

SENTENCIA DEFINITIVA NÚMERO: Veintiséis.

En la ciudad de San Fernando del Valle de Catamarca a los 08 días del mes de julio de dos mil veinticinco, se reúne en Acuerdo la Sala de Recursos Ordinarios y Extraordinarios de esta Corte de Justicia de la Provincia, integrada en estos autos por los Señores Ministros titulares Dres. FABIANA EDITH GOMEZ, JOSE RICARDO CACERES y CARLOS MIGUEL FIGUEROA VICARIO, bajo la presidencia de la Dra. FABIANA EDITH GOMEZ, Secretaria Dra. DELIA ISABEL ARIAS, para conocer en el Recurso de Casación interpuesto en los autos Corte N° 040/24, “BURT, Martín Daniel c/ ENERGIA DE CATAMARCA S.A. de Participación Estatal (EC SAPEM) s/ Reinstalación en el Puesto de Trabajo s/ CASACION”, el Tribunal se plantea las siguientes cuestiones a resolver:

1) ¿Es procedente el Recurso de Casación interpuesto? En su caso, ¿qué pronunciamiento corresponde? -----

2) Costas.- -----

Practicado el sorteo correspondiente, conforme el acta obrante a fs. 44, dio el siguiente orden de votación: Ministros Dres. JOSE RICARDO CACERES, FABIANA EDITH GOMEZ y CARLOS MIGUEL FIGUEROA VICARIO.- -----

A LA PRIMERA CUESTIÓN PLANTEADA, el Dr. Cáceres dijo:

A fs. 2/17 la parte actora por intermedio de apoderado deduce recurso de casación en contra de la Sentencia N° 23/2024 dictada por la Cámara de Apelaciones de Primera Nominación, invocando las causales previstas en los incs. “a”, “b” y “c” del art. 298 del C.P.C.C.- -----

Comienza el apoderado relatando que el actor inició demanda por restitución del puesto laboral de conformidad al art. 52 de la ley 23.551, en contra de la empresa EC SAPEM, por despido discriminatorio en razón de

considerar que la extinción de la relación se produjo por causa de su candidatura como delegado gremial, toda vez que la empleadora se encontraba debidamente notificada de tal situación. Que el despido dispuesto resulta discriminatorio y viola la garantía de la tutela sindical, por cuanto la carta documento de extinción fue recibida con posterioridad al conocimiento que tenía la empleadora de la candidatura del actor. Informa que en primera instancia no se hizo lugar a la demanda al considerar el *a quo* que no se había configurado un despido discriminatorio. Apelada por su parte la sentencia, en Cámara se resuelve rechazar el recurso de apelación, razón que motiva la interposición del presente recurso de casación.- - - - -

Como primer agravio esgrime que la sentencia aplica e interpreta erróneamente la garantía de tutela sindical establecida en la ley de asociaciones sindicales, por cuanto se realiza un análisis parcial, equívoco y desvirtuado del objeto del proceso que giró en torno a dos cuestiones, cómo era la reinstalación en el puesto de trabajo del actor de conformidad al art. 52 de la ley 23.551 y la reparación del daño moral, tratándose de un despido discriminatorio por causas gremiales.- - - - -

Afirma que pese a ello, el tribunal omite analizar si efectivamente el trabajador gozaba, al momento de la comunicación de despido, de la tutela que garantiza su estabilidad laboral, pues dicho supuesto configura el despido discriminatorio. Sostiene, que para el tribunal resulta intrascendente determinar cuándo se le comunicó la decisión rupturista al trabajador, siendo que dicho momento resulta crucial, ya que deja entrever la vigencia de la denominada tutela sindical. Que conforme al -art. 49- de la ley 23.551 para que el candidato gremial tenga estabilidad es necesario que se hubiere hecho conocer su candidatura al empleador, lo cual ocurrió el día 13 de abril de 2018, representando ese día el inicio de la protección gremial. Que la relación laboral se encontraba vigente en esa

fecha, según se puede corroborar de las planillas de asistencia incorporadas a la causa. Que la ley establece que la protección sindical comienza con la postulación del trabajador para el cargo electivo. Por lo que, rigiendo desde entonces la estabilidad especial del candidato trabajador, si la empleadora quería adoptar alguna medida que afecte la protección conferida, como un despido, debió previamente requerir aprobación judicial a través del procedimiento de exclusión de la tutela que opera como requisito de validez de la conducta del empleador. De este modo, afirma que en la sentencia no fue analizada y aplicada la ley referida, pues la tutela regía y se encontraba vigente, que, por el contrario, en ella se llega a imputar la existencia de una maniobra por parte del trabajador para obtener ilegítimamente la protección gremial. Que el actor concurrió a prestar servicios normalmente los días 11, 12, 13 y 16 de abril, lo cual demuestra que desconocía que el contrato de trabajo se extinguiría, de allí que no puede afirmarse, que intentó sustraerse a los efectos de la comunicación cursada. Sostiene además, que la sentencia trata cuestiones que no integran el objeto del presente proceso, como ser, la impugnación de la candidatura del actor, sus condiciones habilitantes, el plazo eleccionario, cuestiones ajenas al actor y que refieren a la asociación gremial APUAYE la que no es parte en este proceso. Que ello se ventila en un procedimiento administrativo previo y específico.

Por otra parte afirma, que al no existir doctrina legal provincial sobre el tema debatido en autos, corresponde respetar y seguir el camino trazado por la doctrina judicial establecida en la causa “Pellicori, Liliana Silvia c/Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/Amparo, la cual obliga considerar los claros indicios de la conducta discriminatoria cometidos por la demandada, quien a su vez debía aportar la prueba de que el despido tuvo una causa objetiva y razonable ajena a toda discriminación. Que de las constancias de la causa se infiere que la empleadora tenía conocimiento del mecanismo eleccionario del actor como candidato a delegado de personal, antes de la presentación de la carta

documento de despido, en las oficinas del correo. Señala que la sentencia no analiza la situación conflictiva habida entre la Asociación Gremial a quien representaba como delegado el actor y la empresa EC SAPEM. Y sí, por el contrario, efectúa una exagerada ponderación del acta de directorio N° 58 del día 15/3/2018, por la cual se decide -con más un mes de anticipación-, el despido del actor. Que ello importa un acto interno de la persona jurídica inoponible al trabajador, que lo relevante del caso es que el vínculo laboral se encontraba vigente al momento de inicio del proceso eleccionario del actor como al momento en que se remite la carta documento de despido, esto es el 11/04/2018 y se anoticia el trabajador de dicha decisión, el día 16/04/2018. Asimismo cuestiona que resulte determinante para el tribunal, el informe de accidentología del sector de seguridad e higiene, cuando carece de relevancia técnica y jurídica, ya que no contiene ninguna imputación de responsabilidad respecto del actor. Señala que el trabajador cumplía sus funciones con dos personas más y la reestructuración de actividades sólo afectó al actor. Que todo ello conduce a una sentencia arbitraria, que se apoya en argumentos claramente insostenibles, alejados de la verdad de los hechos. Que dicha forma de resolver le produce un gravamen personal, concreto y actual, por lo cual, haciendo reserva del caso federal, solicita la revocación del fallo, con costas.- - - - -

A fs. 20/30 obra contestación de la parte contraria quien solicita por los motivos que allí se exponen y a los cuales me remito en honor a la brevedad, el rechazo del recurso con expresa imposición de costas.- - - - -

A fs. 35 la Corte de Justicia resuelve declarar “prima facie” la admisibilidad formal del recurso de casación interpuesto. Luego a fs. 40/42 vta. se agrega el dictamen del Sr. Procurador, con lo que la causa, previo llamamiento de autos, queda en estado de ser resuelta.- - - - -

Siendo ello así, he de recordar, que el actor a través del presente recurso de casación solicita la revocación de la sentencia que al confirmar

lo resuelto por el juez de primera instancia, rechaza la demanda interpuesta en contra de Energía Catamarca S.A. de participación estatal mayoritaria (Ec Sapem), mediante la cual pretendía la reinstalación en su puesto de trabajo, con fundamento en el art. 52 de la ley 23.551 y el pago de los salarios caídos más el daño moral, en razón del despido discriminatorio por causas gremiales, del que -afirmó- haber sido víctima.- - - - -

A título informativo he de señalar que el actor prestó servicios para la accionada desde noviembre de 2014, cumpliendo funciones como técnico de seguridad e higiene, que en sus años de trabajo nunca fue sancionado, hasta que en el mes de abril de 2018, más concretamente el día 16 recibe la carta documento mediante la cual se le comunica el despido sin causa. De allí que sostenga que la ruptura se debió a su postulación como candidato gremial de APUAYE -Asociación de Profesionales Universitarios del Agua y la Energía Eléctrica- la cual fue comunicada a la empresa, el día 13/04/2018. Por lo que, estando en pleno conocimiento de su candidatura, la desvinculación comunicada el día 11/04/2018 y recibida por el trabajador el día 16/04/2018 importa un acto de persecución sindical y, por lo tanto, discriminatorio.- - - - -

Tanto en primera instancia como en segunda, los jueces no encontraron acreditados los extremos fácticos y legales que deben darse para que se considere configurado un despido por dicha causa y, por lo tanto, rechazaron el planteo.- - - - -

Ante ello, el actor insiste ante este Tribunal que en Cámara se omitió aplicar la ley 23.551 de Asociaciones sindicales, al no tomarse en consideración que a la fecha de notificación del despido, esto es el día 16/4/2018, el vínculo laboral se encontraba vigente y que el trabajador contaba con la protección que le otorga la tutela gremial, la que -entiende- se hizo efectiva a partir de su

postulación al cargo electivo -esto es el 13/04/2018-, estando en conocimiento de ello, la patronal.- - - - -

Por lo tanto, aduce que no se analizó ni aplicó la ley referida, ni tampoco la doctrina legal establecida por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en el caso “Pellicori Liliana c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ Amparo” pues de ser así, se tendría que haber resuelto a favor de su reclamo. Señala que en el expediente hay suficientes elementos de prueba para determinar que el despido fue discriminatorio y persecutorio por su actividad gremial, a la vez que la demandada ninguna prueba acompañó en sentido contrario. Que ello, da como resultado una sentencia arbitraria, en tanto se sobrevalora el acta del Directorio N° 58 emitida el día 15/03/2018, con motivo de la celebración de la asamblea en la que se decidió su despido, cuando la correcta valoración, hubiera llevado a determinar que efectivamente el inicio del proceso de desvinculación, se inició un mes antes de su comunicación, en forma coincidente con la fecha de celebración y firma del acta y luego de iniciado el procedimiento gremial eleccionario.- - - - -

Expuestos los agravios de dicho modo, he de señalar preliminarmente que la cuestión planteada gira en torno a determinar si la valoración de la prueba efectuada por la instancia de grado, ha sido correcta o si por el contrario, la apreciación que hace el tribunal resulta irrazonable o contraria a la lógica, o a las leyes que gobiernan la materia.- - - - -

En forma reiterada hemos sostenido que la casación no constituye una tercera instancia, ni habilita un nuevo examen de los hechos o de la prueba producida en el proceso. Su ámbito se restringe al control de legalidad del fallo recurrido, siendo admisible únicamente cuando se denuncia y demuestra la errónea aplicación o interpretación del derecho y/o de la doctrina legal, o cuando la

valoración probatoria se muestra irrazonable, absurda o desprovista de todo sustento lógico o legal.- - - - -

En consecuencia, no basta con el mero desacuerdo del recurrente respecto de la ponderación efectuada por el tribunal inferior, sino que debe demostrarse de manera concreta la existencia de un vicio grave en la fundamentación que torne insostenible la decisión.- - - - -

Desde dicho cuadrante, no advierto que la sentencia contenga los vicios que el recurrente denuncia. Antes bien, observo sobre la materia que ha sido objeto de discusión por las partes, un análisis profundo, detallado, sumamente crítico y acabadamente fundado en las constancias que obran en la causa y en el derecho aplicable.- - - - -

Partiendo de la correcta delimitación de la plataforma fáctica, sobre la cual recayó el objeto de la prueba y que giró en torno a los hechos afirmados por las partes, comienza la jueza que lleva la voz en el acuerdo, a desmenuzar todos y cada uno de los supuestos relevantes, que fueron demostrados y no desvirtuados en la causa y que sirvieron para construir la motivación de la sentencia.- - - - -

No puedo así compartir que se afirme ante este Cuerpo, que el tribunal no analizó la ley 23.551, si de la misma surge, el desarrollo de una extensa explicación del “porqué” en esta causa no concurre la protección que otorga la tutela sindical y ello porque, simple y claramente no se dan sus presupuestos legales.- - - - -

Pretender forzar su aplicación insistiendo con esa misma línea de pensamiento, resulta cuanto menos improductivo. Como vengo sosteniendo, el recurrente no se conforma con la explicación dada y en su intento de querer demostrar sin elementos de prueba, que el despido ha sido discriminatorio acusa al tribunal de voluntarismo judicial, solo porque éste circunscribe su análisis a

determinar lo importante, es decir, cuando tuvo lugar la decisión de despedirlo. Ya que, lo decisivo, era conocer si la decisión rupturista la tomó la empresa antes de saber de la postulación del actor.-----

Y no acusando recibo de ello, reitera que el trabajador comunicó a la empresa su decisión de postularse como candidato gremial, más sin embargo no repara en el sólido y elocuente fundamento que esgrime el tribunal, para determinar que en esta causa, al momento de decidirse el distracto la empleadora no había tomado conocimiento de su postulación, en consecuencia no se la podía acusar de persecución, ni trato discriminatorio.-----

Es interesante detenerse para subrayar la desconexión total que hay entre los fundamentos de la sentencia impugnada y los agravios formulados.-----

La crítica debe ser concreta y razonada, no basta con disentir, como hace el quejoso, pues ello conlleva, la consecuencia más grave, cual es, dejar firme el argumento decisivo.-----

Como vengo sosteniendo, el recurrente pasando por alto, lo esencial del razonamiento impugnado, se enfoca en querer demostrar que lo importante era la fecha en que el trabajador se anoticia de la decisión rupturista, cuando para el tribunal lo verdaderamente relevante fue determinar el momento en que el empleador tomó la decisión y no cuando el trabajador la conoció.-----

Y ello porque tratándose de un despido de esta naturaleza, la comunicación posterior es solo un acto formal de exteriorización, ya que como bien se resalta en la sentencia “la causa” ya estaba consumada antes.-----

Y esta cuestión tan importante, surge del análisis de las constancias obrantes en la causa, en especial de la prueba documental y testimonial que valora el tribunal, de los cuales extrae con claridad que la decisión extintiva fue adoptada por la empleadora, en la asamblea celebrada el día 15 de Marzo, es decir

aproximadamente un mes antes de que el actor formalizara su postulación como candidato y también antes de la notificación efectiva del despido.- - - - -

De este crucial hecho, el tribunal extrae dos conclusiones.- - -

La primera, es que el distracto fue resuelto con antelación a la eventual cobertura tutelar y, por tanto, sin relación causal alguna con la actividad sindical alegada y la segunda es que la causa del despido ha sido la falta de rendimiento del trabajador.- - - - -

Sobre dicha cuestión, el recurrente sólo esgrime, cuestiones que nada aportan. Sin ninguna razón lógica ni menos jurídica sostiene que esta “decisión” resulta inoponible al trabajador, como si el mismo no fuera dependiente de la empresa -persona jurídica- y como si esa decisión interna tomada legalmente, no tuviera ninguna validez.- - - - -

No será esta la oportunidad de aclarar dicha cuestión, más sin embargo solo debo decir que el argumento de la inoponibilidad de la persona jurídica, se utiliza en otros contextos o para otros supuestos.- - - - -

En consecuencia, si de los elementos de juicio se extrae la inexistencia del conocimiento por parte del empleador respecto de la postulación gremial del trabajador, lo cual sucede como bien sostiene -el día 13/4/2018-; el despido decidido el día 15 de Marzo de 2018, no ha sido por razones sindicales, ni persecutorias.- - - - -

Resulta inadmisibles invocar la tutela sindical retroactivamente para proteger situaciones en las que el despido se decidió antes de la postulación del trabajador como candidato gremial.- - - - -

La ley 23.551 requiere que el despido tenga por causa o motivo la actividad gremial. Por ende, ha de entenderse que opera a partir de la notificación fehaciente de la postulación.- - - - -

De allí, que todo lo sucedido con posterioridad al 15 de Marzo resulte inoficioso e inútil, porque -reitero- quedó demostrado que al momento del despido la patronal desconocía la postulación del actor y ello más allá de la fecha en que comunicó tal decisión. Así lo expresa claramente la sentencia, al señalar que cada uno de los pretendidos indicios que trae a colación –el demandante- pertenecen a un periodo de tiempo posterior al momento en que se celebró la junta de directorio en la que se decide la desvinculación del actor.- - - - -

Por lo tanto, en este contexto fáctico no hay ninguna evidencia de que el empleador haya tomado la decisión de despedir por causas de su postulación, por motivos gremiales, ni que se haya configurado una conducta antisindical susceptible de activar la protección especial que consagra la norma invocada.- - - - -

En consecuencia, no se dan los presupuestos necesarios para la aplicación de la tutela sindical que establece el art. 52 de la ley 23.551.- - - - -

Por lo tanto, entiendo que debe confirmarse la sentencia impugnada, y rechazarse el recurso de casación deducido, al no haberse acreditado que el despido tuviera como causa real la postulación sindical, ni que se haya dispuesto en fraude a la ley protectora. Así voto.- - - - -

A LA PRIMERA CUESTIÓN PLANTEADA, la Dra. Gómez dijo:

Llegan a despacho los presentes autos a los fines de emitir el segundo voto conforme acta de sorteo obrante a fs. 44.- - - - -

Que, comparto la relación de hechos efectuada por el Ministro Dr. José Ricardo Cáceres, en el voto inaugural y resultado arribado en relación al rechazo del recurso de casación intentado por la parte actora de los autos principales, pronunciándome en idéntico sentido.- - - - -

Avocada al estudio del escrito recursivo se desprende de su lectura que los agravios alegados contra la sentencia de cámara, objeto del presente recurso, respecto a las tres causales invocadas, están referidos a cuestiones de hecho y prueba, ajenos, en principio, a esta instancia extraordinaria.- - - - -

En relación a la primera causal, aplicación e interpretación errónea de la ley, refiere que la sentencia recurrida, efectuó un análisis parcial, equívoco y desvirtuado del presente proceso, e invoca, como fundamento el objeto peticionado en el escrito de inicio de demanda. Es decir, en primer término, la reinstalación en el puesto de trabajo del empleado -conforme el artículo 52 de la ley n°23.551- y, a su vez, por considerarlo, un despido discriminatorio por causas gremiales -ley n° 23.592-, el pago del daño moral.- - - - -

Alega, el recurrente, que la sentencia de cámara, que confirma la sentencia dictada en primera instancia, realizó, exclusivamente, un análisis –equivocado y arbitrario- respecto si existió un supuesto de extinción de la relación laboral por causa de discriminación –ley n° 23.592-, omitiendo lo referente a la tutela gremial estipulada por la ley n° 23.551.- - - - -

Ahora bien, disiento con dichas expresiones, en consideración a que, en la primera parte, el fallo recurrido, efectúa un análisis de los hechos y pruebas, en relación al planteo efectuado en el memorial de agravios, que tengo a la vista en formato digital, en relación al despido por causa de discriminación laboral, por él alegado.- - - - -

Del memorial de agravios reseñado, en dicha instancia, surge: “Por razones expositivas y por mandato constitucional (y convencional de los Tratados Internacionales de jerarquía constitucional), debiéramos analizar primero y profundamente (lo cual ha omitido la Sentencia) si estamos ante un despido discriminatorio y posteriormente si el trabajador se encontraba asimismo amparado

por la Ley de Asociaciones Sindicales. a). Primer Agravio. Despido discriminatorio.”.- - - - -

A tales fines, cita, el hoy recurrente, en dicha oportunidad, el estándar fijado por la CSJN, en el fallo "Pellicori", entre otros, en relación a la ley n°23.592, casos en los que se controvierte la existencia de un motivo discriminatorio de despido.- - - - -

Ello así, el fallo dictado por la cámara, inicia el análisis de la prueba que estima relevante, conforme los agravios expuestos por el recurrente, quien invoca el supuesto de discriminación laboral por motivo sindical, como primer agravio, y la relevancia de la carta documento de despido relacionado a esta última cuestión, sin perjuicio de cuando se configura el despido propiamente dicho, y las posturas jurisprudenciales, que desarrolla al respecto.- - - - -

Abona dicho razonamiento, lo expresado, en la sentencia recurrida, que, estimo trascendente transcribir: “Por ende, la fecha en que el trabajador conoce o llega a la esfera de su conocimiento el despido comunicado por la empresa es irrelevante a los fines probatorios de la supuesta discriminación antisindical ejercida por la demandada y solo posee virtualidad en cuanto a determinar la fecha de finalización de la relación de empleo.” (fs. 534 de los autos principales).- - - - -

Ello así, he de recordar que “...el juez en la instancia de origen juzga sobre todas las pretensiones – es decir sobre el objeto y el contenido del proceso-, en tanto que la alzada, como telón de fondo y referencia limitativa, sobre la sentencia, en la medida de los agravios.” (Guillermo J. Enderle, La congruencia procesal, Rubinzal- Culzoni, 2007, pág. 273).- - - - -

Es pertinente señalar que, el fallo de mención, aclara que, por cuestiones metodológicas, efectuara un análisis conjunto de los reparos del apelante en consideración a la conexidad de los mismos.- - - - -

Que, no es cierto que la sentencia haya omitido el tratamiento de la tutela gremial invocada, lo que derivaría, en caso de ser procedente, en la reinstalación del puesto de trabajo del Sr. Burt, conforme la ley de asociaciones sindicales –arts. 50 y 52-. En razón a que de la lectura del punto 7º de los considerandos, surge el análisis del tercer agravio del memorial del recurso de apelación, concluyendo, la sentencia atacada, que el ocurrente no cumplía con los recaudos exigidos por la normativa para encontrarse por ella amparado (arts. 41 y 50 de la ley nº23.551 y decreto 467/88).- - - - -

A lo que debe sumarse que, la sentencia recurrida, expresamente, cita el fallo de la CSJN “Asociación de trabajadores del estado c/ Ministerio de Trabajo”, manifestando que no es aplicable al caso en análisis.- - - - -

Ello así, es pertinente recordar que la ley de asociaciones sindicales, a través del art. 50, establece “la necesidad de proteger eficazmente a los trabajadores que se postulan como candidatos en las elecciones sindicales, reconocida por las recomendaciones nº 119 y 143 de la OIT y receptada por la legislación comparada, tiene claros fundamentos. Es frecuente que las actitudes antisindicales de los empleadores se traduzcan en actos discriminatorios contra los candidatos, antes que ellos resulten electos y se coloquen en una situación más consolidada para desarrollar su actividad sindical.” (Néstor Corte, El modelo Sindical Argentino, Rubinzal –Culzoni, 2 ed., Ley de asociaciones sindicales, pág. 470/471).- - - - -

En dicho sentido “La Ley 23.551 protege la libertad sindical y el consecuente desenvolvimiento de la actividad gremial sin injerencias ni trabas (artículo 1º y 47, ley 23.551), puesto que ampara no sólo al representante ya elegido (como titular o suplente) sino también al trabajador a partir de su postulación para un cargo de representación gremial, cualquiera sea dicha representación (artículo 50)” (Strega, Asociaciones sindicales, La Ley 2004, pág. 384) .- - - - -

Es decir, la sentencia recurrida analiza razonablemente las pruebas producidas, que estima relevantes, la normativa y jurisprudencia aplicable dentro del marco del recurso oportunamente interpuesto, concluyendo en un mismo sentido que lo resuelto en la primera instancia, no surgiendo, de los argumentos intentados por el recurrente que la misma contenga los vicios que invoca y afecten su validez como pronunciamiento judicial.- - - - -

En relación a la segunda causal, aplicación o interpretación de la doctrina legal, los fundamentos esgrimidos, por el recurrente, no encuadran en las pautas expuestas por esta Corte respecto a su configuración, a saber “...por doctrina legal debe entenderse los antecedentes jurisprudenciales de este mismo tribunal y en su actual integración, por lo que las decisiones que sobre cuestión análoga hayan emitido tribunales inferiores del fuero o de igual jerarquía, no le son obligatorios en términos de doctrina legal, más allá del respeto intelectual que merezcan” (Autos Corte 208/04 u 24/08). Por lo que la causal bajo análisis, debe ser desestimada.” (SD N°3/2016 Corte N° 34/14 “FIGUEROA, Diana Virginia c/ FIGUEROA, Gloria y Otras- s/ Acción de Nulidad de Cesiones de Acciones y Derechos Hereditarios - s/ RECURSO DE CASACION).- - - - -

En un mismo sentido, la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires ha dicho, en relación a la doctrina legal, “El apartamiento de los principios establecidos por la jurisprudencia, por reiterada que ésta sea, no basta por sí sola para autorizar la casación. Como vimos el más Alto Órgano de Justicia del Primer Estado Argentino ha establecido, con reiteración, que doctrina legal es la que emana de dicho cuerpo, y no la que surge de otros tribunales (...)” (Juan Carlos Hitters, Técnica de los recursos extraordinarios y la casación, 2 ed., librería editora platense, la plata, 1998, pág. 333 y cita 141) Asimismo, “(...) ha remarcado la Corte bonaerense, para que se considere aplicable la doctrina legal admitida por ella, debe haber identidad entre la situación fáctica y jurídica del juicio antecedente

que se invoca como sostenedor de la doctrina, y la del que se ha pretendido hacer valer (...)” (Obra y autor citado, pág. 339).-(SD Nº19/22 Corte Nº 021/21 “VILLAFANEZ, Juan Ramón y CRESPI, Ramón Víctor Hugo, VILLAFANEZ, Osvaldo Ramón; VILLAFANEZ, Ernesto; VILLAFANEZ, Leonidas y Otros - s/ Prescripción Adquisitiva” - s/ CASACION).- - - - -

Más allá de lo expuesto, el fallo “Pellicori”, dictado por la CSJN, fue analizado y aplicado en la sentencia en revisión, concluyendo, que, en lo que disiente, el ocurrente, no es la interpretación o aplicación del mismo, sino, a *contrario sensu*, la valoración de la prueba efectuada y conclusión arribada por la misma.- - - - -

Por último, respecto la arbitrariedad de sentencia, intentada, vislumbro la reiteración de los fundamentos desarrollados con anterioridad y vinculados a la valoración de la prueba.- - - - -

En consecuencia, en un mismo sentido que el voto de inicio, estimo, que la sentencia de cámara recurrida relata los hechos, analiza la prueba y normativa aplicable, enmarcado dentro particularidades de la presente causa, de manera razonable y fundada, lo que me lleva a concluir que, más allá de compartir o no de algunas posturas allí plasmadas, no se encuentran configuradas las causales alegadas para la procedencia del remedio excepcional intentado. Así voto.- - - - -

A LA PRIMERA CUESTIÓN PLANTEADA, el Dr. Figueroa Vicario dijo:

Adhiero a la relación de causa y a la improcedencia del recurso extraordinario de Casación, postulado por la parte actora, que propone al pleno de esta Sala, el voto inaugural del Señor Ministro, Dr. José Ricardo Cáceres.-

Dos cuestiones me permiten exponer sobre la improcedencia del recurso en tratamiento, a más de lo expuesto por el voto inaugural.- - - - -

I.- Bajo el estándar de prueba aplicable como en el caso de autos, que es en definitiva lo cuestionable por el Casacionista, inmediatamente nos remitimos a lo señalado por el Tribunal Címero en el precedente “Pellicori” (Fallos 334:1387), en el sentido que, quien alega la existencia de un motivo discriminatorio debe mostrar a prima facie o verosímilmente que estaba llevando una actividad protegida por normas que invoca. Una vez demostrado por parte del trabajador, los extremos mencionados, el empleador puede probar que el despido no fue discriminatorio.- - - - -

Bajo estas directivas, el suscripto tuvo oportunidad de expedirse sobre medidas discriminatorias de la patronal en relación a su empleado, en la causa Corte N°16/08- VARELA José G. c/ DISCO S.A. s/ Amparo Sindical- Recurso de Casación, S.D. N° 46 de fecha 16 de Octubre de 2.019.- - - - -

Dije en aquella oportunidad, siguiendo los lineamiento de la Corte Suprema de Justicia de La Nación, quien afirma un trato discriminatorio, debe acreditar que los hechos que se exhiben como tales sean idóneos para inducir su existencia, en contrapartida, a la patronal le corresponderá la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación.- - - -

Surge de la causa, una total orfandad probatoria, aún indiciaria, de un activismo sindical por parte del actor, que amerite que el despido del trabajador obedecía a una actividad sindical, con ello, la merituación y valoración de los hechos y de la prueba colectada en la causa, por parte del Tribunal, cuyo acto jurisdiccional se pone en crisis, en manera alguna exhibe fisuras que permitan reprochar lo decidido, pretendiendo el Casacionista, que esta instancia extraordinaria, se convierta en una instancia ordinaria más, y que este Tribunal realice un nuevo examen de los hechos y su prueba. Solo, queda habilitada esta instancia, en los supuestos de absurdo en la valoración de los hechos y las pruebas, que no es el caso de autos.- - - - -

II.- Dijimos que no existían en la causa, indicios de alguna actividad sindical, que haga presumir, que el despido obedecía a esa actuación del actor. Para ello, menciono la decisión en Asamblea de la demandada, de producir el distracto del actor, sin causa, en consideración a algunas afirmaciones en cuanto a su falta de protagonismo en su área. Decisión que se exhibe en el mes de marzo de 2.018 y se le comunica mediante pieza postal con fecha 11 de Abril del mismo año, el despido, dejando aviso de visita el Correo, en fechas 12 y 13 del mismo mes, sin que el actor, concurriera a retirar, haciéndolo recién con fecha 16 del mismo mes y año. La entidad gremial, comunica a la empleadora, con fecha 13 de Abril del mismo año, mediante nota recepcionada en la empresa a horas 12:45 (fs. 13), la postulación del actor, como delegado gremial para la elección a llevarse a cabo en la misma sede de la empresa.- - - - -

Los hechos motivantes del despido, fueron decididos por la empresa en fecha anterior a la comunicación de la postulación, a ello, agregamos, la comunicación cursada con fecha 11 del mes de Abril de 2.018, sin que el actor, concurriera a retirar la comunicación a pesar de los avisos del correo, lo que determina que no existió ningún hecho idóneo para acreditar el trato discriminatorio hacia el actor que permita revisar el fallo cuestionado.- - - - -

Esta comunicación del distracto, producido el 11 del mes de Abril de 2.018, no llega a conocimiento del actor, por una conducta omisiva en no retirar la comunicación y con ello, impedir la efectividad del medio empleado para comunicar.- - - - -

“No se le puede imputar responsabilidad a la demandada porque la notificación no llegó a esfera de conocimiento del trabajador, cuando lo que impidió la efectividad del medio empleado fue el propio interesado que no se ocupó en tiempo y forma de recoger los mensajes ...” (CNAT., Sala VIII, 12/2/92 Medina c/ Aerolíneas Argentinas SA) .- - - - -

Con ello, quiero precisar, como lo dice la sentencia cuestionada, la patronal, había comunicado el distracto, con fecha 11 de Abril de 2.018, el Correo le deja el primer aviso, con fecha 12 del mismo mes y año, con anterioridad a la comunicación – de fecha 13 de Abril de 2.018- de la postulación del actor como delegado gremial, lo que conlleva a certificar que no fue su postulación lo que motivó el distracto, no existiendo anteriormente, un activismo sindical por parte del actor, que se pueda certificar que la ruptura del contrato de trabajo estuviera motivado por discriminación laboral por supuesto emplazamiento como postulante a delegado gremial del actor.- - - - -

La valoración de la prueba colectada en la causa, como agravio del casacionista, no puede ser considerada en esta instancia, por no exhibir absurdo. Es mi voto.- - - - -

A LA SEGUNDA CUESTIÓN PLANTEADA, el Dr. Cáceres dijo:

En razón del resultado obtenido, las costas deben imponerse al recurrente vencido. Así voto.- - - - -

A LA SEGUNDA CUESTIÓN PLANTEADA, la Dra. Gómez dijo:

Costas a la vencida. Así voto.- - - - -

A LA SEGUNDA CUESTIÓN PLANTEADA, el Dr. Figueroa Vicario dijo:

Costas al vencido. Es mi voto.- - - - -

En mérito al Acuerdo de Ministros que antecede, oído el Sr. Procurador General en su dictamen N° 039/25 y por unanimidad de votos,

LA CORTE DE JUSTICIA DE CATAMARCA

RESUELVE:

1) Rechazar el recurso de casación interpuesto por la parte

actora, en contra de la Sentencia Definitiva N° 23, de fecha 13 de septiembre de 2024, dictada por la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, de Minas y del Trabajo de Primera Nominación, debiendo confirmarse la misma.- - - - -

2) Costas al recurrente vencido.- - - - -

3) Diferir la regulación de honorarios profesionales hasta tanto se practique en la instancia pertinente.- - - - -

4) Protocolícese, notifíquese y, oportunamente, bajen los autos a la Cámara de origen.- - - - -

Presidente: Dra. Fabiana Edith GOMEZ.

Ministros: Dr. José Ricardo CACERES.

Dr. Carlos Miguel FIGUEROA VICARIO.

Secretaria: Dra. Delia Isabel ARIAS.