



Corte Suprema de Justicia de la Nación

Buenos Aires, 7 de diciembre de 2023

Vistos los autos: "Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Salguero, Manuel Domingo c/ Telecom Argentina S.A. - procedimiento sumario - acción de reinstalación", para decidir sobre su procedencia.

Considerando.

Que los agravios de la apelante encuentran adecuada respuesta en los fundamentos y conclusiones del dictamen del señor Procurador Fiscal, a los que corresponde remitir por razones de brevedad.

Por ello, de conformidad con lo dictaminado, se hace lugar a la queja, se declara formalmente admisible el recurso extraordinario y se deja sin efecto la sentencia apelada. Con costas. Remítase la queja junto con el expediente principal a fin de que, por quien corresponda, se dicte un nuevo pronunciamiento con arreglo al presente. Notifíquese y cúmplase.

Firmado Digitalmente por ROSATTI Horacio Daniel

Firmado Digitalmente por ROSENKRANTZ Carlos Fernando

Firmado Digitalmente por MAQUEDA Juan Carlos

Recurso de queja interpuesto por **Manuel Domingo Salguero**, actor en autos, representado por la **doctora Cecilia Pérez Correa**.

Tribunal de origen: **Sala Laboral del Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba**.

Tribunales que intervinieron con anterioridad: **Sala 2 de la Cámara del Trabajo de Córdoba y Juzgado de Conciliación de Tercera Nominación de Córdoba**.

S u p r e m a C o r t e:

–I–

La Sala Laboral del Tribunal Superior de Justicia de la provincia de Córdoba revocó la decisión de la Sala Segunda de la Cámara Única del Trabajo que había determinado que el despido obedeció a motivos discriminatorios y ordenado la reinstalación del actor en su puesto de trabajo. En consecuencia, condenó a la demandada a abonar las indemnizaciones por despido sin causa previstas en la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo (fs. 758/761 del expediente principal, al que me referiré, salvo aclaración en contrario).

En primer término, compartió las conclusiones de la cámara en cuanto estimó acreditado que el actor realizaba actividad sindical y que ello era conocido por la demandada. En efecto surge de las actuaciones que la cámara local analizó los testimonios y las actuaciones administrativas acompañadas en autos y concluyó que el actor se desempeñaba como delegado de hecho en representación de sus compañeros, que gestionó ante la autoridad de aplicación, junto con otros compañeros, el llamado a elecciones de delegado gremial del Sindicato de Obreros y Empleados Telefónicos de Córdoba (SOETC) en el ámbito de la demandada, que comunicó fehacientemente estas gestiones y la resolución administrativa a su empleadora antes de que se dispusiera su traslado.

Sobre esa base, el *a quo* estimó que se encontraban acreditados indicios de que, *prima facie*, el despido obedecería a razones discriminatorias según la doctrina sentada por la Corte Suprema en los precedentes “Pellicori” y “Varela”.

No obstante ello, consideró que la demandada logró desvirtuar esa presunción en tanto demostró que el despido obedeció a un motivo objetivo y razonable ajeno a la actividad gremial. En ese sentido, destacó que la demandada ordenó el traslado del actor a la provincia de Salta con sustento en el

artículo 37 del Convenio Colectivo de Trabajo 201/92 que regía la relación entre las partes. Entendió que las declaraciones testimoniales demostraron que el traslado se había fundado en razones de conveniencia empresarial, en el marco de un proceso de descentralización empresarial del despacho de Córdoba hacia el norte del país. Destacó que Salguero se desempeñaba como oficial múltiple de equipos-servicios especiales y que, por su especialidad y antigüedad, era evidente su idoneidad para desempeñar el cargo en el destino asignado.

Agregó que, si bien el Ministerio de Trabajo intimó al SOETC a llamar a elecciones y ello había sido comunicado a la demandada, al momento del despido el actor no era formalmente candidato ni se había determinado fecha alguna para las elecciones. Por último, arguyó, también con sustento en la prueba testimonial, que Salguero solo logró acreditar que era opositor a la conducción del SOETC pero no evidenció que su militancia hubiera causado malestar o intolerancia en la demandada.

Al respecto, concluyó que el traslado ordenado por la accionada, que derivó en el despido del actor ante el incumplimiento a presentarse en el destino asignado, obedeció a razones de conveniencia empresarial que desvirtuaron la presunción señalada.

Por último, consideró que, si bien el móvil discriminatorio quedaba descartado, la demandada no ponderó circunstancias relevantes que tornan infundado el despido. En ese sentido, destacó que el actor contaba con más de 30 años de antigüedad en la empresa sin sanciones disciplinarias y con un alto nivel de competencia profesional. Además, resaltó que el lugar de destino se encontraba en una provincia lejana a su centro de vida, tenía más de 50 años de edad y se encontraba culminando su carrera profesional. Por ello, estimó que la ruptura del vínculo, ante la negativa del actor a trasladarse a su nuevo destino,

constituyó una sanción excesiva y, en consecuencia, condenó a la demandada al pago de las indemnizaciones por despido sin causa.

–II–

Contra ese pronunciamiento, el actor dedujo recurso extraordinario federal (fs. 764/784) que fue contestado (fs. 790/796) y rechazado (fs. 799/800), lo que motivó la presente queja (escrito presentado el 15 de junio de 2020, conforme consta en el expediente digital).

Por un lado, sostiene que se ha suscitado una cuestión federal que la Corte debe tratar en tanto la decisión apelada, al entender que no existió móvil discriminatorio en el despido, vulneró los principios protectorios, de igualdad, no discriminación y la libertad sindical (artículo 14 *bis*, 16 y 75, inciso 22, de la Constitución Nacional y Convenios 87 y 111 de la OIT). A su vez, señala que la presente acción se articuló con sustento en el artículo 47 de la ley 23.551 y en el artículo 1 de la ley 23.592, de carácter federal, cuya interpretación y alcance se encuentran en juego en el presente recurso.

En ese sentido, sostiene que se encuentra acreditada la actividad gremial que ejercía el actor y que el traslado ordenado por la demandada constituyó una represalia a esa actividad y a su intención de postularse como delegado de la empresa.

Por otro lado, se agravia con sustento en la doctrina de la arbitrariedad pues afirma que el *a quo* realizó una errónea ponderación de las constancias de la causa y se apartó de la doctrina sentada por la Corte en el caso “Pellicori”.

En ese sentido, arguye que las declaraciones testimoniales acreditaron la actividad gremial que realizaba el actor, tendiente a obtener un llamado a elecciones de delegados del SOETC, y la contemporaneidad entre el traslado ordenado por la demandada y el emplazamiento de la autoridad de

aplicación para que se efectivicen las elecciones. A su vez, destaca que los testigos explicaron que los traslados siempre fueron voluntarios pues la empresa demandada publicaba las vacantes y los trabajadores se postulaban para cubrirlas. Puntualmente, remarca que al testigo Vera le ofrecieron el mismo destino que al actor y que este lo rechazó.

Señala que la accionada fue fehacientemente notificada del emplazamiento del ministerio de trabajo y de la intención del actor de postularse para el cargo gremial. A su vez, destaca que el demandante rechazó el traslado ordenado alegando motivos familiares y gremiales, pero ello no fue siquiera contemplado por la accionada que, sin más, dispuso el despido.

Sobre esa base, afirma que la sentencia apelada, al concluir que la negativa del actor a aceptar el traslado a la provincia de Salta constituía un móvil objetivo y razonable en los términos de la doctrina “Pellicori”, se apartó de las constancias de la causa y vulneró los derechos constitucionales invocados.

–III–

Considero que el recurso fue mal denegado pues se halla en juego el alcance y la interpretación de una norma federal -ley 23.592- y la decisión ha sido contraria a la pretensión que el recurrente funda en ella (art. 14, inc. 3, de la ley 48; [Fallos: 333:2306, “Álvarez”](#)).

En este sentido, se debe tener presente que en la tarea de esclarecer la inteligencia de las normas federales, la Corte no se encuentra limitada por las posiciones del *a quo* ni de las partes, sino que le incumbe realizar una declaración sobre el punto disputado ([Fallos: 312:2254, “Gil”](#); [338:1171, “SOMU”](#); [343:1389, “APM Las Colonias”](#), entre muchos otros).

Además, con la salvedad realizada más adelante, los agravios referidos a la valoración de determinados extremos fácticos y probatorios de la causa se presentan inescindiblemente unidos a tal cuestión interpretativa,

por lo que corresponde que se examine en forma conjunta con la amplitud que exige la garantía de la defensa en juicio (Fallos: 323:1625, "Arcuri"; 333:2296, "Pellejero", y sus citas; 337:611, "Sisnero"; C.S., L. 263, L. XLV, "Ledesma, Florencia c/ Citrus Batalla SA s/ sumarísimo", sentencia del 9 de septiembre de 2014).

–IV–

En el caso, corresponde analizar si el despido dispuesto por la demandada obedeció a motivos discriminatorios vinculados con la actividad gremial del actor. A tales fines, teniendo en cuenta los serios inconvenientes probatorios que pesan sobre las presuntas víctimas, la Corte Suprema estableció parámetros y cargas determinadas que deben regir cuando se invoca la aplicación de la ley 23.592 y se atribuye un móvil discriminatorio oculto en el acto jurídico cuestionado.

En efecto, en Fallos: 334:1387, "Pellicori", esa Corte destacó que "... la discriminación no suele manifestarse de forma abierta y claramente identificable; allí que su prueba con frecuencia resulte compleja. Lo más habitual es que la discriminación sea una acción más presunta que patente, y difícil de demostrar ya que normalmente el motivo subyacente a la diferencia de trato está en la mente de su autor, y "la información y los archivos que podrían servir de elementos de prueba están, la mayor parte de las veces, en manos de la persona a la que se dirige el reproche de discriminación" (Considerando 7).

Para compensar estas dificultades, la Corte estableció que "... resultará suficiente, para la parte que afirma dicho motivo, con la acreditación de hechos que, *prima facie* evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación. La evaluación de uno y otro extremo,

naturalmente, es cometido propio de los jueces de la causa, a ser cumplido de conformidad con las reglas de la sana crítica” (Fallos: 334:1387, cit., Considerando 11; 337:611, “Sisnero”, Considerando 5; dictamen de la Procuración General al que remitió la Corte en Fallos: 344:1336, “Caminos”).

A su vez, en Fallos: 341:1106, “Varela”, remarcó que, según el estándar sentado en “Pellicori”, “... cuando se discute si la medida obedece a un motivo discriminatorio, la existencia de dicho motivo se considerará probada si el interesado acredita de modo verosímil que la medida fue dispuesta por esa razón y, en ese caso, el demandado no pruebe que responde a un móvil ajeno a toda discriminación”.

Al respecto, la Corte explicó que “Una vez demostrados verosímelmente por parte del trabajador los extremos mencionados, el empleador puede todavía probar que el despido no fue discriminatorio. Esta carga es naturalmente diferente en los casos en que la medida cuestionada es un despido incausado *vis a vis* aquellos en que el empleador invoca la existencia de una injuria. Respecto del primer tipo de casos, en la medida en que nuestro régimen constitucional y laboral no ha vedado el supuesto de despido sin causa y, por lo tanto, el empleador puede rescindir el vínculo laboral sin justificación alguna, es suficiente para evitar las consecuencias que las leyes 23.551 y 23.592 determinan en caso de despidos discriminatorios que el empleador acredite que el trato dispensado al trabajador en cuestión no obedeció al motivo discriminatorio reprochado. Bastará que demuestre que el distracto se dispuso por cualquier otro motivo, de la naturaleza que fuere. La única limitación es que la rescisión no responda a los móviles discriminatorios proscriptos. Por su parte, si la desvinculación se ha producido con invocación de causa, es suficiente para el empleador acreditar que dicha causa razonablemente se ha configurado” (ver Considerando 9°).

Considero que este estándar probatorio resulta aplicable en el *sub lite*, por lo que, en primer término, corresponde analizar si se encuentra acreditado que el actor realizaba actividad gremial en el ámbito de la demandada y en los términos señalados.

Al respecto, considero que las declaraciones de los testigos Ferrero, Vera, Denardi, Ibáñez, Luna, Álvarez, Mena, Juarez y Baez (ver fs. 30/32, 114/116, 557/558, 563/564; testimonios transcritos y reseñados en la sentencia de la cámara laboral local a fs. 615/623), todos ellos compañeros de trabajo y dependientes de la demandada, demuestran una activa participación gremial del actor. En efecto, señalan que el señor Salguero, ante la ausencia de delegados que tuvieran mandato vigente desde el año 2007, actuó como delegado de hecho en representación de sus compañeros, que formó una asociación denominada “UTATEC” (unión de trabajadores telefónicos de Córdoba), que solicitó al SOETC el llamado a elecciones de delegado gremial, que gestionó esa convocatoria eleccionaria ante la autoridad de aplicación y que tenía intenciones de postularse para ese cargo sindical. Esa gestión tendiente a que el sindicato convocara a elecciones, fue impulsada por el actor y otros compañeros y ratificada por el testigo Sánchez, secretario general del SOETC (fs. 619/620). Puntualmente, los testigos Denardi y Alvarez manifestaron que, junto al actor, iniciaron el reclamo administrativo con el apoyo de todos los trabajadores y que, ante la resolución favorable del Ministerio de Trabajo, le comunicaron fehacientemente a la empresa que tenían intenciones de postularse para delegados gremiales en las elecciones que ese ministerio ordenaba (fs. 620 vta. y 623).

Además, la cámara local explicó que esos extremos se encuentran plasmados en el expediente administrativo 372.385/2009 MTESS, en donde consta que la autoridad de aplicación intimó fehacientemente al SOETC a convocar a elecciones y notificó de ello a la demandada varios meses antes de que

disponga el traslado del actor a la provincia de Salta (reseñado por la sentencia de cámara a fs. 626). Todo ello, acredita que el recurrente desarrollaba de manera notoria actividades sindicales, y que la demandada conocía esa actividad antes de disponer el cambio de su lugar de trabajo.

A su vez, el demandante rechazó expresa y fehacientemente la intimación que ordenaba su traslado a la ciudad de Salta con sustento, principalmente, en su actividad gremial y su voluntad de presentarse como candidato para ocupar el cargo de delegado (ver fs. 20), postura que fue sostenida incluso luego del despido (ver fs. 21 y 22). Para más, cabe señalar que, luego del despido, el MTESS reiteró la intimación al SOETC para que este llamara a elecciones (fs. 211/212) y, ante ello, se produjo la convocatoria electoral. La cámara permitió, mediante el dictado de una medida cautelar sustanciada en autos, la participación del actor como candidato (ver fs. 146/153).

Finalmente, cabe resaltar que la sentencia recurrida también estimó acreditada la actividad sindical del accionante, en particular, la gestión tendiente a lograr el llamado a elecciones del SOETC, y concluyó que a la luz de la doctrina de la Corte sentada en el caso “Pellicori” (cit.) se tornaba operativa la presunción de comportamiento discriminatorio que se atribuye a la demandada. Esos extremos no fueron discutidos en la contestación del recurso extraordinario por la demandada que, por el contrario, resaltó los fundamentos de la decisión recurrida basados en la actividad gremial del actor, afirmó que el fallo no ignora ni elude las gestiones para obtener el llamado a elecciones y señaló que ello podría generar una presunción de comportamiento anti sindical en su contra (ver fs. 791vta.).

En segundo término, despejada la cuestión indiciaria, corresponde analizar si la demandada logró demostrar que el despido obedeció a un móvil objetivo y razonable ajeno a toda discriminación.

La empresa accionada invocó como causal de despido la negativa del trabajador a presentarse en su nuevo puesto de trabajo, ubicado en la ciudad de Salta, pese a estar debidamente notificado y emplazado su traslado. Fundó esa decisión en la potestad conferida por el artículo 37 del Convenio Colectivo de Trabajo 201/1992, aplicable a trabajadores y empresas de la actividad telefónica, en cuanto establece que “Cuando por necesidades del servicio un trabajador sea trasladado a una localidad distante a más de 40 Km de su domicilio, será notificado con 15 días de anticipación. Cuando el traslado implique el cambio de domicilio personal del trabajador, éste percibirá como compensación en forma anticipada los gastos que origine su traslado, el de los familiares a su cargo que habiten con él, el transporte de sus muebles y equipaje para lo cual deberá presentar posteriormente los comprobantes de tales gastos” (ver fs. 21, 75 y 76).

En su conteste, arguyó que el puesto a cubrir requería de la aptitud técnica y la experiencia con la que contaba el actor y, en consecuencia, el traslado obedeció a razones de servicio.

En ese marco fáctico, considero que los argumentos brindados por la demandada no alcanzan para desvirtuar la presunción inicial de motivo discriminatorio, en los términos de la doctrina sentada por la Corte en “Pellicori” y “Varela”.

En efecto, el incumplimiento atribuido se basó en la negativa de aceptar una modificación de las condiciones de labor, dispuesta en forma unilateral y arbitraria, que, de concretarse, hubiera dañado material y moralmente al actor y afectado específicamente su actividad gremial en la sede ubicada en la ciudad de Córdoba.

Al respecto, la Corte afirmó que “... todo tratamiento arbitrario, que tenga por objeto o por resultado, impedir, obstruir o restringir o de

algún modo menoscabar el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidas por la Constitución Nacional, constituye un acto discriminatorio” (Fallos: 344:1336, cit.).

En el caso, en primer lugar, no se encuentra controvertido que el señor Salguero, al momento del despido, contaba con 31 años de antigüedad en la empresa y no había recibido sanción alguna. Además, durante toda la relación laboral prestó tareas en la ciudad de Córdoba, capital de la provincia, donde vivía junto a su grupo familiar compuesto por su esposa e hijos en edad escolar (fs. 96/97). En ese marco, el traslado ordenado por la demandada sin el consentimiento del actor a la ciudad de Salta, ubicada a casi 900 kilómetros de distancia de su centro de vida, no puede encontrar fundamento en la norma convencional citada ni respeta los límites impuestos por el artículo 66 de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo. Cabe agregar que no surge de la orden de traslado que se le haya ofrecido al actor alguna mejora salarial o compensación económica concreta, ni que se haya contemplado la situación de su grupo familiar.

En segundo lugar, las declaraciones testimoniales citadas expresaron que los mecanismos de traslado internos de la empresa no fueron respetados en el caso del actor. En efecto, sostienen que cuando se produce una vacante en la empresa se publica en la intranet a fin de que los dependientes de la demandada se postulen voluntariamente para cubrirla (ver declaraciones de Ibañez, Luna y Alvarez, fs. 621/623). Afirman que era habitual el ofrecimiento de mejoras salariales, de categoría laboral o el pago de gastos o compensaciones dinerarias (ver declaraciones de Tosutti y Sanchez, fs. 619/621).

En particular, el testigo Ferrero sostuvo que había 10 o 12 empleados con las mismas condiciones técnicas y vasta experiencia para cubrir el puesto al que había sido destinado Salguero (fs. 615). A su vez, el testigo Vera declaró que le ofrecieron trasladarse a las oficinas de Salta o Jujuy y que eligió

voluntariamente la de Salta. Agregó que cuando esa oficina cerró, en el año 2012, le propusieron volver a Córdoba, pero eligió quedarse y realizar otro tipo de tareas para la misma empleadora (fs. 617vta./618).

En esta perspectiva, es posible afirmar que la imposición del cambio de lugar de trabajo, configura un trato arbitrario y desfavorable de la empleadora en perjuicio del trabajador, pues por un lado, excede el razonable ejercicio de la facultad de organización, causa un daño material y no se sustenta en estrictas necesidades funcionales, y por otro lado, se aparta de los precedentes de la propia empresa respecto del traslado de sede de sus empleados, al realizarse sin consulta previa ni compensación económica específica. Estos elementos corroboran la hipótesis de persecución por motivos sindicales.

Finalmente, refuerza esa conclusión el hecho de que el cambio arbitrario de condiciones laborales y el posterior despido es concomitante con ciertos hechos que marcan la actividad gremial del actor. Esa actividad era notoria y conocida por la demandada. Pero además, un tiempo antes de disponer el traslado de Salguero a la sucursal de Salta, la empresa había tomado conocimiento de que éste junto a otros trabajadores impulsaba una renovación de los mandatos de los representantes sindicales y se postulaba para ser delegado del establecimiento cordobés, y que el Ministerio de Trabajo había emplazado al Sindicato a convocar a elecciones, por lo que el acto electoral era inminente. Por otra parte, ante la intimación para presentarse a trabajar en su nuevo destino, el actor comunicó expresamente a su empleadora que se encontraba gestionando elecciones gremiales en la sede de la empresa en la ciudad de Córdoba y que era su intención postularse como delegado. Cabe reiterar que el actor, merced a la medida cautelar dispuesta en la causa, fue candidato nominado por sus compañeros de trabajo.

En suma, luego de valorar estos extremos fácticos a la luz de los estándares constitucionales reseñados, estimo que la demandada no alcanza a demostrar una causa objetiva y razonable ajena a la actividad sindical, por lo que no logra desvirtuar la presunción inicial sobre la existencia de un móvil discriminatorio.

Los aspectos señalados no fueron debidamente ponderados por el *a quo*, que realizó una interpretación incorrecta del derecho federal aplicable a esta controversia.

–V–

Por lo expuesto, opino que corresponde admitir la queja, declarar procedente el recurso extraordinario, revocar la sentencia y reenviar la causa al tribunal de origen a sus efectos.

Buenos Aires, 24 de mayo de 2022.

ABRAMOVICH Firmado digitalmente
por ABRAMOVICH
COSARIN COSARIN Victor Ernesto
Victor Ernesto Fecha: 2022.05.24
14:48:01 -03'00'