

**"SALAS GUILLERMO NICOLAS C/ EDIGRAFICA SA S/AMPARO SINDICAL" Expte.
Nº 38.488/14**

En la ciudad de La Plata, a los 31 días del mes de agosto de 2015, se reúnen los jueces que integran el Tribunal del Trabajo Nº 2, Carlos Mariano Nuñez, Federico Javier Escobares y Juan Ignacio Orsini, con la Presidencia de este último, a efectos de dictar **veredicto** en la causa Nº 38.488, caratulada: "**Salas, Guillermo Nicolás c/ Edigráfica S.A. s/ Amparo Sindical**". Practicado el sorteo establecido en el art. 44 inc. "c" de la ley 11.653, resultó el siguiente orden de votación: Jueces **Orsini-Nuñez-Escobares**.

El Tribunal resolvió plantear y votar las siguientes cuestiones:

Primera: ¿En qué fecha se inició la relación laboral existente entre las partes?

A la primera cuestión planteada, el Juez Juan Ignacio Orsini dijo:

Si bien la existencia misma del contrato de trabajo entre Guillermo Nicolás Salas y "Edigráfica S.A." no resultó controvertida en los escritos constitutivos del proceso, sí lo fueron algunas de sus modalidades.

Así, en lo que respecta a la fecha de ingreso, el actor denunció -tanto en el intercambio telegráfico (fs. 5/6 y 8/9), cuanto en el escrito inicial (fs. 47 vta.)- que comenzó a trabajar para la demandada en el mes de octubre de 2010, habiendo sido registrado recién en el mes de mayo de 2012.

En cambio, la accionada (que, en lo que respecta a los hechos, en su contestación de demanda se limitó a negar los invocados por el actor, sin introducir su propia versión acerca de cómo habrían ocurrido, ver fs. 112/116), aun cuando no objetó que el vínculo haya sido registrado en la oportunidad señalada por el reclamante, negó la fecha de inicio por éste indicada (carta documento de fs. 68 y réplica, fs. 113), mas no precisó cuál habría sido el momento en que el actor comenzó a prestar tareas bajo su dependencia.

Con todo, no resultando controvertido que el vínculo fue registrado en el mes de mayo de 2012, con la prueba testimonial y documental producida en el expediente quedó claramente evidenciado que la relación de trabajo comenzó con anterioridad a la fecha en que fue inscripta por la patronal.

En efecto, el testigo Gabriel Galán (quien comenzó a trabajar para el diario "Hoy", editado por la sociedad demandada, en el año 2009) declaró en la audiencia de vista de la causa que el actor ingresó en dicho periódico "entre unos ocho meses y un año después" que él (ver videograbación de la audiencia, minuto 00.31.58 y siguientes), dato que torna verosímil la fecha de inicio denunciada por el actor. Del mismo modo, el testigo Pablo Domingo Andrada (quien trabajó allí entre 1998 y 2013) dijo que trabajó con Salas en el diario desde el año 2010 (ídem, minuto 00.11.26).

Asimismo, con el original del diario “Hoy” acompañado por la actora (no cuestionado en forma específica en el responde, y cuya autenticidad es evidente) surge que ya el día 4/5/2011 (es decir al menos un año antes de que fuera registrado el vínculo) el actor publicó un artículo en el periódico con su firma (ver página 12 de la edición N° 6232 del diario, agregado a fs. 40), lo cual corrobora que comenzó a prestar servicios mucho antes del momento en que el contrato fue inscripto.

Luego, siendo que se demostró la falsedad de la fecha de ingreso registrada por la patronal, que en la causa no se produjo prueba pericial contable en virtud de la oposición de la demandada (fs. 126 vta.), y que el actor prestó declaración jurada sobre la veracidad de la fecha de inicio denunciada, he de tener por cierto que, tal como se mencionó en la demanda, la relación se inició en el mes de octubre de 2010 (arg. arts. 9, 52, 53 y 55 L.C.T y 39, ley 11.653).

En ese sentido, ha declarado la Suprema Corte que, habiendo quedado demostrada con otros medios probatorios (en el caso, testimonial) la falsedad de la fecha de ingreso asentada en los libros laborales del empleador, y no existiendo pruebas idóneas que permitan determinarla con exactitud, adquiere plena virtualidad la presunción iuris tantum de verdad de las afirmaciones del trabajador sobre los hechos que debieron consignarse en la documentación laboral a la que se refiere el art. 52 de la Ley de Contrato de Trabajo, *resultando en ese contexto inobjetable la decisión de los jueces de grado de tener por cierta la fecha de inicio que se denunció en la demanda* (conf. causa L. 113.329, “Auzoategui, Julio Roberto c/ Huertas Verdes S.A. s/ Despido”, sent. del 20/8/2014).

Así lo voto.

Los Jueces **Carlos Mariano Nuñez y Federico Javier Escobares**, por compartir fundamentos, adhieren con sus respectivos votos al sufragio emitido en primer término.

Segunda: ¿Cuál fue la remuneración percibida y devengada por el accionante?

A la segunda cuestión planteada, el Juez Juan Ignacio Orsini dijo:

En la demanda, el actor denunció que percibía un salario mensual promedio de \$7.400 (fs. 77 vta.), mas especificó que, con arreglo a la categoría convencional de redactor en la que revistaba, devengó una remuneración de \$10.130 (fs. 78 vta.).

Toda vez que -de un lado- con la prueba testimonial (declaraciones concordantes de los testigos Castillo, Andrada, Hechenleitner y Gossen, este último jefe directo del actor y propuesto por la accionada) se acreditó que efectivamente el actor se desempeñó como redactor en la sección “Política” del diario Hoy, y -del otro- la accionada, si bien negó “*que el actor percibiera la suma de \$10.130 mensuales*” (réplica, fs. 115), no solo no mencionó cuál fue el salario efectivamente devengado por aquél, sino que tampoco produjo prueba alguna (advírtase que se opuso a la pericial contable, y

ni siquiera acompañó recibos de sueldo) para demostrar la insinceridad del importe denunciado por el trabajador -incumpliendo así con las cargas de la afirmación y de la prueba que sobre ella recaían sobre el punto, en virtud de lo que prescribe el art. 39, segunda parte, de la ley 11.653- cabe tener por cierto, con sustento en dicho precepto legal, el importe denunciado por el actor.

Al respecto, cuadra recordar que en tanto el art. 39 -segunda parte- de la ley 11.653 no establece presunción alguna, sino que lisa y llanamente produce la inversión de la carga de la prueba cuando se discute el monto o cobro de la remuneración (S.C.-B.A, causa L. 111.123 "*Marianache, Clara María c/Tancredi, José María s/ Indemnización por despido, etc*", sent del 25/2/2015), corresponde tener por cierta la remuneración denunciada por el actor si el empleador se limitó a desconocerla pero no aportó ningún elemento de prueba idóneo para desvirtuarla (S.C.B.A., causas L. 66.962 "*Mion, Miguel Angel c/Creaciones Jovial S.A. y otros s/Despido*", sent. del S 23/02/1999; L. 100.590, "*Vega, Mario c/Responsabilidad y Prestigio S.A. s/Despido*", sent. del 3/4/2014; entre muchas).

Así lo voto.

Los Jueces **Carlos Mariano Nuñez y Federico Javier Escobares**, por compartir fundamentos, adhieren con sus respectivos votos al sufragio emitido en primer término.

Tercera: ¿Había delegados sindicales o trabajadores que ejercieran actividad gremial en el ámbito de la empresa demandada al momento en que el actor fue despedido? ¿Se probó que la Dirección del diario restringiera la libertad sindical y adoptara represalias contra los trabajadores que ejercieran cualquier tipo de acción sindical?

A la tercera cuestión planteada, el Juez Juan Ignacio Orsini dijo:

Con la prueba testimonial recibida en la audiencia de vista de la causa quedó acreditado que, al menos durante los trece años anteriores al despido del actor (período 2001/2014), no hubo delegados sindicales ni actividad gremial de ninguna clase en el establecimiento de la demandada.

Al respecto, el testigo Pablo Domingo Andrada relató con nitidez y verosimilitud que cuando él ingresó a trabajar en el diario "Hoy" (en el año 1998) había dos delegados, que fueron despedidos aproximadamente dos años después, alrededor del año 2001, y que, a partir de entonces, hasta el momento en que se fue de la empresa (a finales del año 2013) nunca volvió a haber representantes sindicales (videograbación, minuto 00.13.19 al 00.14.30). Ello se refuerza con la declaración del testigo Juan Félix Gossen (quien trabaja en el diario "Hoy" desde 2001 hasta la actualidad, y fue propuesto por la demandada) quien dijo que desde, que ingresó en el año 2001, nunca hubo elección de delegados (ídem, minuto 01.47.04).

A su vez, la ausencia de toda actividad sindical en la redacción del diario durante el período indicado fue ratificada por los seis testigos que declararon en la audiencia de vista de la causa, incluyendo los dos propuestos por la demandada, por lo que ninguna duda puede existir al respecto.

Por otra parte, con el mismo medio de prueba quedó contundentemente demostrado tanto que la Dirección del diario había prohibido de hecho la actividad sindical en la redacción del diario, cuanto que aquellos trabajadores que se animaban a llevar a cabo algún tipo de intento de organización gremial, o meramente formulaban algún tipo de reivindicación o reclamo vinculado a las condiciones de trabajo, eran inmediata e inexorablemente despedidos.

Al respecto, la testigo Marta Alejandra Castillo (quien trabajó en el diario “Hoy” más de 14 años, entre 1999 y 2013, como Jefa de la sección “Policiales”), dijo que no había presencia gremial en la empresa porque “no se podía”, añadiendo que “nunca se pudo” y que “claramente” había una directiva de la Dirección del diario impidiendo todo tipo de actividad sindical. Agregó que había una situación de “*intimidación y miedo permanentemente*”, y que si bien había habido intentos de sindicalización, todos los trabajadores que lo intentaron fueron sancionados. Dijo textualmente que había “amenazas explícitas” de que todo trabajador que tratase de realizar actividades gremiales o medidas de fuerza iba a ser despedido. Preguntada al respecto por el Presidente del Tribunal, dijo sin dudar que ella misma escuchó amenazas directas de esa clase proferidas a trabajadores del diario por la Directora del diario: René Chávez de Balcedo (ver videograbación, minuto 00.03.14 al 00.04.26). Destaco especialmente que la riqueza de la oralidad y la inmediación que aseguran el sistema procesal laboral establecido por la ley 11.653, permitieron apreciar con nitidez la absoluta espontaneidad de la testigo, quien de hecho -como lo demuestran sus gestos y su tono de voz- se sorprendió de que le preguntasen si había actividad sindical en la empresa, algo que evidentemente consideró absolutamente imposible que sucediera en el contexto laboral que allí se vivía.

En la misma línea, el citado testigo Pablo Domingo Andrada (quien trabajó más de quince años en la empresa, hasta 2013) dijo que era muy difícil intentar organizarse sindicalmente dentro de la redacción del diario, toda vez que las poquísimas veces que se lo intentó, las reuniones fueron desarmadas por la empresa, y fueron inmediatamente despedidos aquellos que la Dirección identificó como los participantes en la actividad sindical (videograbación, minuto 00.14.45 y siguientes). Dijo asimismo que las amenazas de despido al que intentara participar gremialmente “*venían directamente de la Dirección del diario*” (minuto 00.15.43), y que él las presencié y las sufrió en carne propia “muchísimas veces”. Preguntado que fuera para que se explayase al respecto, dijo recordar nítidamente que en una oportunidad la Directora del diario amenazó a todo un grupo de trabajadores, a los que, en tono de arenga, les dijo a viva voz que “*no le iba a temblar el pulso*” si tenía que despedir a todos los que participasen en reuniones de trabajadores dentro de la redacción o pretendiesen elegir delegados. Interrogado acerca de si recordaba cuando fue ese episodio, dijo que creía recordar que fue en 2011, pero que era tan habitual este tipo de amenazas –se vivían “*de manera cotidiana*”, señaló- que no estaba seguro acerca de la fecha. También comentó otra situación similar en la cual se habían reunido unos diez trabajadores en la cocina del diario para

hablar sobre una medida disciplinaria que se había aplicado a un compañero, momento en el cual pasó la Directora y ordenó cesar la reunión bajo amenaza de despedirlos a todos, siendo al día siguiente despedida la trabajadora (la identificó como “Soledad”, no recordaba el apellido) que llevaba la voz cantante en la misma (videograbación, minuto 00.15.45 al 00.17.17).

Más adelante, el mismo testigo declaró que después de que despidieran al último delegado sindical, allá por 2001, la empresa dejó bien en claro que no iba a tolerar la actividad gremial, aclarando que hubo *“una amenaza muy fuerte de que no se iba a permitir una representación sindical”*. Agregó que desde entonces había tal temor al despido que no volvió a haber elecciones de delegados ni representación, y que todos sabían que la respuesta a cualquier intento de esa índole iba a ser el despido. Incluso, dijo que, más allá de lo que dice la ley, estaba *“prohibido”* hacer reuniones y organizarse, y que todo el que transgrediese esa prohibición sabía que iba a ser despedido (videograbación, minuto 00.21.35 al 00.23.20).

El testigo Gabriel Juan Domingo Galán (quien trabajó como fotógrafo en el diario “Hoy” entre 2009 y 2012) declaró por su parte que si bien el actor y otros compañeros se estaban organizando sindicalmente (recordó incluso que lo acompañaron mucho cuando fue despedido), no había posibilidad de elegir delegados porque no estaba permitido en el diario. Añadió que había amenazas e intimidaciones de parte de la Dirección del diario, al punto que en una ocasión escuchó a la Directora (Myriam René Chávez de Balcedo) decirle a un compañero suyo (Ramiro García Morete) que *“lo iba a tirar por el balcón”* y le *“iba a pasar con la camioneta por encima”*. Incluso -dijo- su propio despido, comunicado por teléfono por la Directora, fue muy violento (videograbación, minutos 00.32.35 al 00.34.40). Más adelante dijo que cada vez que se pretendía elegir delegados, los trabajadores eran despedidos (ídem, minuto 00.40.31 al 00.40.36).

Corroborando lo expuesto, el testigo Franco Gabriel Hechenleitner (quien trabajó en el diario “Hoy” entre marzo y octubre de 2014), declaró que en el año 2014, ante el incumplimiento de sus derechos laborales, los trabajadores decidieron comenzar a organizarse, pero debían hacerlo fuera de la redacción porque dentro del establecimiento, hacer una asamblea, una reunión o cualquier tipo de actividad sindical por el estilo era *“una condición directa para que nos despidan”* (videograbación, minuto 00.46.14), consecuencia que tenían muy bien internalizada porque la Directora del diario lo había dejado bien en claro, recordando que poco tiempo antes de que se produjera el despido del actor aquélla se dirigió a los trabajadores –mediante una comunicación telefónica con altavoces- expresándoles que no iba a tolerar ningún tipo de organización gremial, porque eso no estaba permitido ni iba a estarlo nunca (videograbación, minuto 00.46.19 al 00.47.45). Posteriormente (ídem, minuto 00.49.32 y ss.), agregó que si bien hubieran querido elegir algún tipo de delegado que operase como interlocutor con la empresa, eso habría significado el despido inmediato de quien se postulase a esos efectos, y contó que aunque habían tenido contactos con el sindicato para que los apoyara en esa faena, la afiliación sindical hubiera tenido como consecuencia el despido una vez que se comunicara a la empresa la obligación de descontar la cuota

sindical, proceder que lo tenían claro porque la Directora del diario en persona se los había señalado.

Todo lo expuesto corrobora también lo que declararon el propio Hechenleitner y el testigo Bernardo Carricart al momento de fundar la medida cautelar reclamada por el actor a fs. 74/75 (declaraciones prestadas por escrito ratificadas ante el Tribunal a fs. 94), pues mientras el primero señaló allí (en línea con lo que ratificó en la vista de la causa) que intentar afiliarse al sindicato implicaba el despido, porque la dueña del diario se los había dejado bien en claro, habiéndoles dicho además que no iba a permitir ningún tipo de organización sindical dentro del diario (fs. 92 vta.), el segundo dijo que en el diario "Hoy" no les permitían afiliarse al sindicato, pues la dueña decía expresamente que no iba a permitir ningún sindicato dentro del diario (ver fs. 90).

En suma, con base en el cúmulo de pruebas mencionadas he de tener por demostrado que durante los trece años anteriores al despido del actor no hubo delegados sindicales ni actividad gremial de ninguna clase en el establecimiento de la demandada, que en ese período la dirección del diario prohibió expresa y terminantemente toda actividad sindical y sancionaba o despedía a los trabajadores que pretendían llevarla a cabo.

Así lo voto.

Los Jueces **Carlos Mariano Nuñez y Federico Javier Escobares**, por compartir fundamentos, adhieren con sus respectivos votos al sufragio emitido en primer término.

Cuarta: ¿Se acreditó que, al momento en que el actor fue despedido, se estaba gestando un movimiento de organización sindical de los trabajadores del diario "Hoy"?
Caso afirmativo: ¿Se probó que Guillermo Nicolás Salas haya tenido alguna participación en ese movimiento?

A la cuarta cuestión planteada, el Juez Juan Ignacio Orsini dijo:

No resultó controvertido que la accionada pretendió extinguir el contrato de trabajo con el actor el día 4/8/2014, invocando un despido con justa causa (ver carta documento acompañada por ambas partes a fs. 7 y 107).

Con la prueba testimonial e informativa producida en la causa resultó categóricamente acreditado que, contemporáneamente al despido del señor Salas, se estaba gestando, en el seno del establecimiento de la demandada, un movimiento de organi-

zación de los trabajadores con el objetivo de defender y reivindicar sus derechos laborales, que reputaban vulnerados por la patronal.

Así, la testigo Marta Alejandro Castillo (quien trabajó en el diario “Hoy” entre los años 1999 y 2013), interrogada por el Tribunal al respecto, declaró en la audiencia de vista de la causa que, pese a las restricciones impuestas por la empleadora, un grupo de trabajadores comenzó a organizarse para reclamar por sus derechos, realizando reuniones dentro de la redacción o en la puerta del establecimiento, con el objetivo de ver “que se podía hacer” para mejorar la situación laboral. Destacó que si bien, más allá de que compartía los reclamos, ella no participó tan activamente de las reuniones (por su rol jerárquico: era Jefa de la sección “Policiales” del diario), sí lo vio participar de lleno al señor Salas, destacando que se trataba de un movimiento horizontal surgido espontáneamente (ver su declaración obrante al minuto 00.04.44 y siguientes de la registración audiovisual de la audiencia). También dijo conocer que los trabajadores agrupados en ese colectivo hacían reuniones en las casas particulares de algunos de ellos (ídem, minuto 00.08.36).

A su vez, el testigo Pablo Domingo Andrada (quien trabajó en el mismo diario desde 1998 hasta 2013) comentó que, aunque era muy dificultoso tener algún grado mínimo de organización sindical dentro de la redacción, por la censura que imponía la dirección de la empresa, los trabajadores se las ingeniaban para hacer reuniones, sea en la casa de alguno de ellos, en algún club social o incluso alguna vez en la sede del sindicato. Preguntado al respecto, declaró que el señor Salas, junto con otro trabajador al que identificó como “David”, eran los “motivadores” de organizarse para reclamar cada vez que la Dirección del diario pretendía despedir algún trabajador (videograba- ción, minuto 00.19.40 y siguientes), y señaló expresamente que el actor “*oficiaba como un delegado no reconocido por la patronal ni por el sindicato*” (minuto 00.20.10), agregando inmediatamente después que Salas “*era una especie de referente*” al que iban a buscar los trabajadores cada vez que tenían algún inconveniente laboral. Más adelante (minuto 00.24.10) ratificó que el accionante y otros dos trabajadores (a los que identificó como “David” y “Estefanía”), eran los líderes del colectivo aludido, siendo varios más (entre ellos, el testigo) los que acompañaban el proceso de organización.

El testigo Gabriel Juan Domingo Galán (quien trabajó como fotógrafo en el diario “Hoy” entre 2009 y 2012) declaró a su vez que un grupo de compañeros (entre los que se encontraba Salas) eran los que motorizaban el incipiente intento de organización gremial, destacando que lo acompañaron mucho cuando él fue despedido por la Directora. Precisó, de hecho, que Salas fue uno de los que lo convenció de concurrir al sindicato para ver si se podía hacer algo al respecto.

Por último, corroborando lo arriba señalado, especialmente contundente para acreditar la cuestión bajo análisis fue el testimonio brindado por Franco Gabriel Hechenleitner (quien trabajó en el diario “Hoy” entre marzo y octubre de 2014). Declaró el citado trabajador que, en función de las problemáticas que se vivían en el diario, en el cual, ante la imposibilidad de hacer todo tipo de reclamos, la gran cantidad de despidos, etc., las condiciones de trabajo eran “paupérrimas”, se empezaron a organizar, aclarando que si bien él (por el testigo) participaba del colectivo, Nicolás (por el actor)

junto con otros compañeros eran *“los que estaban más a la cabeza de la organización gremial dentro del diario”*. Destacó que, en tanto era imposible juntarse dentro de la redacción, comenzaron a hacer reuniones en las casas de los integrantes del grupo, varias de las cuales fueron en el domicilio particular del actor. De hecho, interrogado acerca de si Salas estaba en la conducción del grupo respondió: *“si, totalmente”* (videograbación, minuto 00.48.38), aclarando que las convocatorias a reuniones partían por lo general de Nicolás Salas, David Barresi y Facundo Montiel, que eran los que trataban de convencer al resto de que debían organizarse para resistir los incumplimientos patronales, y los que, de haber tenido los trabajadores del diario la posibilidad de elegir representantes, hubieren sido los delegados (videograbación, minuto 00.49.50). Más adelante, interrogado por el Juez Escobares, insistió el testigo en que Salas y otros colegas (Velo, Montiel, Laterza, Barresi) eran los que estaban a la cabeza de la organización (videograbación, minuto 01.01.00 y siguientes). También señaló que se contactaron con representantes del Sindicato de Prensa Bonaerense y de Federación Argentina de Trabajadores de Prensa con el objeto de recibir asesoramiento acerca de cómo proceder para sindicalizarse.

Cabe destacar que la declaración prestada por Hechenleitner en la vista de causa fue totalmente coherente con la que brindó por escrito en el contexto de la medida cautelar requerida por los actores (fs. 92/93 vta., ratificada ante el Tribunal a fs. 94), oportunidad en la cual mencionó que, en el marco de la incipiente organización sindical que se estaba gestando en el diario, se hicieron varias reuniones en la casa de Salas (fs. 92), que era uno de los que estaba *“motorizando la organización sindical”* (fs. 93).

Debo asimismo precisar que todos los testigos mencionados me impresionaron plenamente veraces y sinceros, sin intención de beneficiar a ninguna de las partes. No obsta a ello (a contrario de lo que señaló la accionada a fs. 126, con cita de jurisprudencia elaborada en torno a un sistema procesal diferente al reglado por la ley 11.653 y, por tanto, inaplicable al caso) el hecho de que algunos de ellos (Andrada y Galán) tengan juicio pendiente con la demandada, habida cuenta que, amén de esa circunstancia no afecta a los otros dos deponentes (Castillo y Hechenleitner), cuyas declaraciones sobre el punto fueron concordantes con las de aquéllos, ignora la representación letrada de la demandada que -como con toda claridad se desprende de la valiosa doctrina legal de la Suprema Corte de Justicia- no es suficiente para descalificar un testigo la circunstancia de que tenga juicio pendiente con la propia accionada, si del contexto de su declaración resulta evidente su objetividad en el criterio del Tribunal del Trabajo (S.C.B.A, causa L.117.850, *“Argüello, José Carlos c/Esso S.A.P.A. Accidente de trabajo”*, sent. del 10/6/2015; entre muchas).

Por lo demás, la organización del colectivo de trabajadores que integraba, en un rol relevante, el actor Salas, quedó asimismo acreditada con la prueba informativa emanada del Sindicato de Prensa Bonaerense (fs. 149/171), que no fue impugnada por las partes, por lo que ha de reputarse veraz (artg. arts. 401, C.P.C.C. y 63, ley 11.653).

De allí se desprende que -entre varias otras manifestaciones sindicales en apoyo de los trabajadores dependientes de la demandada- el 1/8/2014 (es decir, apenas tres días antes de que se le remitiera al actor la carta de despido), la referida entidad sindi-

cal repudió los despidos de activistas que se venían produciendo en el diario “Hoy”, agregando que los mismos se produjeron “*en momento en que se está desarrollando el proceso de afiliación sindical de los trabajadores de ese diario para la posterior elección de delegados*” (fs. 161).

A tenor de lo expuesto, se impone concluir que ha quedado plenamente demostrado que -al momento en que el actor fue despedido- se estaba gestando un movimiento de organización sindical de los trabajadores del diario “Hoy”, ocupando el señor Salas un rol muy relevante en el mismo, al punto que era uno de sus referentes principales.

Voto por la **afirmativa**.

Los Jueces **Carlos Mariano Nuñez y Federico Javier Escobares**, por compartir fundamentos, adhieren con sus respectivos votos al sufragio emitido en primer término.

Quinta: ¿En qué contexto se produjo el despido del actor? ¿Se acreditó que la demandada conociera las actividades sindicales desplegadas por Salas?

A la quinta cuestión planteada, el Juez Juan Ignacio Orsini dijo:

En la demanda se denunció que el conflicto existente entre los trabajadores y la patronal por la falta de respuesta a los reclamos laborales se agudizó a partir del mes de julio de 2014 por dos sucesos. En primer lugar, la agresión física que el Jefe de la sección “Deportes” (Juan Pablo Ferrari) le propinó el día 17/7/2014 al fotógrafo Demian Alday, lo que motivó la reacción del colectivo encabezado por el actor. En segundo orden, el despido de los trabajadores Estefanía Velo y David Barresi, ocurrido el 1/8/2014, a quien se pretendió retirar por la fuerza de la redacción del diario, lo que motivó la oposición y el reclamo de un grupo de trabajadores también integrado por el accionante (demanda, fs. 50/54 vta.).

Si bien la accionada negó genéricamente la veracidad de esas afirmaciones (fs. 113 vta./114), las mismas quedaron indudablemente acreditadas con la prueba producida en autos.

La agresión de Ferrari a Alday quedó probada con las declaraciones testimoniales de los testigos Castillo, Andrada, Galán, Hechenleitner y Gossen (todos refirieron sin hesitación haber tenido conocimiento del hecho, que ocurrió cuando, en medio de una discusión laboral que tuvo lugar en la redacción del diario, el primero le aplicó un cabezazo sobre el rostro al segundo, que quedó sangrando profusamente, manchando con sangre toda la redacción). Incluso el propio Ferrari (cuya mendacidad e intención de fa-

vorecer a la demandada y perjudicar al actor en el juicio fueron evidentes, al punto que será evaluada más adelante la posible formulación de una denuncia penal en su contra por falso testimonio), al declarar en la audiencia de vista de la causa, tras intentar negarse a responder si le había pegado un cabezazo a un compañero de trabajo, y desconocer luego (de manera falaz e inverosímil) la existencia del hecho, culminó admitiéndolo a regañadientes, aunque no sin antes mencionar que si bien tuvo una pelea con Alday “no recordaba” con precisión si le había dado un cabezazo, aunque “no descartaba” que pudiera haber ocurrido (ver videograbación, minuto 01.21.15 y siguientes).

Asimismo, la relevancia que tuvo el lamentable episodio en el proceso que culminó con el despido de Salas quedó probada muy claramente con el testimonio de Hechenleitner, quien fue contundente al ilustrar al Tribunal acerca de que, aunque ya se había puesto en marcha el proceso de organización sindical arriba descrito, la agresión de Ferrari a Alday, que los trabajadores consideraban apañada por la empresa, fue el “detonante” que sirvió para “unir a toda la redacción en un reclamo colectivo” para pedir explicaciones, lo que motivó que se lograra concertar una reunión con el abogado de la demandada para reclamar por el tema, reunión a la cual concurrieron los organizadores del colectivo sindical en formación (ver declaración, videograbación de la audiencia, minuto 00.55.55 y siguientes; asimismo, minuto 1.02.35 y siguientes).

Por otra parte, que el hecho generó la reacción del colectivo de trabajadores que integraba el actor quedó asimismo evidenciado con la informativa del Sindicato de Prensa, de la cual se desprende que la Federación Argentina de Trabajadores de Prensa (FATPREN) denunció ante el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, con fecha 30/7/2014, que la empresa demandada había obrado con permisibilidad apañando el maltrato físico de los jefes de redacción, remarcando particularmente, entre otros graves hechos de violencia protagonizados por Ferrari, la agresión que éste propinara a Alday, que le provocara la fractura del tabique nasal (ver fs. 163).

Del mismo modo, el conflicto que generó el despido de los trabajadores Estefanía Velo y David Barresi (quienes co-lideraban el incipiente movimiento sindical junto con el actor) quedó igualmente demostrado con la prueba testimonial.

El testigo Hechenleitner (que presenció todo el proceso) fue una vez más muy claro al relatar que esos trabajadores fueron despedidos el día 1/8/2014, y que la empresa envió a un empleado ajeno a la redacción (venía de la imprenta) a fines de que retirase por la fuerza al trabajador Barresi, quien pretendía le explicasen los motivos de su cesantía. Agregó el testigo que Salas fue uno de los que intercedió para evitar que su compañero fuese violentado físicamente, aclarando que lo hizo con tranquilidad y de manera pacífica. En relación a esto último, refirió que el actor, en el marco de una situación signada por la violencia de ver como pretendían retirar por la fuerza a un compañero, fue uno de los que “más tacto tuvo” para hablar con quien pretendía sacarlo, a quien le dijo de buena manera que Barresi se iba a ir por su cuenta cuando le dieran una explicación (ver videograbación, minuto 01.00.00 y siguientes).

Más aún: preguntado específicamente al respecto, el mismo testigo declaró que, inmediatamente después de que llegara a conocimiento de la Directora del diario

la reacción que habían tenido algunos trabajadores frente a la pretensión de retirar por la fuerza a un compañero, sobrevinieron los despidos de quienes habían tenido un rol activo en la discusión, incluyendo el del actor (ver videgrabación, minuto 00.52.00 al 00.53.45), dato que se corrobora con la prueba documental, de la cual se desprende que a Salas le fue comunicado el despido el día 4/8/2014 (c.d. de fs. 107), es decir, apenas tres días después de ocurrido ese episodio (que en rigor podrían considerarse uno, porque los días 2/8 y 3/8 fueron sábado y domingo).

Sobre esa base, cabe considerar probado que el despido del actor se produjo contemporáneamente a una serie de reclamos motorizados por el colectivo que él lideraba, motivados por la agresión propinada el día 17/7/2014 por el Jefe de la sección “Deportes” del diario a uno de sus compañeros de trabajo, y por la pretensión de retirar por la fuerza de la redacción a otro colega que había sido despedido el día 1/8/2014.

En cuanto al conocimiento que tenía la demandada de las labores gremiales desarrolladas por el reclamante, el mismo ha quedado claramente demostrado con las declaraciones testimoniales arriba mencionadas, de las cuales se desprende que el actor fue uno de los que permanentemente intercedió ante la patronal en representación de los trabajadores por cuestiones vinculadas a reivindicaciones laborales. En particular, se probó que Salas participó activamente tanto de la reacción interna que se motivó en la redacción del diario por la agresión del Jefe de la sección “Deportes” hacia un compañero, cuanto del episodio que allí se vivió cuando otro colega que participaba del colectivo sindical en formación (David Barresi) pretendió ser arrojado por la fuerza afuera de establecimiento tras ser despedido, ocasiones en las cuales participó de reuniones y diálogos con autoridades de la empresa.

Así lo voto.

Los Jueces **Carlos Mariano Nuñez y Federico Javier Escobares**, por compartir fundamentos, adhieren con sus respectivos votos al sufragio emitido en primer término.

Sexta: ¿Se probó que, al momento en que el actor fue despedido, el colectivo que él integraba estaba motorizando un proceso de afiliación sindical con el objeto de convocar a elecciones de delegados?

A la sexta cuestión planteada, el Juez Juan Ignacio Orsini dijo:

Adelanto mi respuesta por la afirmativa, toda vez que ello quedó probado no solamente con la prueba testimonial (de la cual, como se desprende de las cuestiones antecedentes, surge que el grupo de trabajadores que se estaba organizando mantuvo

varias reuniones en el seno de Sindicato de Prensa Bonaerense a esos efectos, de las cuales participó el actor), sino también con la informativa emanada de dicha entidad gremial, de la cual surge que el día 1/8/2014 (tres días antes de que le fuera enviada la carta de despido al actor, y fecha en la cual se despidió a algunos de sus compañeros que lideraban con él colectivo en formación), el sindicato repudió públicamente la actitud de la patronal, señalado textualmente que *“Es censurable que los despidos se producen en momentos que se está desarrollando el proceso de afiliación sindical de los trabajadores del diario para la posterior elección de delgados, y que, precisamente, entre los despedidos están compañeros que distribuyeron fichas de adhesión al Sindicato de Prensa Bonaerense”* (ver fs. informativa citada, fs. 161, que cabe tener por auténtica en tanto no ha sido observada por las partes, arg. arts. 401, C.P.C.C., y 63, ley 11.653.).

Voto por la afirmativa.

Los Jueces **Carlos Mariano Nuñez y Federico Javier Escobares**, por compartir fundamentos, adhieren con sus respectivos votos al sufragio emitido en primer término.

Séptima: ¿Acreditó la demandada la existencia de los hechos que invocó para despedir al actor?

A la séptima cuestión planteada, el Juez Juan Ignacio Orsini dijo:

Adelanto la respuesta negativa a este interrogante, ya que ninguna prueba produjo la accionada para demostrar las causales de despido imputadas al trabajador.

En efecto, en la carta de despido dirigida al actor fechada el 4/8/2014 (fs. 107), el apoderado de la demandada dijo que concurría *“a despedirlo con justa causa, con arreglo al art. 242 de la LCT, en razón de que el día 01 de Agosto de 2014, al pretender comunicarle nuevas directivas impartidas por la Sra. Directora del Diario Hoy, Ud. reaccionó violentamente, faltándome el respeto, profiriendo insultos y luego ante el pedido que se retirara del diario, pretendió tomar sus instalaciones, junto a otros empleados, lo que implica una conducta reñida con los deberes de fidelidad, colaboración y que importan un mal desempeño de sus funciones, y la consecuente pérdida de confianza en Ud. todo lo cual configuran suficiente que impiden la prosecución de la relación laboral (art. 242 de la LCT)”*.

Ahora bien, recayendo obviamente sobre la demandada la carga de acreditar los extremos fácticos enunciados en la referida misiva, no logró (más aún: ni siquiera lo intentó) demostrar ninguno de ellos.

Así, no probó que el día 1/8/2014 el apoderado de la empresa hubiera comunicado al accionante directiva alguna, ni mucho menos que éste reaccionara violentamente, ni que le faltase el respeto o lo insultase. Tampoco, que le hayan pedido al actor

que se retirase del diario, ni que éste haya pretendido tomar las instalaciones del establecimiento.

Amén de que, como dije, ni siquiera en el curso del debate oral la accionada intentó probar tales aseveraciones (al punto que no indagó a los testigos por ella propuestos sobre el particular, lo que resulta más que sugestivo si se repara en el hecho de que el mismo apoderado de la demandada que alegó haber sido insultado por el actor fue quien la representó en la audiencia de vista de la causa), con la prueba producida se demostró la falsedad del relato plasmado en la carta de despido.

Ello, en primer lugar, porque el testigo Hechenleitner (quien al momento del despido del actor trabajaba con éste en la sección "Política" del diario) dijo que ese día Salas trabajó todo el día normalmente y recién a la noche Juan Gossen lo convocó para comunicarle que estaba despedido, oportunidad en la que le dijo que la decisión había sido tomada por la Dirección. Y -en segundo término, y fundamentalmente- porque el propio testigo Gossen (Jefe de la sección "Política" del periódico, propuesto por la accionada), declaró con toda claridad que el despido de Salas (quien dependía jerárquicamente del él) "fue una decisión que tomó la Directora", quien decidió despedir al actor junto con otros periodistas a partir de ciertos "incidentes". Empero, no pudo -ni quiso- identificar con precisión esos incidentes y reiteró que la Directora ni siquiera le comentó los motivos del despido de Salas, a quien el testigo calificó como un buen trabajador que, más allá de las diferencias que pudieran tener entre ellos, cumplía adecuadamente con su labor (videograbación, minuto 01.47.15 y siguientes). Lo expuesto evidencia que no hay correlación entre los hechos relatados por los testigos y los que el apoderado de la empresa mencionó en la carta de despido.

A lo expuesto cabe todavía añadir que, cuando concurrió a la audiencia convocada por el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires a los efectos de componer el conflicto con los trabajadores que, habiendo encabezado el colectivo sindical en formación, fueron despedidos, la parte demandada (representada por el mismo letrado que envió la comunicación del despido a Salas) dijo textualmente que *"reconoce los despidos y propondrá a través de la Delegación Regional La Plata de este Ministerio la indemnización correspondiente a cada uno de los trabajadores"* (ver acta sustanciada ante la cartera laboral en el expediente Nº 21561-6631/14, del 22/10/2014, acompañada a fs. 13 y vta. por la actora y a fs. 154/155 por el Sindicato de Prensa Bonaerense, que intervino allí en defensa de los trabajadores).

De ello se colige que -lejos de pretender demostrar la supuesta "justa causa" de despido invocada en la comunicación del distracto- la accionada admitió en sede administrativa que no había un motivo valedero para extinguir el contrato que la vinculaba al señor Salas, lo que resulta entonces coherente con la actitud asumida en el pleito, en el cual -insisto- no intentó siquiera probar las causales invocadas para despedir.

Más aún, en la endeble y lacónica defensa intentada en la contestación de la demanda la accionada alegó haber despedido al actor por "razones de violencia e insultos" contra la Directora del Diario, hecho no mencionado en la carta de despido (en la que se imputó haber insultado al apoderado, no a la Directora) y que -aun dejando de

lado que no podría ser válidamente computado como causal justificante en virtud de la terminante prohibición consagrada por el art. 243 de la L.C.T., tampoco se probó en la causa.

A tenor de lo dicho, cabe concluir que no se probó ninguno de los hechos invocados por la demandada en la carta documento mediante la cual despidió al actor.

Voto por la **negativa**.

Los Jueces **Carlos Mariano Nuñez y Federico Javier Escobares**, por compartir fundamentos, adhieren con sus respectivos votos al sufragio emitido en primer término.

Con lo que concluyó el acto, dictándose el siguiente:

VEREDICTO

De acuerdo a la votación que antecede, el Tribunal del Trabajo Nº 2 de La Plata tiene por probados -o no- los siguientes hechos:

1. Que la relación laboral entre el señor Guillermo Nicolás Salas y “Edigráfica S.A.” se inició en el mes de octubre de 2010.

2. Que, al momento en que fue despedido, el actor devengaba una remuneración mensual de \$10.130.

3. Que, al menos durante los trece años anteriores al despido del actor, no hubo delegados sindicales ni actividad gremial de ninguna clase en el establecimiento de la demandada, que en ese período la Dirección del diario prohibió expresa y terminantemente toda actividad sindical y sancionaba o despedía a los trabajadores que pretendían llevar a cabo medidas de acción sindical.

4. Que, al momento en que el actor fue despedido, se estaba gestando en el ámbito de la redacción del diario “Hoy” un movimiento de organización sindical de los trabajadores, y que el señor Salas era uno de los referentes principales de ese colectivo.

5. Que el despido del actor se produjo contemporáneamente a una serie de reclamos motorizados por el colectivo que él lideraba, y que la demandada tenía pleno conocimiento de su participación en esas actividades sindicales.

6. Que, al momento en que el actor fue despedido, el colectivo gremial que él integraba estaba motorizando un proceso de afiliación sindical con el objeto de convocar a elecciones de delegados en la redacción del diario "Hoy".

7. Que no se probó ninguno de los hechos invocados por la demandada para despedir al actor.

Con lo que terminó el Acuerdo, firmando los jueces por ante mí que doy fe.

"SALAS GUILLERMO NICOLAS C/ EDIGRAFICA SA S/AMPARO SINDICAL" Expte. Nº 38.488/14

En la ciudad de La Plata, a los 31 días del mes de agosto de dos mil quince, se reúnen los Jueces que integran el Tribunal del Trabajo Nº 2, Carlos Mariano Nuñez, Federico Javier Escobares y Juan Ignacio Orsini, con la presidencia de este último, a efectos de dictar la **sentencia** prescripta por el art. 47 de la ley 11.653, en la causa Nº 38.488, caratulada: "**Salas, Guillermo Nicolás c/ Edigráfica S.A. s/ Amparo Sindical**", conforme el orden de votación establecido en el veredicto.

El Tribunal resolvió plantear y votar las siguientes cuestiones:

Primera: ¿Es procedente la demanda?

Segunda ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar?

A la primera cuestión planteada, el Juez Juan Ignacio Orsini dijo:

I. Antecedentes.

1. Representado por los abogados Pedro Auzmendi, Carla Yasyra Recatume Aquino y Diego Esteban José Franceschi, el señor Guillermo Nicolás Salas dedujo demanda de amparo sindical contra "Edigráfica S.A.", reclamando -con sustento en los arts. 47 de la ley 23.551 y 1 de la ley 23.592- la nulidad del despido dispuesto por la accionada el día 4/8/2014, la reinstalación en su puesto de trabajo, la reparación del daño ocasionado y el encuadramiento de la conducta atribuida a la demandada como práctica desleal en los términos del art. 53 de la ley 23.551. Subsidiariamente, reclamó el pago de las indemnizaciones derivadas del despido injustificado, así como de otros rubros laborales que identificó (fs. 44/88 vta.).

Tras fundar la procedencia de la vía procesal escogida (fs. 45 vta./47), alegó que comenzó a laborar bajo dependencia de la accionada en el mes de octubre de 2010, desempeñándose como redactor, cronista y editor, habiendo sido registrado recién en el mes de mayo de 2012.

Denunció que, ante el incumplimiento reiterado de los derechos laborales por la patronal, el actor junto a sus compañeros comenzaron con un proceso de organización sindical, que quedó trunco por el actuar discriminatorio y antisindical de la accionada, que procedió a despedir a todos los integrantes de ese colectivo. Luego de relatar los inicios de ese movimiento gremial, explicó que la situación se agravó en el mes de julio de 2014 cuando el Jefe de la sección “Deportes” del diario agredió a un compañero de trabajo, lo que motivó la reacción de los trabajadores, proceso en el que el actor tuvo un rol central. A ello se sumó el despido de dos colegas que participaban del incipiente proceso de sindicalización, a uno de los cuales -dijo- la empresa pretendió sacarlo por la fuerza del establecimiento, todo lo cual agudizó el conflicto, justo cuando los trabajadores estaban tratando de convocar elecciones para elegir delegados. En ese marco -prosiguió- le informaron que estaba despedido el día 4/8/2014, iniciándose un intercambio epistolar que transcribió a fs. 55/58 vta.

Más adelante, fundó extensamente la procedencia de la acción de nulidad de despido (fs. 59 vta./69 vta.), reclamó la inversión de la carga de la prueba (fs. 69 vta./72 vta.), el pago de salarios caídos y de otros daños derivados del acto discriminatorio (fs. 72 vta./74), petitionó cautelarmente la readmisión (fs. 74/75 vta.), denunció práctica desleal (fs. 75 vta./77 vta.), reclamó subsidiariamente las indemnizaciones laborales, solicitó la declaración de temeridad y malicia (fs. 81), ofreció prueba (fs. 81 vta./87) y reclamó el progreso de la demanda.

2. Desestimada por el Tribunal (con diferente integración) la medida cautelar petitionada por la actora (fs. 94), y habiendo cumplido esa parte la aclaración requerida a fs. 89 (fs. 96 y vta.), se corrió traslado de la demanda (fs. 98), que fue contestada en representación de la demandada por el abogado Juan Manuel Rubio a fs. 112/129.

Tras negar los hechos expresados por el reclamante (fs. 112/116), objetó la procedencia de la vía de la acción de amparo para sustanciar el conflicto objeto de la causa, destacando especialmente que no están presentes los requisitos de admisibilidad exigidos por la ley 13.928 (fs. 116/121). Asimismo, señaló que el actor fue despedido con justa causa, negó que éste hubiera realizado actividades sindicales y rechazó la posibilidad de declarar la nulidad del despido y ordenar la reinstalación en el ámbito de las relaciones de empleo del sector privado (fs. 121/123 vta.).

Por último, cuestionó la procedencia de los rubros reclamados (fs. 123 vta./125 vta.), solicitó se sancione al actor y sus letrados por pluspetición inexcusable (fs. 127 y vta.), fundó en derecho, ofreció prueba y solicitó el rechazo de la demanda (fs. 127 vta./128 vta.).

3. Contestado por el actor el segundo traslado (fs. 132/133), abierta la causa a prueba (fs. 134 y vta.), agregada la prueba informativa (fs. 149/171 y 172/174) y celebrada al audiencia de vista de la causa, donde se recibió la prueba testimonial (fs. 187/188), pasaron los autos para resolver, dictándose posteriormente el veredicto que antecede.

II. Decisión que se propone.

1. Admisibilidad del amparo sindical para resolver la pretensión deducida.

a. Inicialmente, cuadra resolver si la vía procesal escogida por el actor (amparo sindical reglado por el art. 47 de la ley 23.551) resulta idónea para obtener el resultado que persigue el reclamo (nulidad del despido y reinstalación del actor, con más el pago de los daños derivados del acto que se reputa discriminatorio y la sanción por práctica desleal).

Ello, especialmente, porque la accionada ha centrado su estrategia procesal precisamente en objetar la admisibilidad formal de la acción de amparo para sustanciar el reclamo (réplica, fs. 116/121).

b. Adelanto que, por los siguientes motivos, en mi opinión es indudable que la acción deducida puede y debe ser resuelta en el marco de la acción de amparo sindical reglada por el art. 47 de la Ley de Asociaciones Sindicales.

(i) En primer lugar, cabe destacar que el citado precepto legal prescribe que *“todo trabajador o asociación sindical que fuere impedido u obstaculizado en el ejercicio regular de los derechos de la libertad sindical garantizados por la presente ley, puede recabar el amparo de esos derechos ante el tribunal judicial competente, conforme el procedimiento sumarísimo establecido en el art. 498 del Código de Procedimiento Civil y Comercial de la Nación o equivalente de los códigos procesales civiles provinciales, a fin de que éste disponga, si correspondiere, el cese inmediato del comportamiento antisindical”*.

Luego, en tanto la mera lectura del escrito inicial demuestra que el actor, en su calidad de trabajador dependiente de la demandada, denuncia que, al haberlo despedido por desarrollar actividades sindicales, ésta obstaculizó el ejercicio de su derecho a la libertad sindical, exigiendo que este Tribunal ordene hacer cesar ese presunto comportamiento antisindical, es evidente a todas luces que la vía procesal escogida es la adecuada para sustanciar el reclamo. Otro tanto ocurre con la acción por práctica desleal, a tenor de lo que prescribe el art. 63 de la ley 23.551.

Precisamente por ello, tras intimar a la actora para que aclarase el alcance del reclamo (auto de fs. 89) una vez que la parte precisó que peticionaba la nulidad del despido y la reinstalación, con más el pago de los salarios caídos y la sanción por práctica desleal (fs. 96 y vta), el Tribunal resolvió correctamente -con otra integración- que el proceso debía ser sustanciado en el marco del proceso sumarísimo reglado por el art. 496 del Código Procesal Civil y Comercial al que remite el art. 47 de la ley 23.551 (resolución de fs. 98).

En el sentido indicado, calificada jurisprudencia nacional ha admitido que la acciones por las cuales se peticiona la nulidad del despido antisindical de trabajadores que no están alcanzados por la garantía de estabilidad reglada por los arts. 48/52 de la ley 23.551, sean sustanciadas por el carril del amparo sindical regulado en el art. 47 del mismo texto legal (C.N.A.T. Sala VI, *“Balaguer, Catalina T. c. Pepsico de Argentina S.R.L.”*, sent. del 10/3/2004, publicada en La Ley, T° 2004-E, p. 326).

Tal como lo señaló en ese valioso precedente el Juez Juan C. Fernández Madrid, sin perjuicio de la decisión final respecto al fondo de la cuestión planteada, no hay dudas de que, en tanto en casos como el examinado se debate en torno a la posible violación de derechos reconocidos por la Constitución Nacional y por los tratados internacionales, encontrándose en juego el ejercicio de derechos fundamentales del trabajador, la respuesta judicial debe ser rápida, debiendo el derecho procesal constituir un instrumento ineludible para la plena y efectiva vigencia de esos derechos consagrados en la Constitución Nacional, en los Tratados Internacionales y en el resto del ordenamiento jurídico. En consecuencia, la acción de amparo arriba mencionada resulta una vía procesal idónea para reclamar en casos como el presente, en los que se encuentra en juego la dignidad humana, la discriminación y la libertad sindical.

En esa misma dirección, en un caso en el que –al igual que lo que ocurre en autos– se reclama por vía de amparo sindical la nulidad del despido antisindical y la reinstalación del trabajador despedido, la Suprema Corte de Buenos Aires, convalidó la decisión del Tribunal del Trabajo que había sustanciado la acción en el marco del carril procesal indicado, señalando que *“El art. 47 de la ley 23.551 autoriza a los trabajadores que fueren impedidos u obstaculizados en el ejercicio regular de los derechos de libertad sindical garantizados por la ley, a recabar su amparo mediante el procedimiento sumarísimo, a fin de que los jueces dispongan, si correspondiere, el cese inmediato del comportamiento antisindical”* (S.C.B.A, causa L. 97.804, *“Villalba, Franco Rodrigo c/The Value Brands Company de Argentina s/Amparo”*, sent. del 22/10/2010).

En otro destacado fallo reciente, la casación provincial revocó la sentencia que había determinado la incompetencia del Tribunal del Trabajo local para resolver una querrela por práctica desleal deducida –tal como ocurre en el caso– por el carril del amparo sindical consagrado en el art. 47 de la ley 23.551 (S.C.B.A, causa L. 116.783, *“Sindicato de Luz y Fuerza Gral. Pueyrredón c/Cooperativa de Electricidad Gral. Balcarce Ltda. s/ Amparo sindical”*, sent. del 11/9/2013). En relación a esto último, los más destacados especialistas en la materia han postulado que la querrela por práctica desleal puede ser resuelta en el marco del proceso sumarísimo reglado en el citado art. 47 de la ley sindical (Fernández Madrid, Juan C., *“Leyes Fundamentales del Trabajo”*, Ed. JFM, Buenos Aires, 2004, p. 295; Cornaglia, Ricardo J., *“Derecho Colectivo del Trabajo. Derecho Sindical”*, Ed. La Ley, Buenos Aires, 2004, p. 363).

Luego, no hay dudas acerca de que tanto el pedido de nulidad del despido cuando la pretensión de que se imponga la sanción por práctica desleal han de tramitar por el carril especialmente destinado a resolver con celeridad las cuestiones vinculadas a la violación de la libertad sindical, que no es otro que el amparo sindical establecido en el art. 47 de la ley 23.551.

(ii) No enervan lo expuesto los erróneos argumentos vertidos por la demandada en orden a que en el caso no se hallan cumplidos los recaudos de admisibilidad de la acción de amparo reglada por la ley 13.928.

Ello, pues, al pretender se declare inadmisibile la acción en virtud de no haberse observado las reglas exigidas por la norma provincial indicada, la accionada ha confun-

dido de manera inexcusable dos tipos de acciones (la acción de amparo sindical legislada en el art. 47 de la ley 23.551 y la acción de amparo genérica reglada en el ámbito provincial por la ley 13.928) que tienen funciones diferentes y exigen requisitos de admisibilidad y procedencia igualmente disímiles.

Al respecto, dejando sin efecto la sentencia del Tribunal del Trabajo que había incurrido en el mismo defecto en el que cae la aquí accionada, la Suprema Corte ha declarado con toda claridad: *“Debe revocarse la sentencia del Tribunal del Trabajo que -equivocando el camino por el cual debía transitar la contienda, con grave afectación del derecho de acceso a la justicia de los trabajadores accionantes (arts. 15 y 39 de la Const. Provincial; 18 de la C.N. y 8 de la C.A.D.H.)- resolvió desestimar in limine la demanda como consecuencia de haber interpretado de modo desacertado que el amparo debía tramitarse en el marco de la ley 13.928, ignorando que -en tanto los actores atribuyeron a la accionada un comportamiento antisindical, y reclamaron judicialmente su cese con apoyo en el art. 47 de la ley 23.551- el ámbito en el que debió sustanciarse la pretensión no debió ser la ley provincial que regula la acción genérica de amparo, sino la ley nacional que rige la acción especial de amparo sindical, que establece requisitos y presupuestos diferentes a los que prevé la mentada norma local”* (S.C.B.A., causa L. 117.729, *“Zimmerman, Carlos Ignacio c/ Cerámica Salto S.A. s/ Amparo sindical”*, sent. del 12/11/2014; en similar sentido, S.C.B.A., causa L. 104.668, *“Bravo, Juan Santos c/ Supermercados Toledo S.A. s/Amparo Sindical”*, sent. del 21/12/2011).

Destaco que en el primero de esos precedentes el objeto reclamado por los allí accionantes, con sustento en los arts. 47 y 53 de la ley 23.551 y 1 de la ley 23.592, era *“el cese del comportamiento antisindical atribuido a los accionados, la nulidad de los despidos y la reinstalación en sus puestos de trabajo (con más el cobro de los salarios caídos y una indemnización por daño moral) y las sanciones por práctica desleal previstas en el primero de los cuerpos normativos citados”* (S.C.B.A., causa L. 117.729, *“Zimmerman”*, citada, ap. I del voto de la Jueza Hilda Kogan, al que adhirieron los Jueces Eduardo de Lazzari, Luis Genoud y Juan C. Hitters), es decir que existe una plena identidad de objeto y fundamentos jurídicos con la causa bajo examen, lo que determina la incuestionable aplicación de esa doctrina a la especie, sellando la suerte adversa de la defensa intentada por *“Edigráfica S.A.”*.

En ese contexto, dado que suponen desconocer la especial protección instrumental garantizada por el art. 47 de la legislación sindical, deben descartarse de plano los argumentos de la accionada fincados en que, en tanto el actor no dedujo la acción de amparo dentro de los treinta días de conocido el acto u omisión violatoria del derecho constitucional, *“la acción debió rechazarse in limine por extemporánea”* (réplica, fs. 116 vta.), o en que *“la presente acción de amparo resulta a todas luces improcedente por no reunir los requisitos previstos en la ley 13.928”* (fs. 120 vta.), porque -como bien lo resolvió el Alto Tribunal local en el fallo que vengo citando- vulnera el art. 47 de la ley 23.551 la sentencia del Tribunal del Trabajo que rechazó in limine la acción de amparo sindical deducida con sustento en el citado precepto legal, *endilgándole equivocadamente a los accionantes el incumplimiento de los requisitos establecidos en la ley provincial 13.928 para la viabilidad de la acción común de amparo* (S.C.B.A., doctrina causa L. 117.729, *“Zimmerman”*, citada).

c. Por las razones mencionadas, se impone concluir que la actora ha escogido correctamente la acción de amparo sindical establecida en el art. 47 de la ley 23.551 para reclamar el objeto que pretende en la demanda.

2. Carácter discriminatorio y antisindical del despido.

a. Distribución de la carga de la prueba.

(i) Hallándose controvertido el carácter discriminatorio y antisindical del despido dispuesto por la empresa demandada, corresponde determinar -con arreglo a las circunstancias fácticas acreditadas en el veredicto- si el mismo ha quedado o no configurado.

Para ello resulta dirimente resolver en primer lugar cómo debe distribuirse la carga de la prueba entre las partes, toda vez que -por un lado- el actor sostuvo en la demanda que, ante la dificultad que supone para la víctima del tratamiento discriminatorio probar la direccionalidad peyorativa de parte del empleador, corresponde invertir el onus probandi, debiendo ser la demandada quien acredite que el despido estaba justificado y resultó ajeno a toda motivación discriminatoria, bastando para el trabajador demostrar apenas un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental (demanda, fs. 69 vta./72 vta.), mientras que -por el otro- la accionada alegó que, en el marco de la acción de amparo regulada por el art. 47 de la ley 23.551 no hay presunción alguna en favor del trabajador, quien debe por tanto *“probar acabadamente el propósito discriminatorio”* (réplica, fs. 121 vta.).

(ii) Trabada la litis en esos términos, por los motivos que seguidamente voy a exponer, tampoco aquí albergo dudas de que asiste razón a la parte actora.

Ello, porque, en supuestos en los cuales -como ocurre en la especie- el trabajador alega haber sido víctima de un acto discriminatorio y antisindical, ante la evidente dificultad de acreditar mediante prueba directa la existencia de una conducta de tales características, situación que profundiza aún más la situación de debilidad en la que ontológicamente se encuentra el trabajador en el marco de la relación de trabajo dependiente y por cuenta ajena, debe facilitarse o aliviarse en su favor la carga de la prueba de tales extremos, bastando que el operario despedido acerque al juez ciertos indicios concordantes que permitan presumir que los hechos pudieron haber ocurrido del modo denunciado en la demanda, *para colocar en cabeza del empleador al que se atribuye el comportamiento discriminatorio y antisindical la carga de evidenciar que su decisión de despedir estuvo motivada por hechos objetivos completamente ajenos a toda motivación de esa índole*, debiéndose, en caso de que el empleador incumpla con ese imperativo de su propio interés, considerar demostrado el carácter discriminatorio y antisindical del despido.

(iii) En efecto, tal como lo he sostenido anteriormente en el plano doctrinario (ver Orsini, Juan Ignacio, *“El acoso moral en el trabajo y su regulación jurídica en el derecho español y comunitario europeo”*, publicado en la revista Doctrina Laboral y Previsional, Ed. Errepar, Buenos Aires, febrero de 2010, Año XXV, Tomo XXIV, Nº 294, págs.

153/179), la más avanzada normativa internacional y comparada en materia de tutela antidiscriminatoria y de protección de los derechos fundamentales es conteste en prescribir que, en los casos que se alega la existencia de un acto discriminatorio, debe invertirse -o al menos facilitarse- la carga de la prueba en favor de la persona que alega haber sido discriminada (art. 8.1 de la Directiva 43/2000 del Consejo de la Unión Europea, *Relativa a la igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial y étnico*, del 29/6/2000; art. 19 de la Directiva 54/2006 del Consejo y el Parlamento de la Unión Europea, *Relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombre y mujeres en asuntos de empleo y ocupación*, del 5/7/2006; art. 13.1 de la Ley Orgánica 3/2007 del Reino de España, del 22/3/2007).

(iv) Asimismo, en lo que concierne específicamente al despido discriminatorio o violatorio de derechos fundamentales del trabajador, tanto en el ámbito del Derecho Internacional del Trabajo como en el del Derecho Comparado se ha adoptado una solución equivalente.

Así, el Comité de Libertad Sindical de la O.I.T. ha declarado que, en tanto puede resultar a menudo difícil, si no imposible, que un trabajador aporte la prueba de que una medida de la que ha sido víctima constituye un caso de discriminación antisindical, cuando se alega que el despido de un representante de los trabajadores o la modificación en su detrimento de las condiciones de empleo fuesen discriminatorios, deben adoptarse disposiciones que impongan al empleador la obligación de probar que su acto estaba justificado (*“La libertad sindical”*, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, 5° ed. revisada, Ginebra, 2006, párrafos 819 y 830, págs. 174 y 177).

En la misma línea, el Tribunal Constitucional español ha resuelto en forma reiterada -en criterio que ha quedado cristalizado en los arts. 96 y 179.2 de la Ley de Procedimiento Laboral de ese país- que en aquellos casos en los que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de *indicios fundados* de la existencia de la discriminación, corresponde al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de la medida adoptada. En tal caso, aportados por el trabajador los indicios que permiten deducir la posible existencia de lesión al derecho fundamental, la ausencia de prueba empresarial determina que esos indicios desplieguen toda su plena operatividad para declarar el carácter discriminatorio de su conducta (Tribunal Constitucional del Reino de España, STC N° 41/2006, del 21/2/2006, entre muchas). En consecuencia -ha precisado la doctrina, clarificando los alcances de esa valiosa hermenéutica- verificada la *apariencia o sospecha* de comportamiento discriminatorio, corresponde al empresario neutralizarlas a través de la prueba de la *objetividad, razonabilidad y proporcionalidad* del despido y de su *extraneidad discriminatoria* (Santos Fernández, María Dolores, *“El despido discriminatorio en España”*, en Revista de Derecho Social Latinoamérica, Ed. Bomarzo Latinoamericana, Buenos Aires, N° 1, octubre de 2006, pp. 158/159).

(v) Para más, el criterio que vengo sosteniendo ha sido respaldado -en opinión que comparto plenamente- tanto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, cuanto

por la mayoría de los integrantes de la Suprema Corte provincial, por lo que no caben dudas sobre su aplicabilidad a casos como el aquí examinado.

Así, receptando los avanzados criterios arriba mencionados, el Alto Tribunal federal ha resuelto -precisamente, en un caso en el que se alegaba el carácter discriminatorio del despido- que, en este tipo de procesos, ante la dificultad que supone para la víctima la prueba directa de la conducta discriminatoria, corresponder *reducir el grado de convicción que, respecto de la existencia del motivo discriminatorio, debe generar la prueba que recae sobre quien invoca ser víctima de dicho acto*, resultando suficiente, para la parte que afirma haber sido víctima de un acto discriminatorio *"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"* (C.S.J.N., causa P. 489. XLIV, "*Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal*", sent. del 15/11/2011, considerandos 5° y 11°; criterio reiterado más recientemente por la Corte en la causa S. 932. XLVI, "*Sisnero, Mirtha Graciela y otros c/ Taldelva SRL y otros s/ amparo*", sent. del 20/5/2014).

Como lo enfatizó la Corte en este último fallo, lo que justifica una regla probatoria como la allí establecida es el hecho indudable de que -en tanto la discriminación no suele manifestarse de forma abierta y claramente identificable, sino que normalmente el motivo subyacente a la diferencia de trato está en la mente de su autor- su prueba con frecuencia resulta compleja, pues lo más habitual es que la discriminación sea una acción más presunta que patente, y, por tanto, difícil de demostrar (C.S.J.N., causa "*Sisnero*", citada, considerando 5°).

En idéntica dirección se han pronunciado valiosos voto en el ámbito de la Suprema Corte provincial (S.C.B.A, causa L. 97.804, "*Villalba, Franco Rodrigo c/The Value Brands Company de Argentina s/Amparo*", sent. del 22/10/2010, votos de los Jueces Kogan, de Lazzari y Genoud; S.C.B.A., causa L. 117.127, "*L. J. M. c/ Plunimar S.R.L.*", sent. del 16/7/2014, voto del Juez Hitters), tribunal que -convalidando la posibilidad de presumir el carácter discriminatorio y antisindical del despido a partir de la aportación de indicios por parte del trabajador- ha resuelto en fecha reciente que *"no es impropio de la labor judicial el remitirse a presunciones (no otra cosa es la prueba indiciaria), y menos cuando (como ocurrió en el caso, en el que, controvirtiéndose el carácter discriminatorio del despido, resultó acreditado que la demandada tenía conocimiento de la gestación de la entidad sindical en la que estaba participando el trabajador y de la actividad gremial desempeñada por éste, así como el despido de otros cinco trabajadores que también integraban el consejo directivo del sindicato en formación)- tal presunción proviene de elementos que, por su número, trascendencia, univocidad y concordancia, hacen que la inferencia (es decir, el paso reductivo que va desde los indicios al hecho que se admite) resulte ágil, espontánea o intuitiva"* (S.C.B.A, causa L. 113.329, "*Auzategui, Julio Roberto c/ Huertas Verdes S.A. s/ Despido*", sent. del 20/8/2014, voto mayoritario del Juez de Lazzari al que adhirieron los Jueces Kogan, Hitters y Pettigiani).

(vi) Con fundamento en la doctrina científica y judicial arriba citada, estimo entonces que, de considerarse verificados en el caso indicios que tornen razonable presu-

mir el carácter discriminatorio y antisindical del despido del actor, corresponde a la accionada demostrar que la decisión de extinguir el contrato de trabajo estuvo motivada en causas objetivas y justificadas ajenas a toda motivación discriminatoria.

b. Análisis de la prueba en el caso concreto.

(i) Partiendo de la base arriba indicada, considero que **el despido dispuesto por la empresa demandada el día 4/8/2014 debe reputarse discriminatorio y antisindical**, toda vez que -por un lado- el actor acreditó una larga serie de indicios concordantes que llevan presumir que el distracto fue motivado por la intensa actividad sindical por él desplegada en forma contemporánea a la ruptura contractual que pretendió efectivizar la empresa, y -por el otro- ésta en modo alguno pudo acreditar las causas que invocó para justificar el distracto, mostrándose por completo impotente para evidenciar la ajenez de su accionar a la conducta discriminatoria y antisindical que le fue imputada.

(ii) En efecto, tal como surge de las cuestiones tercera, cuarta, quinta y sexta del veredicto, en la causa quedó acreditado:

(a) que durante los trece años anteriores al despido del actor, no hubo delegados sindicales ni actividad gremial de ninguna clase en el establecimiento de la demandada;

(b) que, en ese período, la dirección del diario prohibió expresa y terminantemente toda actividad sindical y sancionaba o despedía a los trabajadores que pretendían llevar a cabo medidas de acción sindical;

(c) que, al momento en que el actor fue despedido, se estaba gestando en el ámbito de la redacción del diario un movimiento de organización sindical de los trabajadores, y que el señor Salas era uno de los referentes principales de ese colectivo;

(d) que el despido del actor se produjo contemporáneamente a una serie de reclamos motorizados por el colectivo que él lideraba, motivados por la agresión propinada el día 17/7/2014 por el Jefe de la sección "Deportes" del diario a uno de sus compañeros de trabajo, y por la pretensión de la demandada de retirar por la fuerza de la redacción a otro colega que había sido despedido el día 1/8/2014;

(e) que por esa misma época ese movimiento colectivo co-liderado por el señor Salas estaba gestionando contactos con la asociación sindical (Sindicato de Prensa Bonaerense) para iniciar una campaña de afiliación de los trabajadores del diario que era el paso previo para la posterior elección de delegados;

(f) que la demandada conocía las actividades sindicales desarrolladas por el actor;

(g) que en los días previos al despido del actor fueron despedidos al menos otros dos trabajadores que encabezaban conjuntamente con él el movimiento colectivo que estaba en vías de sindicalización; y

(h) que el despido de actor fue decidido por la Directora del diario sin participación alguna del Jefe de la Sección "Política", que era su superior directo, sin que esa decisión tuviera vinculación alguna con la forma de desarrollar su trabajo.

En ese contexto, es evidente que el mencionado cúmulo de indicios concordantes y reiterados llevan inexorablemente a presumir que -aunque haya explicitado un motivo distinto en la carta de despido- la decisión de "Edigráfica S.A." de expulsar al trabajador estuvo en realidad motivada por la activa participación sindical que, con pleno conocimiento de la empresa, aquél estaba llevando a cabo.

(iii) Por el contrario, como surge de la cuestión séptima del veredicto, la empresa ni siquiera intentó acreditar los motivos por ella alegados para despedir a Salas, al punto que, en la etapa de conciliación administrativa sustanciada ante el Ministerio de Trabajo, reconoció el carácter injustificado del despido y ofreció pagar la indemnización por despido incausado.

De ello se colige que la patronal no logró desvirtuar la presunción de comportamiento discriminatorio y antisindical nacida de los contundentes indicios aportados por el actor, contexto en el cual **el despido de Guillermo Nicolás Salas debe ser calificado como antisindical y discriminatorio**, con las consecuencias jurídicas que ello trae aparejadas.

3. Nulidad del despido. Reinstalación del trabajador.

a. Como quedó expresado en el relato de antecedentes, el objeto principal de la pretensión del actor es que -en virtud de lo que prescriben los arts. 47 de la ley 23.551 y 1 de la ley 23.592, así como las normas internacionales que identifica (fs. 59 vta./69 vta.)- se declare la nulidad del despido y se ordene su reinstalación en su puesto de trabajo, reclamo que es repelido por la accionada, quien sostiene que, amén de que nuestro régimen laboral consagra "*la libertad de despedir, aunque con la carga de abonar una tarifa indemnizatoria cuando no medie justa causa*" (fs. 118 vta.), afirma asimismo que los arts. 14, 14 bis, 17 y 33 de la Constitución Nacional "*obstan decisivamente a que se considere jurídicamente posible la invalidez de un despido sin causa en el ámbito del empleo privado*" (fs. 123).

b. En mi opinión, la acción de nulidad del despido y readmisión compulsiva del trabajador debe prosperar, por una multiplicidad de fundamentos que seguidamente habré de expresar.

c. En primer lugar, comprobada la existencia de un comportamiento antisindical por parte del empleador (el despido causalmente conectado con la intensa actividad

gremial desplegada por el actor), corresponde decretar su nulidad por aplicación del **art. 47 de la ley 23.551**.

En efecto, al garantizarle a “todo trabajador” impedido u obstaculizado en el ejercicio del derecho fundamental a la libertad sindical el derecho de reclamar judicialmente “el cese inmediato” del comportamiento antisindical, el citado precepto legal habilita que cualquier operario que realice actividades sindicales de cualquier clase (incluso aquellos que, al no haber sido formalmente investidos como delegados o representantes gremiales de asociaciones sindicales, no están alcanzados por la estabilidad sindical reglada por los arts. 48 y 52 de la ley 23.511) que haya sido despedido en represalia a ese accionar, obtenga una decisión judicial por la cual se deje sin efecto el acto antisindical, solución que, aplicada a un despido, supone necesariamente la nulidad e ineficacia extintiva del mismo, con la consecuente readmisión del trabajador en el empleo del que fue ilegítimamente privado en afectación a la libertad sindical.

Esa interpretación, anticipada hace tiempo por un sector de la academia, especialmente en el ámbito de la Escuela Platense de Derecho Social surgida en torno a las Cátedras de Derecho Social y al Instituto de Derecho Social de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de La Plata (ver Gatti, Angel E., “*La tutela sindical restringida*”, en revista La Ley Buenos Aires, año 10, N° 7, agosto de 2003, p. 803 y ss.; Cornaglia, Ricardo, J. “*Derecho Colectivo del Trabajo. Derecho Sindical*”, Ed. La Ley, Buenos Aires, 2004, p. 389; Orsini, Juan Ignacio, “*El modelo sindical en la ley 23.551 y la tutela de los sindicatos sin personería gremial y de sus representantes*”, en revista Doctrina Laboral, Ed. Errepar, año XXI, N° XIX, N° 239, julio de 2005), y defendida tempranamente por una posición minoritaria de la pretérita integración de la Corte Federal (C.S.J.N., voto de los Jueces Moliné O' Connor, Levene (h) y López en la causa G-799.XXVII, “*Garay, Francisco Digno y otros c/Universidad Nacional de Formosa s/amparo sindical, artículos 47 y 50 ley 23551*”, sent. del 9/5/1995), que fue oportunamente elogiada por la mejor doctrina constitucionalista (Bidart Campos, Germán, “*Una audaz y brillante disidencia en la Corte Suprema de Justicia*”, en revista El Derecho, T° 166, p. 38), ha sido categóricamente respaldada en fecha reciente por la doctrina legal de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires.

En ese sentido, en un notable precedente en el que convalidó la nulidad del despido antisindical de un activista no amparado por la tutela sindical, el Alto Tribunal bonaerense ha declarado que, en tanto el art. 47 de la ley 23.551 dispone que todos los trabajadores, más allá de la función que ejerzan (es decir, sean o no sindicalistas o activistas reconocidos), gozan de la tutela allí definida ante cualquier forma de impedimento u obstaculización en el ejercicio regular de la libertad sindical, *en caso de que el comportamiento antisindical constituya un despido, esa tutela debe efectivizarse mediante la reinstalación del trabajador despedido en su puesto de trabajo* (S.C.B.A, causa L. 113.329, “*Auzoategui, Julio Roberto c/ Huertas Verdes S.A. s/ Despido*”, sent. del 20/8/2014; en similar sentido, voto concurrente de los Jueces Negri y Pettigiani en la causa L. 97.804, “*Villalba, Franco Rodrigo c/The Value Brands Company de Argentina s/Amparo*”, sent. del 22/10/2010).

Posición que comparto plenamente, toda vez que, como lo anticipé hace más de una década en el artículo de doctrina arriba citado, las previsiones del artículo 47 de la ley 23.551 son abarcativas de todo comportamiento antisindical, incluyendo al despido dispuesto contra quienes no gozan de la protección específica del artículo 52 del mismo texto legal. Sostuve entonces -y lo ratifico ahora como Juez- que debe garantizarse la indemnidad contra represalias a todo trabajador que realice actividades sustancialmente sindicales, independientemente de que el colectivo gremial del que participe tenga o no personería gremial e incluso aunque no haya sido siquiera inscripto, toda vez que, si la acción sindical tiene por objeto la defensa de los derechos de la clase trabajadora, debe otorgarse protección a todos los operarios que desarrollen actividades sindicales, pues la interpretación restrictiva de la norma conduciría a que, en la práctica, numerosos dependientes que realizan tareas de ese tipo queden expuestos a ser despedidos, desnaturalizándose el fin constitucional de tutelar la acción sindical, en tanto la misma constituye un contrapeso esencial a la desigualdad sustancial que presupone toda relación de trabajo, desprotegiéndose a quienes tienen la loable y valiente actitud de reclamar mejoras en las condiciones de trabajo -y, por ende, de vida- no ya en beneficio exclusivamente personal, sino en interés de un colectivo de trabajadores.

Huelga señalar, por lo demás, que esta acertada hermenéutica amplia del art 47 de la ley sindical viene a zanjar la inconsistencia que se deriva de su interpretación restrictiva, que deja en el más absoluto desamparo a aquellos trabajadores (v.g., activistas de base opuestos a la conducción del sindicato, trabajadores que pretenden fundar una nueva entidad sindical, etc.) que, por su situación de mayor vulnerabilidad, son lo más expuestos a ser represaliados y despedidos.

Sobre ese piso de marcha, estimo que corresponde decretar el cese inmediato del comportamiento antisindical con apoyo en el art. 47 de la ley 23.551, norma que, aplicada al caso, se traduce en la nulidad del despido del trabajador accionante dispuesto por la demandada el día 4/8/2014.

d. En segundo lugar, también corresponde declarar la nulidad del despido en virtud de lo que prescribe el **art. 1 de la ley 23.592**.

(i) El citado precepto dispone: *“Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados.*

A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos”.

(ii) No caben dudas que el despido dispuesto por la patronal debe reputarse un acto discriminatorio tanto en los términos genéricos contemplados en el primer párrafo de la norma (pues el mismo impidió y obstruyó el pleno ejercicio de un derecho fun-

damental garantizado por los arts. 14 bis y 75.22 de la Constitución Nacional: la libertad sindical), cuanto porque encuadra en una de las causales que –por su especial gravedad- han sido particularmente contempladas en su segundo párrafo (acto discriminatorio por opinión gremial).

Resultando incuestionable que, pese a no tratarse de una ley específicamente laboral, la ley 23.592 resulta aplicable a las relaciones laborales (pues excluir a los trabajadores de su ámbito de aplicación, como pretendía insólitamente un sector minoritario de la doctrina, implicaría –paradójicamente, tratándose de una norma antidiscriminatoria- discriminarlos por su condición de tales), es igualmente evidente que, cuando el acto discriminatorio es un despido, su art. 1 habilita al juez a declarar su nulidad e ineficacia extintiva y a ordenar la reinstalación del trabajador, toda vez que esa es la única forma de *dejar sin efecto* el acto prohibido por la norma.

De ese modo, en los casos de despidos discriminatorios motivados por la actividad sindical del trabajador, los arts. 47 de la ley 23.551 (en cuanto habilita al juez a ordenar el *cese inmediato* del comportamiento antisindical) y 1 de la ley 23.592 (en tanto dispone que el juez *deje sin efecto* o imponga *cesar en la realización* del acto discriminatorio) confluyen por una doble vía protectoria a un único e inexorable destino: la nulidad del despido discriminatorio antisindical.

En ese sentido, es obvio que (en tanto se trata de leyes dictadas en la misma época histórica, con apenas meses de diferencia) la utilización de una misma técnica de garantía en ambas leyes no es para nada casual: si el art. 1 de la ley 23.592 (B.O. del 5/9/1988), procura asegurar la nulidad e ineficacia de todos los actos discriminatorios y violatorios de derechos fundamentales, el art. 47 de la ley 23.551 (B.O. del 23/4/1988) pretende a su vez asegurar la nulidad e ineficacia de todos los actos violatorios del derecho fundamental a la libertad sindical (Orsini, Juan Ignacio, "*Nulidad e ineficacia extintiva de los despidos discriminatorios antisindicales*", en Revista "*Jurisprudencia Laboral*", Ed. Hammurabi, Buenos Aires, Nº 2, febrero de 2012, pp. 217/271).

(iii) Por otra parte, la tesis que sostiene que los despidos discriminatorios pueden ser nulificados por aplicación del art. 1 de la ley 23.592 ha sido reiteradamente convalidada tanto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación cuanto por la Suprema Corte de Justicia de Buenos Aires.

En efecto, la Corte Federal ha dictado numerosas sentencias declarando la nulidad de los despidos discriminatorios con fundamento en el citado precepto legal (C.S.-J.N., A.1023.XLIII, "*Alvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud SA s/ acción de amparo*", sent. del 7/12/2010, publicado en La Ley, Tº 2011-A-, p. 177; A.590.XLIII, "*Arecco, Maximiliano c/ Praxair Argentina S.A. s/ sumarísimo*", sent. del 23/6/2011; P.1508.XLII, "*Parrera Vera, Máxima c/ San Timoteo S.A. s/ acción de amparo*", sent. del 23/8/2011; C.823.XLVI, "*Cejas, Adrián Enrique c/ Fate S.A. s/ juicio sumarísimo*", sent. del 26/3/2013; L. 263. XLV, "*Ledesma, Florencia c/ Citrus Batalla S.A. s/ Sumarísimo.*", sent. del 9/9/2014), postura que ha sido múltiplemente respaldada también por la casación bonaerense (S.C.B.A, L. 97.804, "*Villalba, Franco Rodrigo c/The Value Brands Company de Argentina s/Amparo*", sent. del 22/12/2010; L. 104.378, "*Sffaeir, Carolina c/ Coope-*

rativa Eléctrica de Chacabuco Limitada (CECH) s/ Despido", sent. del 8/8/2012; L. 113.329, "*Auzoategui, Julio Roberto c/ Huertas Verdes S.A. s/ Despido*", sent. del 20/8/2014; L. 117.804, "*Humaño, Jesús María c/ Tigre Argentina S.A. Reinstalación (sumarísimo)*", sent. del 26/3/2015).

Tal como lo precisó la Corte bonaerense en los fallos mencionados, en tanto 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), cuando el acto discriminatorio es 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.*

(iv) A lo expuesto cabe todavía añadir que la hermenéutica que habilita a fundar la nulidad del despido en el art. 1 de la ley 233.592 ya había sido anticipada por calificada doctrina (Fernández Madrid, "*Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*", Ed. La Ley, Buenos Aires, 2001, T° II, p. 1738; Cornaglia, Ricardo J, "*La propiedad del cargo, el acto discriminatorio que priva de ella y su nulificación*" en revista La Ley, T° 2004-E, p. 326; Meik, Moisés, "*Despido discriminatorio y derecho a la estabilidad. Avances jurisprudenciales como motor de un debate necesario*", en Revista de Derecho Social Latinoamérica, n° 1, 2006; pp. 139/151; entre muchos) y jurisprudencia (C.N.A.T., Sala X,, "*Stafforini, Marcelo Raúl c/ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ANSES*", sent. del 29/6/2001; C.N.A.T., Sala VI, "*Balaguer, María Teresa c/ Pepsico de Argentina S.R.L.*", sent. del 10/3/2004; CNAT, Sala IX, "*Greppi c/ Telefónica de Argentina*", sent. del 31/5/2005; CNAT, Sala V, 14/6/2006, "*Parra Vera, Máxima c/ San Timoteo S.A.*", sent. del 14/6/2006; entre muchas), que -en opinión que oportunamente suscribimos (Orsini, Juan Ignacio, "*Despido discriminatorio y violatorio de derechos fundamentales del trabajador*", en revista Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional de La Plata, Ed. La Ley, año 5, n° 38, 2008, pp. 580/596)- son prácticamente unánimes en postular la nulidad de los despidos discriminatorios por aplicación de la norma bajo examen.

(v) Con arreglo a lo señalado, corresponde declarar la nulidad del despido dispuesto por la aquí demandada también por aplicación del art. 1 de la ley 23.592.

e. Finalmente, la nulidad del despido del trabajador Salas se impone asimismo por aplicación directa de las normas internacionales que garantizan los **derechos humanos a la igualdad y a la no discriminación, a la libertad sindical, y al trabajo.**

(i) No hace falta demasiado conocimiento del orden jurídico internacional para tener presente que el *derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación* constituyen uno de los derechos principalísimos que asisten a toda persona por su sólo condición de tal (art. 1, Declaración Universal de Derechos Humanos), al punto que -como lo han señalado en forma categórica los principales órganos jurisdiccionales a nivel nacional e internacional- el principio de igualdad y prohibición de toda discriminación pertenece al dominio del *ius cogens* (es decir, se trata de una norma internacional imperati-

va para todos los Estados, con prescindencia de que hubieran ratificado o no los instrumentos que lo consagran), constituyendo uno de los estándares más importantes de la comunidad internacional que exhibe un valor absoluto, del cual nadie puede desviarse (Corte Interamericana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva 18/2003, "*Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados*", del 17/9/2003; C.S.J.N., "*Alvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud SA s/ acción de amparo*", sent. del 7/12/2010).

(ii) Del mismo modo, la *libertad sindical*, acertadamente calificada como un *principio arquitectónico* del Derecho del Trabajo por la Corte Suprema (C.S.J.N. "*Rossi c/ Estado Nacional*", sent. del 9/12/2009), no solo ha sido consagrada en la Constitución Nacional (art. 14 bis), en los Tratados de Derechos Humanos a ella incorporados (art. 23 inc. 4 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; art. 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales;) y en los Convenios N° 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, sino que, además, en tanto estos últimos dos instrumentos resultan de imperativa aplicación en todos los estados por el sólo hecho de formar parte de ese organismo supranacional (art. 2 de la *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*, del 18/9/1998), integra el *ius cogens laboral*, es decir es una norma general imperativa de Derecho Internacional del Trabajo.

(iii) Otro tanto ocurre con el *derecho al trabajo*, derecho humano reconocido en varias de las normas internacionales constitucionalizadas por la República Argentina en la reforma de 1994 (art. 23.1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; Art. 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales; Art. 11.1.a. de la Convención sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer; art. XIV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre) que, según lo ha señalado en forma concordante la mejor doctrina europea (Mancini, Federico, "*Il diritto al lavoro rivisitato*", *Política e Diritto*, N° 6, 1973, pp. 687/740; Alarcón Caracuel, Manuel Ramón, "*Derecho al trabajo, libertad profesional y deber de trabajar*", en *Revista de Política Social*, N° 121, Madrid, 1979, pp. 5/6; Baylos Grau, Antonio, "*El derecho al trabajo como derecho constitucional*", en "*La protección de los derechos fundamentales en el orden social*", Cuadernos de Derecho Judicial, N° 21, 2003, pp. 13/54; Sastre Ibarreche, Rafael, "*El derecho al trabajo*", Ed. Trotta, Madrid, 1996) y jurisprudencia (Tribunal Constitucional de España, Sentencia N° 22/81 del 2/7/1981, entre otras) en los países que incorporaron ese derecho en sus Constituciones desde hace décadas, en tesis que fue respaldada por nuestra Corte Suprema (C.S.J.N., "*Vizotti, c/ Amsa S.A.*", revista *La Ley*, suplemento especial del 17/9/2004, considerandos 8° y 10°), contiene el derecho a la estabilidad en el empleo, es decir, el derecho a no ser privado del empleo si no existe una justa causa.

(iv) Ahora bien, resulta indudable que el despido dispuesto por la demandada vulneró de manera manifiesta los tres derechos humanos arriba mencionados.

Ello, porque, al despedir al trabajador por su actividad sindical, la empresa no solo discriminó al trabajador por ejercer una legítima actividad gremial, adoptando contra éste una represalia que no aplicó a otros trabajadores que no activaron ese derecho (violando el derecho humano a la igualdad y la prohibición de discriminar) e in-

currió en un acto antisindical (violando el derecho humano a la libertad sindical), sino que también lo privó arbitrariamente del empleo sin que existiera un justo motivo para despedirlo (transgrediendo así el derecho humano al trabajo).

(v) En ese contexto, la nulidad e ineficacia extintiva del despido se impone de todos modos (es decir, incluso con prescindencia de las normas nacionales arriba mencionadas: arts. 47 de la ley 23.551 y 1 de la ley 23.592), *por aplicación directa y operativa de las normas constitucionales e internacionales que consagran los derechos humanos mencionados*, toda vez que -como en seguida lo voy a explicar- en materia de vulneración de los derechos humanos, se exige (siempre que la víctima lo reclame y resulte materialmente posible) la restitución en especie del goce del derecho afectado, sin que sea posible imponer coactivamente al damnificado una reparación dineraria por equivalente.

Al respecto, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha puntualizado en forma reiterada que el principio en materia de violación a derechos y libertades humanas fundamentales es el de la *reparación in natura*, es decir, garantizar el goce del derecho conculcado mediante el restablecimiento de la situación anterior a la comisión de la transgresión, sin perjuicio, obviamente, de la reparación patrimonial complementaria que pudiera corresponder. Así, ha dicho ya hace largo tiempo que *“La reparación del daño ocasionado por la infracción de una obligación internacional consiste en la plena restitución (restitutio in integrum), lo que incluye el **restablecimiento de la situación anterior** y la reparación de las consecuencias que la infracción produjo y el pago de una indemnización como compensación por los daños patrimoniales y extrapatrimoniales incluyendo el daño moral”* (CIDH, *“Caso Velásquez Rodríguez Vs. Honduras. Reparaciones y Costas”*, sent. del 21/7/1989, Serie C No. 7, párr. 26, entre muchos otros).

Ese principio ha sido enfáticamente respaldado por nuestra Corte Federal, que -refiriéndose precisamente a la imposibilidad de *monetizar* la violación de los derechos humanos a la no discriminación y al trabajo en un caso en que declaró la nulidad de un despido antisindical- ha dicho con toda claridad que *el intercambio de violaciones de derechos humanos con dinero, entraña un conflicto con el carácter inalienable de aquéllos* (C.S.J.N., *“Alvarez, c. Cencosud S.A.”*, sent. del 7/12/2010, consid 8° del voto mayoritario).

Siendo ello así, se impone concluir que, en tanto el intercambio de la violación de los derechos al trabajo, a la libertad sindical y a la no discriminación con dinero (desplazando la posibilidad de restablecer a su titular en el goce efectivo, lo que solo se puede lograr reinstalando al trabajador despedido) entraña un conflicto con el carácter inalienable de esos derechos humanos, es a todas luces incuestionable que no puede convalidarse la eficacia extintiva del despido a cambio de una indemnización en dinero.

(vi) La solución anticipada ha sido ha sido fervientemente respaldada por los tribunales y órganos internacionales a los que nuestro país les ha reconocido competencia, así como por la Corte Suprema de Justicia y la Suprema Corte de Buenos Aires.

(a) Así, por aplicación de los principios reseñados, la propia Corte Interamericana de Derechos Humanos ha aplicado la solución aquí postulada en el célebre caso “*Baena*”, condenando al estado panameño a reincorporar a un número importante de trabajadores despedidos en vulneración al derecho fundamental de asociación (C.I.D.H., “*Baena, Ricardo y otros c/Panamá*”, sent. del 2/2/2001).

(b) En el ámbito específico del Derecho Internacional del Trabajo también se ha sostenido desde siempre que la mera reparación económica no alcanza para reestablecer la efectiva vigencia ante la violación de los derechos fundamentales laborales (en especial: la libertad sindical).

Ello, partiendo de la base de que el art. 1 del Convenio N° 98 de la Organización Internacional del Trabajo prescribe en forma expresa que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección *contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo*, debiendo dicha protección ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto “*despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales*” (art. 1.2.b, Convenio 98, O.I.T.).

En ese sentido, los órganos de control de normas de la O.I.T. han resuelto que el despido que constituye una discriminación o una represalia por el ejercicio de la libertad sindical debe ser anulado, debiendo reincorporarse al trabajador despedido a su puesto de trabajo, resultando contrarias a los convenios internacionales las normas internas que convalidan la extinción indemnizada del contrato frente a la violación de derechos fundamentales.

Así, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha dicho que “*La Comisión estima que una legislación que en la práctica permita al empleador poner término al empleo de un trabajador a condición de pagar la indemnización prevista por la ley para todos los casos de despido injustificado, cuando el motivo real es su afiliación o sus actividades sindicales, es insuficiente (...) y que el reintegro del trabajador es la medida más apropiada*” (O.I.T., “*Libertad sindical y negociación colectiva*”, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Ginebra, 1994, p. 108).

Por su parte, el Comité de Libertad Sindical ha resuelto que “*En ciertos casos en que en la práctica la legislación nacional permite a los empleadores, a condición de que paguen la indemnización prevista por la legislación en todos los casos de despido injustificado despedir a un trabajador incluso si el motivo real es su afiliación a un sindicato o su actividad sindical, no se concede una protección suficiente contra los actos de discriminación antisindical*” (O.I.T., “*La Libertad Sindical*”, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical, Ginebra, cuarta edición revisada, 1996, p. 153).

Más acá en el tiempo, el Comité ha reiterado esa hermenéutica, señalando que *“Nadie debería ser objeto de discriminación antisindical por la realización de actividades sindicales legítimas y la posibilidad del reintegro en el puesto de trabajo debería estar a disposición de los interesados en tales casos de discriminación antisindical”* (O.I.T., *“La Libertad Sindical”*, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical, quinta edición revisada, Ginebra, 2006, p. 178). Más aún: en el caso de un país que carecía de leyes que contemplaran el reintegro de los trabajadores despedidos de manera injustificada, el Comité pidió al Gobierno que tomara medidas para modificar la legislación *“de manera que los trabajadores despedidos por el ejercicio de sus derechos sindicales pudieran ser reintegrados en sus puestos de trabajo”* (ídem, p. 178).

Ello sin mencionar que la propia normativa general de la O.I.T. sobre extinción del contrato de trabajo por iniciativa del empleador prescribe que nunca constituirá causa justificada para la terminación de la relación de trabajo *“la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales”* (art. 5. a., Convenio N° 158, O.I.T.), imponiendo como solución prioritaria la readmisión del trabajador frente al despido injusto (art. 10, Convenio N° 158, O.I.T.).

En relación a esto último, la Comisión de Expertos de la O.I.T. ha declarado que incluso en los países que únicamente ofrecen una indemnización financiera como forma de reparación del despido injustificado, *“las terminaciones basadas principalmente en una o varias de las causas no justificadas enumeradas en el artículo 5 del Convenio, en particular las basadas en motivos de discriminación, se pueden considerar como nulas ya que menoscaban un derecho humano fundamental”*, razón por la cual *“esas terminaciones pueden ser sancionadas con la readmisión del trabajador en su empleo”*. En consecuencia -expresa la Comisión-, si bien la aplicación del principio de la readmisión en caso de anulación de la terminación es particularmente importante en lo que se refiere a los representantes del personal, *“esta anulación también puede aplicarse a un trabajador ordinario si está en juego un derecho fundamental y puede tener como resultado la readmisión del mismo”* (O.I.T., *“Protección contra el despido injustificado”*, Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 158) y a la Recomendación (núm. 166) sobre la terminación de la relación de trabajo, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Ginebra, 1995, párrafo 231, pp. 95/96).

(c) Para más, lo expuesto encuentra respaldo asimismo en la jurisprudencia de la Corte Suprema, que en el precedente *“Alvarez c/ Cencosud”* ya citado, destacó exhaustivamente las normas de derecho internacional que justificarían por sí mismas la nulidad del despido violatorio de derechos fundamentales.

Sobre el punto, adoctrinó con lucidez el Alto Tribunal que *“la reinstalación, por lo demás, guarda singular coherencia con los principios que rigen a las instancias jurisdiccionales internacionales en materia de derechos humanos, tendientes a la plena reparación (restitutio in integrum) de los daños irrogados, vgr., por un despido”* (C.S.J.N., *“Alvarez c/ Cencosud S.A.”*, sent. del 7/12/2010, consid. 8° del voto de la mayoría; en idéntico sentido, C.S.J.N., *“Cejas c/ Fate”*, sent. del 26/3/2013).

(d) Del mismo modo, confirmando una sentencia del Tribunal del Trabajo N° 3 de La Plata que había resuelto en el mismo sentido que aquí se propone, la Suprema Corte ha destacado que *“La interpretación formulada por el Tribunal del Trabajo -en cuanto, tras considerar acreditado el carácter discriminatorio y antisindical del despido dispuesto por el empleador- decretó su nulidad y condenó al empleador a reinstalar al trabajador en su puesto de trabajo con fundamento en los arts. 47 de la ley 23.551 y 1 de la ley 23.592 y a pagarle los salarios caídos, resulta materialmente consistente con las normas constitucionales e internacionales en las que se ha consagrado a la libertad sindical como un derecho fundamental (conf. art. 14 bis de la C. N.; art. 23 inc. 4 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos; art. 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Convenios Internacionales del Trabajo de la OIT N° 87 y 98; Declaración de Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo de la O.I.T. de 1998)”* (S.C.B.A., causa L. 113.329, *“Auzoategui, Julio Roberto c/ Huertas Verdes S.A. s/ Despido”*, sent. del 20/8/2014).

Siendo así -concluyó la Corte, con expresa cita de la opinión de la Comisión de Expertos de la O.I.T.- *“resulta atinada la decisión de tribunal de grado por la que, habiendo mediado un acto de discriminación antisindical, se impone la reinstalación del actor en su puesto de trabajo (art. 1° del Convenio N° 98 de la O.I.T.)”* (S.C.B.A, causa *“Auzoategui c/ Huertas Verdes S.A.”*, citada).

(vii) De todo lo expuesto se colige que la nulidad del despido y la reinstalación del trabajador se imponen no sólo en virtud de lo que prescriben los arts. 47 de la ley 23.551 y 1 de la ley 23.592, sino incluso por aplicación directa de las normas internacionales que han elevado a los derechos a la libertad sindical, a la no discriminación y al trabajo a la jerarquía de derechos fundamentales, derechos cuya vulneración garantiza siempre a la víctima la posibilidad de reclamar la reparación en especie y la vuelta al estado de cosas anterior a la comisión del acto ilícito, descartando de plano la posibilidad de que el dañante pretenda reemplazar ese deber por el pago de una indemnización monetaria.

f. Por último, cuadra destacar que en modo alguno obstan a la decisión que se propone los argumentos defensivos opuestos por la parte demandada.

(i) En primer lugar, es por completo errada la afirmación patronal relativa a que el régimen legal vigente establece la “libertad de despedir” con la “carga de abonar una indemnización”, razón por la cual existe una “facultad de despedir sin expresar causa, que el empleador puede ejercer a su libre voluntad” (fs. 118 vta.).

Ello porque, en tanto la Constitución ordena, hace casi seis décadas, proteger al trabajador contra el despido arbitrario (art. 14 bis, C.N) solo con extrema liviandad puede sostenerse que hay un derecho a hacer aquello que la Constitución proscribe de manera expresa. Por otra parte, no se entiende por qué razón, si despedir injustificadamente constituye un “derecho”, se obliga a su titular a pagar un precio o tarifa por ejercerlo (art. 245, L.C.T.). Antes bien, lo que ocurre es exactamente a la inversa de lo que (convirtiendo en pretendida *condición de ejercicio* de un derecho lo que no es sino la *consecuencia sancionatoria* de un acto ilícito) postula la representación letrada de la

accionada: al empleador despide injustificadamente se lo obliga a pagar una *indemnización*, precisamente porque ha cometido un acto ilícito (romper sin causa justificada un contrato que debía subsistir hasta que el trabajador estuviese en condiciones de jubilarse, arg. art. 91, L.C.T.).

(ii) En segundo orden, tampoco lleva razón cuando alega que, en virtud de lo que disponen los arts. 14, 14 bis, 17 y 33 de la Constitución Nacional, no es posible determinar la reinstalación en el ámbito del empleo privado si la condena no prevé una limitación temporal a su ejecución compulsiva, de modo tal que, ante la eventual resistencia del empleador a cumplir la orden de reinstalación, esta debe transformarse en una obligación indemnizatoria (fs. 122 vta./123).

(a) De inicio, cabe destacar que los argumentos indicados -que resultan claramente equivocados- encuentran un vallado insalvable en la valiosa jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

| Ello, porque, refutando un argumento similar al que aquí ha introducido la accionada, la Corte ha declarado en forma enfática y reiterada *que sólo un entendimiento superficial del art. 14 bis de la Constitución* puede llevar a sostener que la "protección contra el despido arbitrario" allí garantizada implique una suerte de prohibición absoluta y permanente a toda medida de reinstalación en las relaciones de empleo privado (C.S.-J.N., "*Alvarez c/ Cencosud*", sent. del 7/12/2010, consid. 9° del voto de la mayoría; "*Ledesma c/ Citrus*", sent. del 9/9/2014, consid. 4° del voto de la mayoría).

(b) Además, tampoco acierta cuando dice que los arts. 14 y 17 de la Constitución (infero que se refiere a los derechos de ejercer industria lícita y de propiedad, y a la libertad de contratar) obstan a declarar la readmisión y a obligar al empleador a mantener un vínculo laboral contra su voluntad.

En tanto los derechos constitucionales no revisten carácter absoluto, y su ejercicio debe compatibilizarse con los restantes derechos reconocidos, pudiendo ser sometidos a limitaciones indispensables para el orden social, relatividad que alcanza obviamente a los derechos de propiedad y libertad de contratar (arts. 14 y 17, C.N.), éstos deben ser conjugados con los que provienen de otras normas y principios que también revisten jerarquía constitucional, tales como los derechos sociales consagrados en el art. 14 bis de la Constitución Nacional y amparados por diversos Tratados Internacionales incorporados en su art. 75 inc. 22, razón por la cual "*no puede verse incompatibilidad alguna entre la reinstalación del trabajador víctima de un despido discriminatorio y los derechos de propiedad, a contratar y ejercer toda industria lícita contemplados en el art. 14 de la Constitución Nacional*" (SCBA causa L. 113.329, "*Auzoategui, Julio Roberto c/ Huertas Verdes S.A. s/ Despido*", sent. del 20/8/2014). Ello, pues no es admisible "*la confrontación entre el derecho a no ser discriminado con otros derechos y libertades constitucionales de sustancia predominantemente económica, entre los cuales se hallan los invocados por la demandada*" (C.S.J.N., "*Alvarez c/ Cencosud*", sent. del 7/12/2010, consid. 10° del voto de la mayoría).

(c) Finalmente, tampoco es atendible la exigencia de que se fije un lapso temporal a la orden judicial de reinstalar al trabajador, vencido el cual la patronal quedaría habilitada a convertir, por el solo vencimiento del plazo, ese deber de readmitir en una condena pecuniaria.

Semejante pretensión -que ignora la imposibilidad de monetizar la violación de los derechos humanos- ha sido categóricamente descartada por la Corte Federal que, de manera inobjetable, ha revocado sentencias que procedieron del modo reclamado por la accionada.

En efecto, al fallar la causa C.823.XLVI, "*Cejas, Adrián Enrique c/ Fate S.A. s/ juicio sumarísimo*" (sent. del 26/3/2013), la Corte revocó el fallo de la Sala X de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo que, sin perjuicio de decretar la nulidad del despido discriminatorio y condenar a la demandada a reincorporar al actor a su puesto de trabajo y a pagarle los salarios caídos, dejó aclarado que, en caso de incumplimiento de la primera parte de la condena, ella se convertiría -de pleno derecho, y en un plazo determinado- en la obligación de abonar, además de las indemnizaciones por despido incausado, una indemnización adicional por el carácter discriminatorio del despido.

Recurrida la sentencia por el actor mediante recurso extraordinario federal, la Corte acogió ese remedio y dejó sin efecto el fallo, remitiéndose al dictamen de la Procuración General, en el cual se objetó la decisión que sujetaba la eficacia jurídica de la reinstalación del trabajador a la condición de que el empleador cumpla la manda judicial, reiterando -con cita del leading-case "*Alvarez c/ Cencosud*"- que, amén de que solo un entendimiento superficial del art. 14 bis CN llevaría a sostener que la garantía de protección contra el despido arbitrario implica una suerte de prohibición absoluta y permanente a toda medida de reinstalación, ésta guarda singular coherencia con los principios que rigen a las instancias jurisdiccionales internacionales en materia de derechos humanos, tendientes a la plena reparación de los daños irrogados por un despido, ya que el objetivo primario de las reparaciones en esta materia debería ser la rectificación o restitución en lugar de la compensación (en tanto esta última solo proporciona a la víctima algo equivalente a lo que fue perdido, mientras que las primeras reponen precisamente lo que le fue sacado o quitado).

Como lo he sostenido en el plano doctrinario, lo resuelto por el Alto Tribunal en el citado precedente "*Cejas*" es incuestionable, habida cuenta que, de convalidarse la tesis opuesta, nos veríamos inmersos en una triste paradoja: una vez que -finalmente, tras un arduo debate- quedó allanada por la jurisprudencia constitucional la posibilidad de declarar la nulidad de los despidos discriminatorios, concluyéndose que los derechos patrimoniales del empleador deben ceder ante los derechos humanos de los trabajadores y descartándose la solución indemnizatoria, esa alternativa podría ser fácilmente desactivada por el empleador mediante el sencillo recurso de negarse a cumplir espontáneamente la condena. Así, la nulidad del acto jurídico prohibido (que, por definición, trae aparejada su ineficacia jurídica, debiendo volver las cosas al estado anterior a la comisión del acto ilícito) podría ser transformada por el propio violador del derecho fundamental en un acto eficaz, alcanzado este por ese conducto el objetivo que perseguía mediante el acto vedado. En otras palabras, estaríamos frente a un despido nulo,

de cuya nulidad no se derivaría la ineficacia extintiva del contrato de trabajo, cayendo en letra muerta -amén de la teoría general del Derecho- aquella categórica e inapelable afirmación formulada por la Corte en el precedente “Álvarez c/ Cencosud SA”: el intercambio de la violación de derechos humanos con dinero implica un conflicto con el carácter inalienable de los mismos (Orsini, Juan Ignacio, “Ejecución forzada de sentencias: nulidad del despido y reinstalación del trabajador”, en revista Derecho del Trabajo, Ed. Infojus, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación, Buenos Aires, junio de 2014, año 3, N° 8, pp. 137/175).

(iii) Por esas consideraciones, deben descartarse las objeciones argumentales expuestas por la accionada a fs. 118 vta./119 y 122 vta./123.

g. A tenor de lo señalado, corresponde declarar la **nulidad del despido** del señor Guillermo Nicolás Salas dispuesto por la demandada el día 4/8/2014 y **condenarla a reincorporar al actor en el plazo de diez días de notificada la sentencia**, manteniendo la relación laboral en las mismas condiciones existentes al momento del distracto.

Todo ello, bajo apercibimiento de condenarla a pagarle al actor la suma de \$1.000 diarios por cada día de retardo, en concepto de condenaciones conminatorias de carácter pecuniario (arts. 7 y 804, Código Civil y Comercial, norma esa última que reproduce en el punto el contenido del art. 666 bis del antiguo Código Civil).

4. Reparación de los daños derivados del despido discriminatorio.

a. El actor también ha reclamado, además de la readmisión, el pago de los perjuicios derivados del acto ilícito, peticionando se le abonen los salarios caídos desde la fecha del despido hasta la efectiva readmisión (fs. 72 vta./73), con más un resarcimiento por daño moral (fs. 73/74).

b. A su turno, la accionada se opuso al reclamo.

Respecto de los salarios caídos, estima que los mismos no proceden porque el despido “lo ha sido con causa”. Subsidiariamente, pide que se fije un “tope” de seis meses de remuneraciones (fs. 123).

En lo que concierne al daño moral, afirma que la angustia que dice haber sufrido el trabajador como consecuencia del despido no basta para acoger el reclamo, máxime cuando “en el ámbito del derecho del trabajo nos encontramos con indemnizaciones tarifadas” (fs. 123 vta./124 vta.).

c. El reclamo es procedente.

(i) Habiéndose declarado en carácter antisindical y discriminatorio del despido, no caben dudas de que el actor tiene derecho a ser resarcido integralmente de todos los daños derivados del mismo.

En primer lugar, porque el art. 1 de la ley 23.592 -cuya aplicación al caso ha quedado definida- prescribe con toda claridad que quien cometa un acto discriminatorio será obligado no sólo a dejarlo sin efecto, sino también a “*reparar el daño moral y material ocasionados*”, lo que ha llevado a la Suprema Corte ha establecer como su doctrina legal que dicho precepto consagra “*el principio de la reparación integral de los daños provocados por los actos discriminatorios*” (S.C.B.A, causa L. 113.329, “*Auzoategui, Julio Roberto c/ Huertas Verdes S.A. s/ Despido*”, sent. del 20/8/2014).

En segundo término (pero no por eso menos importante), porque, tal como se desprende de la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y de la Corte Federal arriba citadas, así como de los informes de los órganos de control de la O.I.T., cuando el despido viola derechos fundamentales, corresponde aplicar el principio de *restitutio in integrum*, lo que trae aparejado, además de la reinstalación del trabajador en su puesto de trabajo, la reparación económica plena e integral de todos los daños producidos por el acto prohibido.

(ii) Partiendo de esa base, el trabajador debe ser resarcido -a título de lucro cesante o pérdida de ganancias, faceta del daño material- por todos los salarios que dejó de percibir desde la fecha del despido (4/8/2014) hasta la efectiva readmisión, pues ese es el perjuicio material concreto que le provoca el despido, sin que la accionada haya invocado -ni mucho menos demostrado- argumento alguno atendible para enervar el reclamo.

Sobre el particular, la Suprema Corte ha declarado que, en tanto el art. 1 de la ley 23.592 establece de manera expresa que el autor del acto discriminatorio será obligado, a pedido del damnificado, no solo a dejarlo sin efecto, sino también, a reparar el daño moral y material ocasionados, no puede reputarse desacertada la sentencia del Tribunal del Trabajo que, tras declarar la nulidad del despido discriminatorio, condenó al empleador a pagar al actor los salarios caídos devengados entre la fecha del despido y el dictado de la sentencia (conf. S.C.B.A, causa L. 113.329, “*Auzoategui, Julio Roberto c/ Huertas Verdes S.A. s/ Despido*”, sent. del 20/8/2014).

Por otra parte, debe desestimarse la pretensión de que se limite el resarcimiento del rubro examinado a un máximo de seis salarios, toda vez que semejante limitación no sólo carece de todo asidero normativo y resulta violatoria del art. 1 de la ley 23.592, sino que -peor aún- implicaría tarifar el resarcimiento de los daños derivados de la violación de derechos humanos, lo que resulta inconstitucional e inconvencional por atentar contra al carácter inalienable de los mismos.

Sobre ese piso de marcha, corresponde condenar a la demandada a pagarle al actor los salarios devengados desde el mes de agosto de 2014 hasta el mes agosto de 2015 inclusive (suma a la cabe añadirle un salario más, correspondiente a la segunda cuota del sueldo anual complementario del año 2014 y a la primera cuota del año 2015, importes también devengados en el período aludido), lo que constituye un total de 14 salarios mensuales.

En consecuencia, tomando como base el salario de **\$10.130** que se tuvo por acreditado en la segunda cuestión del veredicto, y los 14 períodos mensuales (incluye S.A.C.) devengados entre el despido (agosto de 2014) y la fecha de esta sentencia (agosto de 2015), la condena por salarios caídos asciende a **\$141.820** (\$10.130 x14) [arts. 1, ley 23.592, 14 bis y 75 inc. 22 C.N).

Asimismo, cabe dejar aclarado que -siendo que, en atención a la nulidad del despido decretada en estos autos, la relación laboral se encuentra vigente- el salario se seguirá devengando periódicamente de manera indefinida, tal como reclama la parte actora fs. 72 vta., hasta que se efectivice la readmisión del trabajador.

(iii) También resulta procedente el reclamo por daño moral.

(a) Ello, porque, como fue anticipado, tanto el art. 1 de la ley 23.592 como los principios que orientan la reparación de los daños derivados de la violación de derechos humanos imponen la reparación plena de todos los perjuicios.

En ese sentido, no es atendible la endeble defensa intentada por la patronal fundada en que *"en el ámbito del derecho del trabajo nos encontramos con indemnizaciones tarifadas"* (fs. 123 vta./124 vta.), toda vez que -como bien lo ha precisado la Suprema Corte- en tanto el despido discriminatorio desborda los estrechos límites del art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo para instalarse en el ámbito de la tutela antidiscriminatoria, en cuyo marco se admite expresamente la reparación del daño moral derivado del acto discriminatorio (art. 1, ley 25.392), no puede sostenerse válidamente que el daño moral queda cubierto por la tarifa prevista en la Ley de Contrato de Trabajo (S.-C.B.A, causa L. 104.378, *"Sffaeir, Carolina c/ Cooperativa Eléctrica de Chacabuco Limitada (CECH) s/ Despido"*, sent. del 8/8/2012).

A mayor abundamiento, el flamante Código Civil y Comercial, que consagra de manera principalísima el paradigma de los derechos humanos (arts. 1 y 2, C.C.C.), dispone de manera expresa que la persona es inviolable y tiene derecho al reconocimiento de su dignidad (art. 51, C.C.C.), agregando que cuando esa dignidad sea menoscabada de cualquier modo, la víctima puede reclamar la reparación de los daños conforme a lo dispuesto en el Libro Tercero, Título 5, Capítulo 1 del mismo ordenamiento (art. 52, C.-C.C).

Luego, siendo que, al haber sido despedido por su condición de activista sindical, el actor ha sido indudablemente agraviado en su dignidad (fundamento último de los derechos humanos, art. 1, Declaración Universal de Derechos Humanos), tiene por tanto por tanto derecho a la reparación plena (art. 1740, C.C.C.), lo que comprende obviamente el resarcimiento de las consecuencias no patrimoniales (art. 1741, C.C.C).

(b) Partiendo de esa base, no albergo duda alguna acerca de que, por las circunstancias acreditadas en estos autos, el despido ha provocado al trabajador discriminado un sentimiento de angustia e impotencia que deben ser restañados por el responsable de ese acto ilícito.

En efecto, los hechos demostrados en el veredicto evidencian que el señor Salas fue perseguido por haber ejercido el derecho fundamental a la libertad sindical, accionar protegido constitucionalmente que llevó a cabo con el objeto de proteger sus derechos laborales y los de sus compañeros que, paradójicamente, culminó dejándolo temporariamente sin empleo.

En ese contexto, no es difícil inferir la mortificación que el actor hubo de sufrir una vez que se le comunicó un despido que, lejos de encontrar fundamento en una conducta reprochable imputable a su parte, estuvo motivada pura y exclusivamente en el ejercicio de aquél derecho humano. Luego, la indiscutible frustración y la afrenta que implica perder el empleo por haber realizado una conducta loable y que, en el contexto de los Estados Sociales democráticos no solo es tolerada sino incluso amparada constitucionalmente, debe ser reparada autónomamente por fuera del resarcimiento de los daños materiales.

Cabe por otra parte destacar que -como repetidamente se ha resuelto- el daño moral se prueba *in re ipsa*, correspondiendo su reparación por el solo hecho de la acción antijurídica. En ese sentido, la Suprema Corte ha declarado que el reconocimiento y resarcimiento del daño moral es una cuestión privativa de los jueces ordinarios que depende -en principio- del arbitrio judicial, para lo cual *basta la certeza de que ha existido, sin que sea necesaria otra precisión*, no requiriendo prueba específica alguna, desde que debe tenérselo por demostrado por el sólo hecho de la acción antijurídica -daño *in re ipsa*- siendo al responsable del hecho dañoso a quien incumbe acreditar la existencia de una situación objetiva que excluya la posibilidad de un daño moral (conf. causas L. 60.380, "Ponce", sent. del 20/8/1996; L. 68.635, "Godoy", sent. del 26/10/1999; Ac. 74.338, "Mac Kenzie", sent. del 31/10/2001; Ac. 82.369, "Moyano", sent. del 23/4/2003; C. 95.646, "Díaz", sent. del 7/5/2008; C. 94.847, "Paz", sent. del 29/4/2009), doctrina legal que ha sido expresamente aplicada por el Alto Tribunal al daño moral derivado de los despidos discriminatorios (ver la citada causa L. 104.378, "Sffaeir", sent. del 8/8/2012).

Luego, a las razones arriba mencionadas cabe añadir que la demandada no ha demostrado la existencia de una situación que excluya objetivamente la posibilidad de que el actor haya sufrido perjuicios extrapatrimoniales como consecuencia del acto ilícito del que resultó víctima, por lo que -insisto- corresponde condenarla a que repare dicho rubro.

Destaco, además, que, en tanto el daño moral es un rubro autónomo -y no accesorio- del daño material (desde que ambas facetas del daño tienen naturaleza jurídica independiente, al ser distintos los bienes jurídicos tutelados), las indemnizaciones por dichos rubros no sólo merecen un tratamiento diferenciado, sino que la determinación del perjuicio moral no necesariamente debe guardar proporción con el material (S.C.-B.A, causa L. 116.477, "Rivas, Jorge Alberto c/ Industria Manufacturera Argentina del plomo S.R.L. y otro s/ Daños y perjuicios", sent. del 23/12/2014, y sus citas).

En el presente litigio, valorando la extrema gravedad del acto discriminatorio realizado por la demandada, el hecho de que ello implicó que el actor perdiera tempo-

rariamente su empleo y sus compañeros quedaran sin representación sindical, la indudable carga de frustración, angustia e impotencia que todo ello inexorablemente provoca en cualquier persona, y la capacidad económica de la demandada, estimo ajustado fijar el importe del daño moral en la suma de **\$180.000**(arts. 1, ley 23.592, 14 bis y 75.22, C.N.).

d. En consecuencia, por los fundamentos expuestos, corresponde condenar a la demandada a pagarle al actor la suma de **\$321.820** (\$141.820 por salarios caídos hasta el mes de agosto de 2015 + \$ 180.000 por daño moral) en concepto de daños derivados del despido discriminatorio (arts. 1, ley 23.592, 14 bis y 75.22, C.N.).

5. Otros rubros reclamados.

En tanto el resto de los rubros reclamados por el actor (pago de las indemnizaciones previstas en los arts. 90 y 182 de la L.C.T., 43 de la ley 12.908, 9 y 15 de la ley 24.013, 1 y 2 de la ley 25.323, ver fs. 77 vta./81, así como la entrega del certificado de trabajo) fueron peticionados de manera subsidiaria, para el caso de que no se decretase la nulidad del despido y se ordenase la reinstalación del actor, declarando extinguido el contrato, su tratamiento ha devenido abstracto, por lo que no corresponde pronunciarse al respecto.

6. Intereses moratorios.

a. Con arreglo a lo reclamado por la actora (fs. 72 vta.), al capital de condena por los rubros indicados en el apartado 4 (\$321.820), corresponde adicionar los intereses moratorios devengados entre la fecha de exigibilidad de los créditos (4/8/2014) y la del efectivo pago.

b. Por imperio legal (art. 48 de la ley 11.653, texto según ley 14.399 y 768 inc. b., Código Civil y Comercial) dichos intereses deberían ser calculados al promedio de la tasa activa que fija el Banco de la Provincia de Buenos Aires en sus operaciones de descuento

Sin embargo, y más allá de que en mi opinión dicha norma no puede ser reputada inconstitucional (ver mis argumentos en extenso en la causa N° 36.056, "*D'Andrea, Norma G. c/ Fisco de la Pcia. de Bs. As. s/ Enfermedad-accidente*", sent. del 9/3/2015), no se me escapa que la Suprema Corte provincial ha declarado su invalidez constitucional por razones formales (ver, entre otras, causa L. 90.768, "*Vitkauskas, Félix c/ Celulosa Argentina S.A' s/ Despido*", sent. del 13/11/2013).

Siendo así, y teniendo en cuenta -por un lado- que la propia Corte, si bien ha mantenido, por mayoría, su doctrina legal relativa a que corresponde aplicar la "tasa pasiva" para calcular los intereses moratorios de los créditos judicialmente reconocidos, ha señalado -con posterioridad al citado fallo dictado por este Tribunal- que no viola esa doctrina la utilización de la denominada "tasa BIP", es decir, el interés que paga a los ahorristas el Banco de la Provincia de Buenos Aires en depósitos a plazo fijo

a treinta días que se conciertan por internet en forma digital (ver S.C.B.A., causa L. 118.615, "*Zócaro, Tomás Alberto c/ Provincia ART S.A. s/daños y perjuicios*", res. del 18/3/2015), y -por el otro, y fundamentalmente- este último índice (que superó el 23% anual en el último año, período agosto/2014 a agosto/2015) se asimila en su magnitud al previsto en el art. 48 de la ley 11.653, constituyendo una reparación que puede considerarse razonablemente resarcitoria de la mora, considero que resulta justificado declarar inaplicable en el caso la tasa prevista en el art. 48 de la ley 11.653, debiendo calcularse los intereses -desde el 4/8/2014 y hasta el efectivo pago- con arreglo a la tasa pasiva digital que paga el Banco de la Provincia de Buenos Aires en los depósitos a plazo fijo por treinta días.

En consecuencia, la deuda por intereses moratorios asciende, al 30/9/2015, a la suma de **\$ 85.598,49**.

7. Sanción por conducta temeraria y maliciosa.

a. La actora reclama a fs. 81 que se declare temeraria y maliciosa la conducta asumida por la demandada, proceder que por otra parte puede ser efectuado de oficio por los jueces en los términos del art. 275 de la Ley de Contrato de Trabajo.

b. Estimo que efectivamente la conducta asumida por la parte demandada debe ser encuadrada en el precepto aludido, por dos razones.

(i) En primer lugar, porque habiendo incurrido en una práctica fraudulenta para evadir parte de sus obligaciones laborales (registrando una falsa fecha de ingreso) pretendió sostener ese incumplimiento en el curso del proceso (al contestar la demanda negó la fecha de inicio finalmente acreditada, ver fs. 113 y veredicto, cuestión primera) por lo que no caben dudas de que ha pretendido hacer valer actos cometidos en fraude del trabajador, abusando de su necesidad (art. 275, segundo párrafo, L.C.T., ver , en similar sentido, lo resuelto por este Tribunal del Trabajo en la causa N° 36.165, "*Catáneo, Marcelo R. c/ Cañuelas Gas S.A. s/ Despido*", sent. del 29/5/2015).

(ii) En segundo lugar, pues, amén de haber convocado como testigo a un empleado suyo que actuó con mendacidad palmaria (sin siquiera haberlo interrogado sobre los hechos controvertidos que resultaban conducentes para resolver el litigio, por lo que no se alcanza a percibir la utilidad de sus testimonio a los fines de sustentar la posición asumida en el juicio, de lo que se deduce que fue ofrecido solo para obstruir el proceso), opuso defensas manifiestamente contradictorias e incompatibles con las constancias de la causa e incluso con la propia actitud asumida en el conflicto (art. 275, segundo párrafo in fine, L.C.T.).

Especialmente, volvió a repetir al contestar la demanda que el despido del actor fue justificado (ver fs. 114 vta., 119, 122 vta.) cuando, amén de que ni si quiera intentó probar las causas de despido en el proceso (al punto que no indagó a sus testigos sobre el punto), en sede administrativa había reconocido previamente el carácter injustificado del distracto, comprometiéndose a pagar la indemnización correspondiente (ver fs. 154).

c. Por lo tanto, en utilización de la facultad que el citado precepto legal nos confiere a los jueces, propongo condenar a la demandada a pagarle al actor -en concepto de sanción por temeridad y malicia- una vez y media la tasa de interés que cobra el Banco de la Provincia de Buenos Aires en sus operaciones de descuento, es decir la tasa activa (art. 275, primer párrafo, L.C.T.), penalidad que se aplicará (desde el 4/8/2014 y hasta la fecha de la sentencia) sobre el importe de la indemnización que le corresponde percibir al trabajador en concepto de indemnización por los daños derivados del despido discriminatorio (\$321.820).

El monto de esa sanción asciende, en consecuencia, a la suma de **\$ 122.516,87**.

8. Importe total de condena en favor del actor.

A tenor de lo resuelto, el importe global que le corresponde percibir al actor asciende, al 30/9/2015 a:

- indemnización por daños derivados del despido discriminatorio: **\$321.820**
- intereses moratorios: **\$ 85.598,49**
- sanción por temeridad y malicia: **\$ 122.516,87**
- Total: **\$ 529.935,36 (pesos quinientos veintinueve mil novecientos treinta y cinco con treinta y seis centavos).**

9. Multa por prácticas desleales.

a. A fs. 75 vta./77 el actor peticona que se declare que la empresa demandada incurrió en las prácticas desleales tipificadas por los incisos e), g) y j) de la ley 23.551, por lo que reclama se le imponga la multa establecida en el art. 55 del mismo texto legal.

A su turno, la accionada afirma lacónicamente que esas prácticas no se han configurado y, tras transcribir el art. 53 de la ley sindical, se limita a señalar que la multa es improcedente porque *“el actor no ha acreditado siquiera su pertenencia a una asociación gremial”* (fs. 124 vta./125).

b. Anticipo que, por las razones siguientes, corresponde declarar que la demandada ha incurrido en práctica desleal y condenarla a pagar la multa arriba mencionada.

c. En primer lugar, cuadra señalar que (a contrario de lo que parece sugerir la demandada al señalar que “ni siquiera” pertenece a un sindicato) la legitimación activa del actor para reclamar la sanción es indudable, toda vez que el art. 54 de la ley 23.551 es más que claro cuando dispone que la querrela por práctica desleal puede ser promovida por *“la asociación sindical de trabajadores o el damnificado, conjunta o indistintamente”*.

Luego, siendo que el damnificado directo por el despido antisindical objetado en la causa es el actor, su legitimación para querellar en los términos del art. 53 de la ley sindical no puede ser cuestionada.

d. Zanjado lo expuesto, es igualmente claro que se han configurado en el caso varias de las conductas antisindicales tipificadas en el art. 53 de la ley 23.551.

En efecto, la prueba producida en el proceso muestra con toda claridad que -pretendiendo acaso emular los territorios *unión free* (es decir, tierra libre de sindicatos) que existen en algunos países asiáticos, y alcanzar la *utopía patronal* de un mundo sin libertad sindical, sindicatos, ni trabajadores que perturben con sus reclamos y reivindicaciones, la sociedad demandada, a través de las órdenes férreamente impartidas por la Directora del Diario "Hoy" -Myriam René Chavez de Balcedo- vulneró de manera reiterada y sostenida el derecho fundamental a la libertad sindical de los trabajadores que allí se desempeñan (incluyendo al actor), prohibiendo y obstaculizando las legítimas acciones gremiales que, amparados por el orden jurídico nacional e internacional, pretendían llevar a cabo.

Luego, siendo que las prácticas desleales constituyen actos *contrarios a la ética de las relaciones profesionales del trabajo* (art. 53, ley 23.551) es evidente que varias de las conductas allí descritas se han verificado en la especie, toda vez que - desconociendo toda ética, así como las normas del bloque federal de constitucionalidad y de la legislación sindical- la patronal ha incurrido reiteradamente en conductas intolerantes, discriminatorias y antisindicales que claramente encuadran en varios de los incisos del texto legal mencionado.

(i) En primer lugar, ha adoptado *represalias* (en el caso: despido) *contra los trabajadores* (entre otros, el actor Salas) *en razón en su participación en medidas legítimas de acción sindical o en otras actividades sindicales* (la activa participación gremial del actor en la organización del colectivo sindical en formación que encabezaba junto con otros compañeros), verificándose así la práctica desleal reprimida por el art. 53 inc. e) de la ley 23.551.

(ii) En segundo orden, ha *despedido al personal* (Salas, entre otros) *con el fin de impedir o dificultar el ejercicio de los derechos a que se refiere la ley sindical* (entre otros, convocar a elecciones de delegados, proceso que se encontraba en curso en la empresa demandada a tenor de lo que probó en el veredicto con la prueba testimonial e informativa), configurándose la práctica desleal castigada por el art. 53 inc. g) de la ley 23.551.

(iii) En tercer término, ha *practicado trato discriminatorio* (despido antisindical del señor Salas) *en razón del ejercicio de derechos sindicales tutelados por la ley sindical* (los derechos contemplados en el art. 4, incs. b), c), d) y e), ley 23.551, entre otros), demostrándose la práctica desleal tipificada por el art. 53 inc. j) de la ley 23.551.

De todo lo expuesto se colige que la empresa demandada ha incurrido en un *concurso de prácticas desleales*, por lo que (sin perjuicio de la condena a dejar sin

efecto el comportamiento antisindical arriba fijada) debe ser asimismo castigada con la multa reglada en el art. 55 de la Ley de Asociaciones Sindicales, máxime cuando, a tenor de los hechos probados en las cuestiones tercera a sexta del veredicto, no existen dudas acerca de la intencionalidad de aquélla en adoptar las reprobables conductas aludidas.

e. Puesto a cuantificar la multa en cuestión, cabe tener presente que el art. 55 de la ley sindical dispone que las multas por prácticas desleales *“serán fijadas de acuerdo con el artículo 4 de la ley 18694 de infracciones a las leyes de trabajo, con las modificaciones que aquí se establecen”*.

Empero, en tanto la ley que regula actualmente las infracciones a las normas laborales es la ley 25.212 (cuyo art. 15 ap. 1 derogó la ley 18.694), corresponde aplicar aquél texto legal para determinar el importe de la multa.

Resultando que la ley 25.212 no contiene un apartado específico para determinar las multas por prácticas desleales, la doctrina es conteste es sostener que corresponde encuadrar la cuestión en alguno de los supuestos contemplados en el “Régimen general de sanciones por infracciones laborales” incluido como Anexo II de la norma citada (por todos, Sappia, Jorge, en Ackerman, Mario (dir.) y Tosca, Diego (coord.) *“Tratado de Derecho del Trabajo”*, Rubinzal-Culzoni Editores, Santa Fe, 2007, T° VII, p. 778).

Siendo así, no albergo dudas que las prácticas desleales verificadas en autos deben ser encuadradas en el art. 4 ap. a) del referido Anexo incorporado a la ley 25.212, en cuanto califica como **infracción muy grave** a *“Las decisiones del empleador que impliquen **cualquier tipo de discriminación en el empleo** o la ocupación por motivos de: raza, color, ascendencia nacional, religión, sexo, edad, opinión política, origen social, **gremiales**, residencia o responsabilidades familiares”*.

Luego, deviene de aplicación al caso el art. 5 ap. 3 del referido Anexo, en cuanto dispone que las infracciones muy graves deben ser sancionadas con una multa del 50% al 2.000% del valor mensual del salario mínimo vital y móvil vigente al momento de la constatación de la infracción, por cada trabajador afectado.

Partiendo de esa base, y teniendo en cuenta que -de un lado- la infracción se constató en agosto del año 2015 y- del otro- el salario mínimo vital y móvil asciende en la actualidad a la suma de \$5.588 (Resolución N°4/2015 del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil, B.O. del del 24/7/2015), el mínimo y máximo de la escala de la multa ascienden actualmente a **\$2.794** y **\$111.760**, respectivamente.

Por otra parte, hallándonos en presencia de *prácticas desleales múltiples* (es decir, actos antisindicales que violan más de uno de los incisos previstos en el art. 53 de la ley 23.551, ver Sappia, *op. cit.*, p. 779), la multa puede ser elevada “hasta el quíntuplo del máximo” previsto en la ley de infracciones laborales (art. 55, segundo párrafo, ley 23.551), lo que eleva el tope, para el caso de autos, a la suma de **\$558.800**.

Aplicando esas pautas legales al caso, y teniendo en cuenta la gravedad de la conducta asumida por la empresa demandada, la existencia de multiplicidad de prácticas desleales, la necesidad de prevenir la futura reiteración de actos antisindicales dentro de su ámbito, y la capacidad económica de la demandada, estimo que en la especie la multa por prácticas desleales debe ser fijada en la suma de **\$100.000** (arts. 53/55, ley 23.551 y 4 y 5 del Régimen general de sanciones por infracciones laborales incluido como Anexo II de la ley 25.212).

f. A tenor de lo dicho, corresponde condenar a “Edigráfica S.A.” a pagar la suma de **\$100.000 (pesos cien mil)** en concepto de multa por prácticas desleales múltiples.

El importe de esa multa deberá ser depositado dentro de los diez días de notificada la sentencia en la cuenta de autos, para posteriormente ser transferido a la autoridad administrativa del trabajo, a cuyos efectos deberá librarse oficio al Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires para que tome intervención en el expediente (art. 55 ap. 3, ley 23.551).

Sin perjuicio de lo expuesto, una vez firme el pronunciamiento, por cada día de demora en integrar en la forma indicada el importe de la multa, se aplicarán condenaciones conminatorias de carácter pecuniario de \$500 (arts. 7 y 804, Código Civil y Comercial, norma esa última que reproduce en el punto el contenido del art. 666 bis del antiguo Código Civil), cuyo importe será en favor del trabajador damnificado por la práctica desleal (art. 55 ap. 2, ley 23.551).

10. Pluspetición inexcusable.

a. A fs. 126 vta, la parte demandada solicita se condene al actor y a sus letrados por pluspetición inexcusable, con sustento en los arts. 72 del Código Procesal Civil y Comercial y 20 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Sostiene que aquéllos actuaron en forma contraria a la buena fe-lealtad, toda vez que pretenden “aplicar una norma completamente ajena a la relación alegada con pleno conocimiento de su inaplicabilidad”, reclamando una indemnización “desproporcionada” sobre la base de alegar la configuración de una discriminación inexistente, obviando que el despido fue justificado con arreglo a las causales esgrimidas en la carta de despido (fs. 126 vta.)

b. En mi criterio, la petición es manifiestamente improcedente.

En primer lugar, más allá de que la accionada no identifica cuál sería la normativa “completamente ajena” al caso que el actor peticionó se aplique, en tanto en la sentencia bajo examen se declara la procedencia de la acción con base en las normas invocadas por el trabajador al reclamar, el argumento debe descartarse de plano.

Por otro parte, la indemnización solicitada en modo alguno puede reputarse “desproporcionada” (al punto que el tribunal condenó a pagar un importe más alto que

el reclamado) y mucho menos puede considerarse que se haya invocado una “discriminación inexistente” y que el despido haya resultado justificado, pues en autos quedó demostrado precisamente todo lo contrario: el actor fue víctima de un despido discriminatorio antisindical y la demandada no intentó ni logró probar el carácter justificado del despido.

c. Por lo tanto, en tanto no se han configurado los presupuestos establecidos en los arts. 20 de la Ley de Contrato de Trabajo y 72 del Código Procesal, debe rechazarse la petición aludida.

11. Costas.

Las costas del proceso se imponen a la parte demandada que ha resultado vencida (art. 19, ley 11.653).

12. Solicitud de que se denuncie al testigo Ferrari por falso testimonio.

a. En el alegato, los abogados de la parte actora reclamaron que, en atención al contenido mendaz de la declaración prestada en la audiencia de vista de la causa, el Tribunal envíe las actuaciones a la Justicia Penal para que se investigue la posible comisión, por parte del testigo Juan Pablo Ferrari, del delito de falso testimonio (ver videograbación, minuto 02.13.19 y siguientes).

Por otra parte, siendo que los testigos declaran en los procesos judiciales bajo juramento de decir verdad, los jueces tenemos, en nuestro carácter de funcionarios públicos, el deber de denunciar los eventuales delitos de falso testimonio que pudieran haberse cometido en el marco de las audiencias que se sustancian ante el Tribunal.

b. En mi opinión, es indudable que el señor Juan Pablo Ferrari ha faltado a la verdad e incurrido en contradicciones manifiestas e insalvables al prestar declaración en la audiencia de vista de la causa.

En primer lugar cuadra destacar que, aun dejando de lado el episodio violento que lo tuvo como protagonista en el conflicto que en parte detonó el despido del actor (que resultó categóricamente acreditado en el veredicto), así como las múltiples agresiones físicas y verbales y amenazas que les profirió a sus compañeros de trabajo (lo que surge de la prueba informativa de fs. 163, no objetada en su contenido, así como de la testimonial, ver especialmente declaración de la señora Castillo, quien dijo que ella fue testigo y víctima de los insultos de Ferrari, que era una persona muy agresiva, ver minuto 00.07.48 de la videograbación), el mencionado testigo mostró desde el inicio mismo de su declaración no solo una actitud provocadora e irónica hacia los tres Jueces del Tribunal (ver, por ejemplo, los gestos y respuestas efectuados, minutos 01.15.30, 01.15.39, 01.16.04, 01.16.17), y hacia los abogados de la parte actora (pretendiendo objetar de manera improcedente el contenido de sus preguntas, ver minuto 01.42.29), sino claramente direccionada a favorecer la posición de la demanda en el juicio, y a perjudicar al actor (al punto que, preguntado sobre si tenía algún interés en

el juicio, respondió que tenía el interés de “trabajar tranquilo”, cosa que no iba a ocurrir en su opinión si el actor era reinstalado, lo que iba a alterar la “armonía” del lugar de trabajo, ver videograbación, minuto 01.16.44 y siguientes).

En ese contexto, el testigo debió ser advertido por el Tribunal, recordándosele que, pese a esa suposición suya de lo que iba a ocurrir si la demanda prosperaba, tenía de todos modos el deber de decir la verdad (minuto 01.17.34 y ss. y 01.18.35), oportunidad en la cual se le volvió a decir que, de no decir la verdad (lo que por entonces ya estaba claro que no estaba dispuesto a hacer) se iban a remitir las actuaciones para investigar la probable comisión del delito de falso testimonio (minuto 01.18.51). También hubo que aclararle que no tenía atribuciones para objetar las preguntas de los jueces y de los letrados intervinientes (minuto 01.43.12 y siguientes).

Sin embargo, eso no hizo mella en su actitud, toda vez que, de allí en adelante, además de contradecirse, formuló numerosas aseveraciones que se contraponen frontalmente con los dichos de los restantes testigos e incluso con el resto de la prueba producida en la causa, todo lo cual parece evidenciar que mintió con el objeto de favorecer la posición de la parte demandada.

Así, en primer lugar, pese a que trabajaba hacía más de once años en el diario “Hoy”, dijo desconocer el movimiento de organización sindical encabezado por el actor, así como la participación de Salas en acciones reivindicativas de los derechos laborales (minuto 01.20.45 y ss.) e, incluso, que hubiera restricciones a la actividad sindical impartidas por la Dirección (minuto 01.20.59), lo que, además de quedar refutado por las declaraciones del resto de los testigos y lucir inverosímil, resulta contradictorio con su afirmación relativa a que la readmisión del actor iba a alterar la “armonía” del lugar de trabajo. Además, eso no se compadece con lo que declaró minutos más adelante, cuando dijo que Salas y otros trabajadores tenían actitudes como cuestionar o incumplir los horarios de trabajo (minuto 01.28.47 y siguientes) o protestar cuando no andaba el aire acondicionado (minuto 01.29.47), todo lo cual en su opinión “alteraba la armonía interna” (minuto 01.30.03) lo que demuestra que indudablemente -y contrariamente a lo que declaró antes- conocía las actitudes reivindicativas del actor. Más adelante, interrogado por uno de los Jueces del Tribunal sobre si Salas era representativo de las protestas y reclamos arriba mencionados dijo “con gestos ampulosos, si” (minuto 01.37.48).

Pero la mentira más evidente que exhibe la declaración de Ferrari aparece cuando fue preguntado acerca de si le había pegado un cabezazo a un compañero de trabajo (minuto 01.21.19), hecho que -recuerdo- se acreditó de manera terminante en el veredicto. En ese trance, primero se negó de manera impertinente a responder la pregunta (aseverando que eso correspondía a “un hecho privado”, minuto 01.21.24), para después responder categóricamente en tres ocasiones que “no” (minuto 01.21.35 al 01.21.38). Luego, preguntado sobre si estaba seguro de su respuesta, dijo que no era exactamente eso lo que había ocurrido, y culminó finalmente admitiendo el hecho, señalando “si, puede ser” (minuto 01.21.46), para nuevamente ponerlo en duda señalando que “no se acordaba” (minuto 01.21.50, lo que reiteró en el minuto 01.22.06). Esto último (que no recordase si le había dado un cabezazo a un compañero en el lugar y

horario de trabajo) es, además de inverosímil (porque para cualquier persona es difícil, sino imposible, olvidar un evento de esas características) y falso (porque la prueba producida en la causa demostró que el hecho existió) se evidencia de una manera particularmente grave si se repara en que, acto seguido, Ferrari evidenció que sí se acordaba con precisión hasta la fecha exacta en la que la pelea con ese compañero había ocurrido (“el 17 de julio” dijo, minuto 01.22.29).

Todo lo expuesto acredita que el testigo le mintió de forma deliberada al Tribunal, al punto que si los jueces no hubiéramos repreguntado en varias oportunidades y nos hubiésemos quedado con su primera respuesta (una negativa categórica del hecho) podríamos haber sido inducidos a resolver con base en declaraciones disociadas de la verdad.

Más aún: Ferrari dijo “desconocer” que el episodio violento que protagonizó hubiera generado un revuelo dentro de la redacción del diario, señalando que eso no ocurrió “en absoluto” (minuto 01.24.26 y ss.), afirmación igualmente falsa de toda falsedad, desde que todos los testigos que declararon en la causa (incluyendo a Gossen, el otro testigo propuesto por la accionada, quien dijo que los trabajadores le fueron a pedir que despidiera a Ferrari por lo que había hecho) admitieron lo contrario, resultando por completo inverosímil que aquél haya sido el único empleado de todo el diario que no se enteró de nada.

c. Todo lo expuesto evidencia, sin hesitación, que el testigo Juan Pablo Ferrari faltó reiteradamente a la verdad (tanto afirmando falsedades cuanto callando la verdad en todo o en parte) cuando declaró ante este Tribunal en la audiencia de vista de la causa, intentando tergiversar la verdad de los hechos que los jueces debemos dilucidar para averiguar lo ocurrido entre las partes, por lo que estimo que deben remitirse las actuaciones a la Justicia Penal a fin de que evalúe si ha incurrido en la comisión del delito de falso testimonio.

d. Para concluir, destaco que, a contrario de lo sostenido por uno de los abogados de la parte demandada en su alegato (quien, curiosamente, dando cierto crédito a las sospechas de falsedad de la declaración del Ferrari, se despegó de toda relación con éste, señalando que éste “evidentemente es una persona muy especial”, y aclarando que era “la primera vez que lo escuchaba”, ver minuto 02.14.03), cuando dijo que el testigo no podía ser obligado a declarar contra sí mismo en sede penal sobre hechos personales (se refería a la agresión que le propinó a un compañero de trabajo), lo que este Tribunal pretende se investigue penalmente no es la responsabilidad de Ferrari en ese hecho, sino la eventual comisión del delito de falso testimonio que pudo haber cometido al brindar una declaración falsa en la audiencia de vista de la causa. En ese sentido, la Suprema Corte provincial ha declarado con claridad, citando la norma que regula el delito penal de falso testimonio, que “*la garantía constitucional de que ‘nadie puede ser obligado a declarar contra sí mismo’ (art. 18, Constitución nacional) se refiere a no hacerlo en su perjuicio en causa propia, mas no excluye la calidad de testigo ni sus consecuentes responsabilidades legales (art. 275, C.P.)*” (S.C.B.A., causa P. 47.386 “P. ,A. s/Falso testimonio”, sent. del 11/10/1995).

e. En consecuencia, de conformidad con lo reclamado con los abogados del actor, estimo que corresponde remitir por Secretaría fotocopias certificadas del veredicto y la sentencia dictados en estas actuaciones, conjuntamente con una copia del registro audiovisual de la audiencia de vista de la causa, a la Unidad Fiscal de Investigación en turno en el Departamento Judicial La Plata a los fines de que investigue si el señor Juan Pablo Ferrari (D.N.I. N° 28.409.866) ha incurrido en el delito penal de falso testimonio previsto en el art. 275 del Código Penal.

Así lo voto.

Los Jueces **Carlos Mariano Nuñez y Federico Javier Escobares**, por compartir fundamentos, adhieren con sus respectivos votos al sufragio emitido en primer término.

A la segunda cuestión planteada, el Juez Juan Ignacio Orsini dijo:

Conforme el resultado de la votación precedente, corresponde:

1. Hacer lugar a la demanda incoada por **Guillermo Nicolás Salas**, declarar la nulidad del despido que le fue notificado el día 4/8/2014 y condenar a **“Edigráfica S.A.”** a reincorporar al actor en su puesto de trabajo en el plazo de diez días de notificada la sentencia, manteniendo la relación laboral en las mismas condiciones existentes al momento del distracto (arts. 47, ley 23.551, 1, ley 23.592, 1 del Convenio N° 98 de la O.I.T., 14 bis y 75 inc. 22 de la Constitución Nacional), bajo apercibimiento de condenarla a pagar la suma de \$1.000 (pesos mil) diarios por cada día de retardo en concepto de condenaciones conminatorias de carácter pecuniario (arts. 7 y 804, Código Civil y Comercial).

2. Condenar a la demandada a pagarle al actor la suma de **\$321.820 (pesos trescientos veintiún mil ochocientos veinte)** en concepto de salarios caídos y daños derivados del despido discriminatorio (arts. 1, ley 23.592, 14 bis y 75.22, Constitución Nacional), dejándose aclarado que el salario se seguirá devengado mensualmente hasta que se efectivice la reincorporación del actor ordenada en el punto precedente.

A esa suma cabe añadir intereses moratorios, los que, calculados con arreglo a la tasa pasiva digital que paga el Banco de la Provincia de Buenos Aires en operaciones de plazo fijo a treinta días, ascienden al día 30/9/2015 a la suma de **\$ 85.598,49 (pesos ochenta y cinco mil quinientos noventa y ocho con cuarenta y nueve centavos)**.

3. Declarar maliciosa y temeraria la conducta de la parte demandada y condenarla a pagarle al actor, en el plazo de diez días de notificada la sentencia, la suma de **\$ 122.516,87 (pesos ciento veintidós mil quinientos dieciséis con ochenta y siete centavos)** en concepto de la sanción prevista en el art. 275 de la Ley de Contrato de Trabajo (art. 275, L.C.T.).

4. Hacer lugar a la querrela por práctica desleal deducida por el actor y condenar a la accionada a pagar en concepto de multa la suma de **\$100.000 (pesos cien mil)**, importe que deberá ser depositado dentro de los diez días de notificada la sentencia en la cuenta de autos, para posteriormente ser transferido a la autoridad administrativa del trabajo (arts. 53, 54 y 55, ley 23.551; arts. 4 y 5 del Régimen general de sanciones por infracciones laborales incluido como Anexo II de la ley 25.212), bajo apercibimiento de condenarla a pagar la suma de \$500 diarios por cada día de demora en integrar el importe de la multa, en concepto de condenaciones conminatorias de carácter pecuniario de \$500 (arts. 7 y 804, Código Civil y Comercial), cuyo importe será en favor del trabajador damnificado por la práctica desleal (art. 55 ap. 2, ley 23.551).

A tal efecto, líbrese por Secretaría oficio al Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires para que tome intervención en el expediente (art. 55 ap. 3, ley 23.551).

5. Rechazar el reclamo de la parte demandada dirigido a que se declare pluspetición inexcusable del actor y sus letrados (arts. 72, C.P.C.C. y 20, L.C.T.).

6. Imponer las costas a la parte demandada vencida (art. 19, ley 11.653).

7. Regular los honorarios de los letrados de la parte actora, **Pedro Auzmendi, Carla Yasyra Recatume Aquino y Diego Esteban José Franceschi** en las respectivas sumas de **\$ 48.600.-, \$ 36.000.- y \$ 54.000.-**, con más el 10% por aportes previsionales (arts. 1, 2, 15, 16, 21, 23, 28 inc. f., 43 y 51 dec. ley 8904/77 y ley 6716 t.o.).

Regular los honorarios de los abogados de la parte demandada, **Juan Manuel Rubio y Roberto Mario Rubio** en las sumas de **\$ 75.000.- y \$ 22.000.-**, respectivamente con más el 10% por aportes previsionales (arts. 1, 2, 15, 16, 21, 23, 28 inc. f., 43 y 51 dec. ley 8904/77 y ley 6716 t.o.).

8. Remitir por Secretaría fotocopias certificadas del veredicto y la sentencia dictados en estas actuaciones, conjuntamente con una copia del registro audiovisual de la audiencia de vista de la causa, a la Unidad Fiscal de Investigación en turno en el Departamento Judicial La Plata a los fines de que investigue si, al prestar declaración testimonial ante este Tribunal, el señor Juan Pablo Ferrari (D.N.I. N° 28.409.866) ha incurrido en el delito penal de falso testimonio previsto en el art. 275 del Código Penal.

Así lo voto.

Los Jueces **Carlos Mariano Nuñez y Federico Javier Escobares**, por compartir fundamentos, adhieren con sus respectivos votos al sufragio emitido en primer término.

Con lo que terminó el Acuerdo, firmando los jueces por ante mí, que doy fe.

"SALAS GUILLERMO NICOLAS C/ EDIGRAFICA SA S/AMPARO SINDICAL" Expte. Nº 38.488/14

S E N T E N C I A

La Plata, 31 de agosto de 2015.

Considerando lo que ha quedado establecido en el precedente Acuerdo, el Tribunal del Trabajo Nº 2 de La Plata resuelve:

1. Hacer lugar a la demanda incoada por **Guillermo Nicolás Salas**, declarar la nulidad del despido que le fue notificado el día 4/8/2014 y condenar a **"Edigráfica S.A."** a reincorporar al actor en su puesto de trabajo en el plazo de diez días de notificada la sentencia, manteniendo la relación laboral en las mismas condiciones existentes al momento del distracto (arts. 47, ley 23.551, 1, ley 23.592, 1 del Convenio Nº 98 de la O.I.T., 14 bis y 75 inc. 22 de la Constitución Nacional), bajo apercibimiento de condenarla a pagar la suma de \$1.000 (pesos mil) diarios por cada día de retardo, en concepto de condenaciones conminatorias de carácter pecuniario (arts. 7 y 804, Código Civil y Comercial).

2. Condenar a la demandada a pagarle al actor la suma de **\$321.820 (pesos trescientos veintiún mil ochocientos veinte)** en concepto de salarios caídos y daños derivados del despido discriminatorio (arts. 1, ley 23.592, 14 bis y 75.22, Constitución Nacional), dejándose aclarado que el salario se seguirá devengado mensualmente hasta que se efectivice la reincorporación del actor ordenada en el punto precedente.

A esa suma cabe añadir intereses moratorios, los que, calculados con arreglo a la tasa pasiva digital que paga el Banco de la Provincia de Buenos Aires en operaciones de plazo fijo a treinta días, ascienden al día 30/9/2015 a la suma de **\$ 85.598,49 (pesos ochenta y cinco mil quinientos noventa y ocho con cuarenta y nueve centavos)**.

3. Declarar maliciosa y temeraria la conducta de la parte demandada y condenarla a pagarle al actor, en el plazo de diez días de notificada la sentencia, la suma de **\$ 122.516,87 (pesos ciento veintidós mil quinientos dieciséis con ochenta y siete centavos)** en concepto de la sanción prevista en el art. 275 de la Ley de Contrato de Trabajo (art. 275, L.C.T.).

4. Hacer lugar a la querrela por práctica desleal deducida por el actor y condenar a la demanda a pagar en concepto de multa la suma de **\$100.000 (pesos cien mil)**, importe que deberá ser depositado dentro de los diez días de notificada la sentencia en la cuenta de autos, para posteriormente ser transferido a la autoridad administrativa del trabajo (arts. 53, 54 y 55, ley 23.551; arts. 4 y 5 del Régimen general de sanciones por infracciones laborales incluido como Anexo II de la ley 25.212), bajo apercibimiento de condenarla a pagar la suma de \$500 diarios por cada día de demora en integrar el im-

porte de la multa, en concepto de condenaciones conminatorias de carácter pecuniario de \$500, cuyo importe será en favor del trabajador damnificado por la práctica desleal (arts. 7 y 804, Código Civil y Comercial y 55 ap. 2, ley 23.551).

A tal efecto, líbrese por Secretaría oficio al Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires para que tome intervención en el expediente (art. 55 ap. 3, ley 23.551).

5. Rechazar el reclamo de la parte demandada dirigido a que se declare pluspetición inexcusable del actor y sus letrados (arts. 72, C.P.C.C. y 20, L.C.T.).

6. Imponer las costas a la parte demandada vencida (art. 19, ley 11.653).

7. Regular los honorarios de los letrados de la parte actora, **Pedro Auzmendi, Carla Yasyra Recatume Aquino y Diego Esteban José Franceschi** en las respectivas sumas de **\$ 48.600.-, \$ 36.000.- y \$ 54.000.-**, con más el 10% por aportes previsionales (arts. 1, 2, 15, 16, 21, 23, 28 inc. f., 43 y 51 dec. ley 8904/77 y ley 6716 t.o.).

"SALAS GUILLERMO NICOLAS C/ EDIGRAFICA SA S/AMPARO SINDICAL" Expte. Nº 38.488/14

Regular los honorarios de los abogados de la parte demandada, **Juan Manuel Rubio y Roberto Mario Rubio** en las sumas de **\$ 75.000.- y \$ 22.000.-**, respectivamente con más el 10% por aportes previsionales (arts. 1, 2, 15, 16, 21, 23, 28 inc. f., 43 y 51 dec. ley 8904/77 y ley 6716 t.o.).

8. Remitir por Secretaría fotocopias certificadas del veredicto y la sentencia dictados en estas actuaciones, conjuntamente con una copia del registro audiovisual de la audiencia de vista de la causa, a la Unidad Fiscal de Investigación en turno en el Departamento Judicial La Plata a los fines de que investigue si, al prestar declaración ante este Tribunal, el señor Juan Pablo Ferrari (D.N.I. Nº 28.409.866) ha incurrido en el delito penal de falso testimonio previsto en el art. 275 del Código Penal.

Regístrese, liquídese y notifíquese.