportunamente remítanse copias al Tribunal de origen. FDO.: FALISTOCCO - GASTALDI - GUTIÉRREZ - SPULER - FERNÁNDEZ RIESTRA (SECRETARIA). Tribunal de origen: Cámara de Apelación en lo Laboral de Santa Fe (Sala Segunda). Tribunal interviniente con anterioridad: Juzgado de Distrito 1 de Primera Instancia en lo Laboral de la Primera Nominación de Santa Fe. 018975E