

//neral Roca, 4 de noviembre de 2020.-

-----Y VISTOS: Para dictar sentencia en estos autos caratulados: "TRONCOSO ROSARIO ANGÉLICA ELIZABETH C/ MUNICIPALIDAD DE GENERAL FERNÁNDEZ ORO S/ SUMARISIMO (I)" (Expte. N° P-2RO-14-L1-18).-

-----Previa discusión de la temática del fallo a dictar con la presencia personal de los jueces votantes, de lo que da fe la Actuaria, corresponde votar en primer término a la Dra. Paula Inés Bisogni quien dijo:

-----RESULTANDO:

1.- A fs.30/38 comparece la sra.Rosario Angélica Troncoso bajo el apoderamiento de la Dra.Ailén Roca, promoviendo acción sumarísima a fin de que se disponga el cese inmediato del accionar ilegal que, según sostiene, lleva adelante la Municipalidad de Fernández Oro al haber dispuesto su despido en fecha 01/02/2018. Que tal despido se traduce en la negativa a renovarle el contrato por tiempo determinado que de manera continua, ininterrumpida y consecutiva venía suscribiendo desde el 01/09/2015.

Considera que dicha práctica se enmarca en una práctica desleal del art.53 inc.i) de la ley 23.551, al responder a motivos gremiales derivados de la actividad sindical desempeñada por la actora desde que fue electa Delegada Sindical de los Trabajadores del Centro de Cuidado Infantil "Semillitas" de la Municipalidad de Fernández Oro.

Solicita por ello se ordene la reinstalación al puesto de trabajo que ocupaba hasta el 01/02/2018 con más el pago de los salarios caídos desde la fecha del distracto.

Por último, solicitó como medida cautelar la reinstalación provisoria en el puesto laboral que ocupaba hasta el momento de la desvinculación y el pago de los salarios caídos desde entonces y hasta el dictado de la sentencia definitiva.

Relata que es empleada de la Municipalidad de Fernández Oro, prestando tareas en el Centro de Cuidado Infantil "Semillitas" de esa Municipalidad desde el 1/9/2015. Que fue electa Delegada Sindical de la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE)-Seccional AVE para representar a los Trabajadores del Centro de Cuidado Infantil "Semillitas" de la Municipalidad de Fernandez Oro, en los comicios llevados a cabo el

día 20/12/2016, siendo comunicada dicha elección a la empleadora por nota 1222/16AVE el día 23/12/2016.

Que a la fecha del distracto la actora se encontraba ejerciendo su prestación laboral bajo la vigencia de un contrato a plazo fijo por el término de seis meses (de julio a diciembre de 2017), llevándose a cabo una última renovación aunque por el término de un mes (de enero de 2018 a febrero de 2018) y que al momento de operar el vencimiento de este último plazo la Municipalidad de Fernandez Oro comunicó a la actora por cédula de notificación del día 01/02/2018 su decisión de no volver a renovar el mismo.

Invoca la actora que esa decisión obedeció a motivos gremiales, a raíz de un reclamo laboral promovido a mediados del año 2017, ocasión en la que encabezó una huelga en procura de un aumento salarial y de mejora de las condiciones laborales, en reclamo de la categoría 8 para el sector.

El despido fue rechazado por la trabajadora, por CD del 6/2/18 considerándolo arbitrario e ilegal, violándose con ello la tutela que le corresponde en virtud de su cargo gremial, sin que hubiera tramitado previamente exclusión de tutela, de acuerdo a las previsiones de los arts.40,48,52 y cc. de la ley 23551.

Destaca que el acto reviste además carácter discriminatorio en los términos del art.1 de la ley 23.592, citando al respecto jurisprudencia de la CSJN "Pellicori".

Ofrece prueba, y solicita se haga lugar a la demanda.

2.- A fs.46/52 se dictó sentencia interlocutoria, haciendo lugar a la medida cautelar peticionada. A fs.79/87 se presenta la accionada planteando reposición contra dicha medida, la que fue revocada de acuerdo a la resolución interlocutoria de fs.127/133, por considerar que con sus argumentos contrarrestaba la versión de los hechos aportada por la actora en orden a la verosimilitud manifiesta de su derecho (fundamentalmente por no haber sido la actora la única despedida); sin perjuicio de la valoración integral a efectuarse en sentencia.-

3.- A fs.109/117 obra la contestación de la demanda por parte de la accionada Municipalidad de Fernández Oro.

Niega que la actora se desempeñe actualmente para el Municipio; expresa que su contrato feneció el 31 de enero 2018 careciendo por ello de mandato gremial vigente. Niega que su mandato hubiera omitido la normativa vigente para notificar la no renovación del contrato. Niega que haya existido despido. Niega que la no renovación obedezca a su desempeño gremial o como delegada de un gremio. Niega que se hubiera amenazado o advertido a la actora que su contrato no sería renovado debido a su actitud

o participación en una huelga. Niega que la no renovación del contrato guarde relación con la actividad sindical desempeñada por la actora.

Expresa que la no renovación del contrato obedeció a causas objetivas, y no subjetivas como alega la actora.

Invoca las facultades discrecionales que posee el Poder Ejecutivo para contratar o dejar de contratar en nombre del municipio, sin que ello resulte materia de control por el Poder Judicial, en cuanto ello no guarda relación con el cargo gremial de la actora, tal como ocurre en el presente caso. No siendo un caso de discriminación, no puede obligarse al Municipio a contratar a persona alguna.

Agrega que la sucesiva renovación de contratos transitorios por parte de la actora, importó para la misma la aceptación de dicho régimen, sin estabilidad. Cita jurisprudencia. Agrega que al carecer la actora del derecho a la permanencia y estabilidad no era necesario acudir al trámite de previa exclusión de tutela.

Expresa que existieron causas objetivas, que llevaron al Poder Ejecutivo a tomar la decisión de no renovar determinados contratos, en el marco de denuncias por maltrato infantil, cuya oportunidad y/o conveniencia no puede ser revisada, sin afectar el principio de división de poderes.

Explica que en la Municipalidad funcionan dos guarderías, una de nombre "Semillitas" (donde se desempeñó la actora) y la otra "Sueños y Garabatos", donde concurren bebés y niños de 45 días a 3 años de edad. A fines de noviembre 2017 en la guardería Semillitas se sucedieron varias denuncias de padres por maltrato infantil, contra trabajadoras de las guarderías municipales, tanto penales como otras que llegaron a los medios de prensa.

Esta situación excepcional, que nunca había sucedido, dio lugar a que se pusiera en práctica un mecanismo de entrevistas con una Licenciada en Psicología, a fin de asegurar la ausencia de patologías y determinar el perfil psicológico de cada una de las trabajadoras de ambas Guarderías infantiles, en cumplimiento de la ley 26061 - Protección integral de los derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes y Convención de los Derechos del Niño-. Ello en el marco del compromiso asumido por el Poder Ejecutivo con los padres a raíz de las denuncias efectuadas, y de asegurar que el servicio de guardería se brinde en óptimas condiciones, asegurando la ausencia de trabajadoras con patologías y que los perfiles psicológicos de éstas no fueran una amenaza o potencial peligro para el cuidado de bebés y niños.

Por tal motivo todos los contratos de las trabajadoras de las guarderías fueron renovados

a comienzos del año 2018 sólo por un mes (enero), en cuyo transcurso la Lic. María Soledad Carreras realizó dichas entrevistas.-

Luego, y en base a ello, no se renovaron los contratos de las personas que no estaban aptas para el puesto (por la existencia de patología) o estaban aptas pero con reservas (por la existencia de determinados rasgos en los perfiles psicológicos). En el caso de la actora, estaban vinculadas con la "baja estabilidad emocional, percepción de la realidad menor a la media, existencia de labilidad emocional y alta reacción al conflicto", y sus implicancias. Expresa que el mismo análisis y con igual metodología se llevó a cabo con todo el personal de ambas guarderías municipales.

Niega por tanto que la no renovación de contrato haya sido producto de un accionar antisindical, sino que hubo causas objetivas que se tuvieron en cuenta, como denuncias de maltrato infantil, informes psicológicos, perfiles psicológicos y políticas públicas en materia de niñez y responsabilidad del Estado municipal, medida que no solo abarcó a la actora sino a la totalidad de las trabajadoras de las guarderías. Se ponen a disposición las entrevistas efectuadas por la psicóloga interviniente.

Manifiesta la decisión del Municipio de actuar preventivamente para asegurar la eficaz protección de los derechos de los niños, tal como haría cualquier persona para cuidar a sus hijos, no contratando a una persona cuyo perfil psicológico figure "apto pero con reservas".

Reitera que ello fue llevado a cabo así con todo el personal, no renovándose el contrato a otras personas en igual situación que la actora.

Destaca que en el transcurso de la relación por parte de la actora se han originado conductas intimidantes en frente de los niños hacia sus propias compañeras, que pusieron en riesgo la integridad de los niños, al permitir el ingreso a las salas de personal ajeno a la guardería, que convivió durante horas con los niños.

Agrega que por razones de seguridad hacia los menores no se permite el ingreso a las guarderías de personas extrañas, mientras que fue la actora quien a mediados de 2017 abrió las puertas para el ingreso y toma del edificio por parte de activistas de ATE, que ingresaron con bombos, platillos y redoblantes donde había niños, produciéndose el llanto y desconcierto de éstos. Expresa que incluso había un niño con autismo que sufrió un estado de crisis en ese momento.

Señala que no se niega el derecho a realizar medidas sindicales, mas se pone de relieve la producción de un hecho objetivo y concreto que puso en riesgo la integridad de los menores, con la participación de la actora, que fue quien les abrió la puerta. Existieron

además actitudes intimidantes a sus compañeras para que adhieran a la medida de fuerza, todo lo cual fue reflejado en nota presentada por éstas del 15/8/17.-

Detalla la normativa involucrada en la cuestión de la ley 26.061, ofrece prueba y solicita se rechace la demanda, con costas.

4.- A fs.125 obra acta que da cuenta de la audiencia de conciliación, sin alcanzarse acuerdo.

A fs.144 obra auto de apertura a prueba, produciéndose la agregada. A fs.161/269 se agrega instrumental requerida a la accionada.

A fs.270 y 290 obran actas de audiencias de vista de causa celebradas, en la que se recibió prueba testimonial y alegatos de las partes. Con lo que quedan los autos en estado de dictar sentencia.

-----CONSIDERANDO:

Corresponde en primer término me expida sobre los hechos que, relevantes para decidir, han quedado acreditados, y los que no:

1.- La actora Rosario Angélica Elizabeth Troncoso ingresó a trabajar en la Municipalidad de Fernandez Oro en calidad de contratada a partir del 1/9/2015 bajo la modalidad de trabajo a tiempo determinado (contratos a plazo fijo) y con prestación de tareas en la Guardería Municipal Semillitas. Que tales contratos fueron suscriptos desde el año 2015, por un lapso de seis meses, renovándose al término de cada uno de ellos mediante la suscripción de uno nuevo (vid. fs.25/29).

2.- El último contrato acompañado fue suscripto por el término de un mes, a partir del 1° de Enero de 2018 (vid.fs.24), sin renovación ulterior, según surge de la cédula de notificación cursada a la trabajadora en los siguientes términos: "...Conforme le ha sido informado en el día de ayer por el Jefe de Personal Gustavo Amati, le notificamos por este medio que habiendo finalizado el 31 de Enero de 2018 el contrato laboral que la unía con esta Municipalidad, el mismo no será renovado. Liquidación final y documentación a su disposición en el plazo de Ley..." (vid. fs.10).

3.- La actora había sido electa delegada sindical, con mandato por el periodo desde el 20/12/2016 hasta el 19/12/2018 (cfr. Resolución N° 76/16AVE, fs.15), habiéndose notificado dicha elección a la Municipalidad de Fernández Oro en fecha 23/12/2016 según nota de fs.14, de la que surge el correspondiente cargo de recepción. Que también se cursó notificación a la Secretaría de Trabajo de la Provincia de Río Negro mediante

Nota N° 1224/16AVE (vid. fs.18) y al Ministerio de Trabajo mediante Nota N° 1223/16AVE (vid. fs.21).

4.- De los testimonios recibidos surge lo siguiente:

La testigo Lorena Paola Fuentes dijo: trabaja en el Centro Infantil "Semillitas" hace 13 años, hace tres años que está en planta permanente. Explicó el funcionamiento de la guardería, asisten niños de 45 días a 3 años, divididos en salas: hay una sala maternal (bebés), sala 1 año, sala 2 años y sala 3 años, hay de 20 a 25 niños por sala, bebés menos. Hay 4 empleados por sala, dos en la mañana y dos en la tarde. El turno mañana de los nenes es de 7 a 14 hs. y el de tarde de 13.30 a 17.30 hs.- El personal tiene turno rotativo de 7 a 14.15 hs.; o de 10.30 a 17.30 hs.- Entre las 10.30 a 14.15 están 4 empleados por sala. Se les da almuerzo a los niños. Se cocina ahí, hay un salón comedor. El personal de Sala ingresaba con la categoría 6, y luego se les dio la categoría 8. A partir del 2018 ya ingresan con la categoría 8.- Además, en la cocina trabajan 3 personas, y hay personal de limpieza, maestranza. El personal de sala es el que cuida a los niños y les organiza actividades. La testigo trabaja en sala de 3 años. Entre los años 2017 y 2018 entraron 3 chicas nuevas. Son 14 cuidadoras ahora. En sala maternal hay solo dos, una por turno, porque hay pocos bebés. La Directora era Sandra Rolando, y la Coordinadora de las dos guarderías Gabriela Mat. Después la Directora pasó a otra área del Municipio en el 2018, ahí estuvimos varios meses sin directora.... Se hace una planificación semanal, que aprueba la directora. Troncoso estaba en sala de 2 años, junto con Evelyn Loncoman y Bianca Villarroel, no recuerdo si había alguien más. Hubo reclamos en el 2017 por las compañeras que estaban entonces con la Categoría 6, pidiendo su recategorización. Troncoso era delegada por ATE. Hicimos una nota, que firmamos muchas. Hubo una reunión en el Municipio con Sitramune, que arregló un aumento del 5%. En la guardería no había delegada de Sitramune, la mayoría somos afiliadas a ATE. En una oportunidad hubo una huelga, la protesta en el lugar de trabajo fue solo un día, y estábamos casi todas. Ese día llegó después Gustavo Amati, que era Jefe de Personal y nos dijo que "teníamos que atenernos a las consecuencias". Después de eso quedamos solo cinco en el reclamo. Después fuimos a manifestar a la Municipalidad, afuera, sin entorpecer el trabajo de adentro, fuimos solo cinco, el resto volvió a trabajar. El reclamo habrá durado una o dos semanas. Angie (por Troncoso), nos representaba, ella hablaba por nosotros. El día que se hizo la protesta en la guardería no había niños, los padres entendieron la medida y se los llevaron, no los dejaron en la guardería. Al día siguiente los niños volvieron. Ese día nos juntamos en el SUM,

habremos estado dos horas. Había redoblantes. La directora no intervino, estaba en su oficina. Esto ocurrió después de haber presentado la nota, era mediados de año, no recuerda la fecha. Terminó con los despidos, pero eso fue después. En ese momento no obtuvimos respuesta y volvimos a trabajar. Hasta ahí los contratos eran de 6 meses, después los hicieron solo de un mes. A algunos les hacían contratos más largos (cocineras). Nos hicieron test psicológicos, empezó lo del maltrato infantil, decían que había padres que habían hecho una denuncia. Se hizo una reunión en la guardería, Centro de cuidado infantil, se citó a los padres, yo estuve. Estuvo la Secretaria de Gobierno Laura Sanhueza, la Directora Sandra y la Coordinadora Gabriela, había unos 40,50 padres y muchas de las cuidadoras. Supuestamente decían que una señora de la sala de 1 año Maira Coria y Mónica Altamirano rociaban a los nenes con un rociador con agua, y supuestamente una señora de la sala de 2, Evelyn Loncoman, le pegó una cachetada a un nene. En la reunión la Municipalidad dijo que las iba a sacar. Creo que Mónica renunció, y a Maira Coria y a Evelyn Loncoman las trasladaron a la Municipalidad. Después Evelyn Loncoman pasó a la otra guardería "Sueños y Garabatos", y después a la Municipalidad otra vez. Evelyn Loncoman estaba en la sala de 2 años, al igual que Angie Troncoso y Bianca Villarroel. Bianca Villarroel también sigue trabajando en la Municipalidad. Hasta entonces nunca les habían hecho entrevistas psicológicas, a fin de año las mandaron con una psicóloga, Soledad. Una compañera me dijo que ésta le preguntó como era la delegada. Después de eso las sacaron a Angie, a Daniela Quezada y a Yolanda Soto. Pero la persecución era con Angie. Todo el tiempo le buscaban cosas a ella. Le decían que no le iban a renovar el contrato, comentó ella. No sé que hubiera habido un sumario por lo de la denuncia del maltrato. Las sacaron a Maira y a Evelyn nomás. A mi me dijeron estaba apta. Yo cuando entré no me hicieron test, había entrado primero a trabajar para una colonia de vacaciones, en negro, después me contrataron. Tuve una capacitación en primeros auxilios, otras con respecto a los nenes, autismo, en la Universidad, ahora desde el 2019 son obligatorias. Van algunos nenes con alguna discapacidad o autismo. En la reunión esa que se hizo cuando saltó lo del supuesto maltrato nadie mencionó a Troncoso. Debe haber un Acta en la Dirección, hay un Libro. Angie siempre fue muy cariñosa con los nenes, tenía muy buena relación con los padres, todos los nenes venían a abrazarla. Para los padres también, a Angie la echaron porque "nos habíamos portado mal por la protesta". Las cinco compañeras que seguimos con el reclamo éramos: yo, que soy planta permanente; Mabel Soto y Silvina Parra eran contratadas y siguen; Angie que no

le renovaron el contrato desde enero y Valezca Cifuentes que se lo cortaron en abril. Después de lo de Angie casi todas las chicas se desafiliaron, por miedo, y no se eligió un nuevo delegado. Quedamos solo tres. Un día llegó un delegado de UPCN acompañado por el Jefe de Personal, decía que venía a afiliar. A Angie siempre le decían que no podía afiliar en el lugar de trabajo. En la Sala de 2 años hay tres chicas nuevas. Primero entraron a trabajar y les hicieron el test mucho tiempo después. El día que se hizo la protesta en el jardín nos juntamos en el SUM, re tranquilas, eramos 5 o 6, los redoblantes estaban afuera, nomás ingresaron Natalia, Nicole y Belén (no recuerda apellidos). Los días que duró la huelga los padres casi no mandaron a los nenes en apoyo a las señas.

La testigo Quezada Daniela Janet: fui compañera en "Semillitas" de la actora. No me renovaron el contrato, pero no hice juicio. estuve del 2011 al 2018, en sala de 3 años, con contratos de 6 meses. En enero el jardín funcionaba, pero como iban menos chicos nos daban vacaciones, y quedaban pocas señas. Entre agosto y octubre 2017 yo andaba con problemas personales y pedí me trasladaran a otra área de la municipalidad, con una nota, y no me respondieron. En diciembre 2017 me hicieron igual el test con la psicóloga. Cuando volví de las vacaciones en enero me dijeron que no me renovaban el contrato, no me dieron explicaciones. Yo era afiliada de ATE. En el 2017 hubo una protesta, entraron un ratito y después salieron al patio. Yo estaba trabajando, no participé. Eran 5 o 6, Angie estaba, no entraron a las salas, estuvieron en el SUM. Afuera había redoblantes, yo no salí. Yo no sé porque fueron los despidos, no sé si fueron por ATE, a mi no me amenazaron. Hubo una denuncia por maltrato a los chicos, hubo una reunión de padres que yo fui. Ahí no dijeron los nombres, decían que se había rociado a los nenes con agua, y por gritos, ahí las sacaron a Mónica Altamirano y a Evelyn, aunque a ella la trasladaron a la Municipalidad. Nunca vi ni me enteré ninguna situación de maltrato de Troncoso, al contrario, ella era entusiasta, cariñosa con los niños, tenía buen trato con los nenes, he compartido sala con ella. Con Mónica una vez vi una situación y le dije a la directora. Le dio una chachetada, suave, a un nene. Con Evelyn yo nunca vi, al menos yo. Cuando me despidieron a mi, fuimos tres las despedidas: Angie, Valezca y yo, las tres afiliadas a ATE. Me sorprendió que la despidieran a Angie, no había palabras negativas de nadie para ella, tenía el reconocimiento de los padres, de todas.

La testigo Noelia Margarita Belén Sandoval dijo: Trabajo en la Municipalidad, en el Tribunal de Cuentas, antes estaba en el departamento de Tránsito. Soy afiliada a ATE,

la conozco a Troncoso de la Municipalidad. He llevado a mis hijos al CCI Sueños y Garabatos. Sé que Troncoso trabajaba en Semillitas. Ella era delegada de ATE. Hubo un reclamo pidiendo recategorización y aumento de sueldo, a mediados del 2017. Fue afuera de la Municipalidad, yo fui, y la vi a Troncoso ahí. Fue por octubre o noviembre creo, duró varios días, una semana o algo así. El reclamo era más que nada por las guarderías, pedían categoría 8, se consiguió. En el otro CCI, donde yo llevaba mis hijos, se comentó que en el otro jardín había habido algún problema con las señas, el problema era con Loncoman, Coria y Mónica. No se la mencionó a Troncoso. A ellas las reubicaron. A Loncomán después la vi en Sueños y Garabatos trabajando. A Coria la vi trabajando en el Hogar de Ancianos. Mónica también siguió trabajando. El reclamo había empezado en las guarderías y después se amplió. Troncoso era la que representaba a las chicas de las guarderías. A Loncoman, Coria y Mónica nunca las vi en las protestas de ATE. Yo era contratada, los contratos siempre se hacían por 6 meses. Por esa época, 2017, después de la protesta empezaron a hacerlos cada 3 meses, solo a mí, al resto de los contratados de Tránsito les siguieron haciendo los contratos por 6 meses. Otro compañero mío que también fue a la protesta, Américo Villegas, le sacaron la camioneta, tenía que andar a pie después. Con la gestión de Lavin se notó el cambio de trato hacia los afiliados de ATE, te decían "vamos a ver que pasa con tu contrato, si seguís".

La testigo Brenda Ruiz dijo: trabaja en la guardería Semillitas, desde marzo del 2015 y sigue, como contratada. Ha estado en sala de bebés, en sala de 3 . También ha llevado a su hija, Angie era la maestra. Mi hija la adoraba, nunca manifestó ningún malestar. Yo tenía buena relación con ella. Troncoso era delegada de ATE. Una vez hubo una protesta en el jardín, pidiendo recategorización. Se hizo afuera. Hubo retención de tareas, los chicos no entraron ese día. Duró un día o dos. Pegaron carteles con el reclamo. El primer día hicieron casi todas retención de tareas. Estuvimos en el SUM haciendo los carteles. Ahí llegó el jefe de Personal, Gustavo Amati y nos dijo que no podíamos hacer retención de servicios, nos trató bastante mal. Dijo "fíjense que terminan los contratos", yo lo tomé como una amenaza. Al otro día sí se recibieron a los chicos, aunque fueron menos, los cuidábamos las que no hacíamos paro. Yo al otro día volví a trabajar por miedo, ya que soy contratada. En diciembre 2017 me renovaron el contrato solo por un mes. Después tuve la entrevista con la psicóloga, no me dieron una devolución del resultado, pero a mí me renovaron el contrato por 6 meses. Ahí echaron a Angie, a Daniela Quezada y a Valezca, no sé porqué no les renovaron. Había otras

seños que tenían un trato chocante con los niños: Maira, Mónica y Evelyn, se lo comenté a la Directora en una oportunidad. Hubo una reunión de padres por este tema, después Mónica renunció, y a Maira y a Evelyn las trasladaron a otras áreas. Maira fue a trabajar con los abuelos, y Evelyn a Cultura. Nunca escuché para nada que Troncoso fuera mencionada en el tema del maltrato, me habría interesado ya que ella estaba al cuidado de mi nena. A las tres que echaron fueron Troncoso, Quezada y Valezca. No sé que pasó con sus entrevistas psicológicas, pero ninguna estaba mencionada con el tema del maltrato, y las tres eran afiliadas de ATE. Entraron después tres o cuatro cuidadoras más. Nunca más me enteré que echaran a alguien. Fue raro, coincidió que eran las tres que más habían estado con el tema del reclamo. El día del reclamo la Directora dijo que era chocante que entrara gente extraña, habrán entrado 2 o 3 de ATE de otros organismos a hacer los carteles.... Entraron con nuestro consentimiento, nos sentíamos más apoyados. La directora estaba en su oficina. Eso fue el primer día, en el SUM, solo un rato, antes que llegara Amati. Después el reclamo fue afuera del jardín, los redoblantes estuvieron afuera, y los días siguientes fue en la Municipalidad. Yo ya no seguí participando. Los padres apoyaban el reclamo, ya que ganábamos muy poco. A mí me sorprendieron los despidos, las tres eran muy efectivas trabajando, los chicos las querían, los padres estaban más que conformes con su trabajo. Troncoso era delegada, yo la voté. Ella ponía la cara, iba con los reclamos, se hacía notar. No pensé que iban a echarla. era la primera vez que había delegado de ATE en el jardín. Yo tomé el despido de ella como una represalia. Evelyn volvió a trabajar a la guardería "Garabatos" y hace poco la pasaron a Bromatología. No sé que le hubieran hecho sumario o sancionado por lo del maltrato. A Maira la pasaron con los ancianos.

La testigo Esterea Mary González dijo: soy secretaria de Finanzas, del Consejo Nacional, de ATE; antes era secretaria General de la seccional Allen. Conocí a Troncoso por el 2015, en la Municipalidad de Fernández oro, en esa época ella se afilió. Trabajaba en la guardería Semillitas, aceptó ir de delegada de ese sector, a fines 2016. Se unió al trabajo de ATE en la seccional. El Intendente contrataba a los nuevos en la categoría 6, que no existía en el estatuto, ahí empezamos a reclamar por la categoría y la diferencia de sueldos. Los contratos eran de 6 meses, y se renuevan continuamente, muchos llevan 7, 8 años contratados. La persecución contra la actora empezó a partir de su trabajo con el sindicato, 2017 hicieron una protesta y en enero 2018 le cortaron el contrato. El motivo era político, le dijeron que la podían despedir como a cualquier otro. Hemos hecho asambleas en el corralón, en la guardería, se trata de concientizar a los

trabajadores, hubo protestas afuera del edificio. se pedía la recategorización, y el pase a planta. La Directora y Amati llegaron a la asamblea y no dejaban de amedrentar o cercenar el derecho. Yo estuve un rato en la asamblea de la guardería, Troncoso tenía un rol activo. Antes de ella no había delegado ahí. Me enteré que hubo una denuncia de padres por maltrato, pero no era contra ella, era por otras dos maestras. En las asambleas nunca se perjudicó a los niños. A ella ya la perseguían de antes, diciéndole que cosas no podía hacer de ATE, que ella se debía a la guardería o con las franquicias, que le descontaban. A otros delegados de otros organismos no les hacían problema con la franquicia. Tuvimos reuniones con Amati y Rebagliatti por este tema, con grandes diferencias. Nos echaron a cinco compañeras, por este tema es que después tomamos la Municipalidad en protesta: las despedidas eran Troncoso, Valezca, Arregui y otra. Después nombraron a otra gente en reemplazo. A Troncoso no la volvieron a tomar, pedimos la reubiquen pero no. Muchas de las chicas de la guardería se desafilieron por miedo, solo quedó una que es de planta permanente. Si a la delegada la echan, imaginate. Hay una forma de actuar del intendente, que es de cercenar la labor del gremio. El Municipio nos bajó un montón de gente del padrón de afiliados, ellos incentivaron la desafiliación de nuestro sindicato y que se pasen a UPCN. En la protesta que hubo en el jardín, pedían la categoría, no hubo disturbios, se tocaba el bombo afuera. Preguntada de si entró gente a la guardería, dijo que sí, las asambleas son abiertas a los trabajadores, pero siempre se respetó a los niños. A veces se hacen a primera hora, a las 7, antes que lleguen los niños, o a las 10, en el descanso, en el hall, dura media hora, un rato; y los bombos eran afuera, a 20, 30 metros, lejos. La asamblea se anunció con carteles, si había niños quedaban con alguna cuidadora que no hacía paro, o con la directora. Las asambleas se hicieron en distintos organismos, no eran todos los días, una vez por semana o cada quince días, mientras duró el conflicto. El problema de la categorización era un reclamo en todo el municipio, aunque el foco era en la guardería, ellas eran las más insistentes.

La testigo María Soledad Carreras dijo: Soy psicóloga, fui contratada por la Municipalidad para evaluar al personal de los Centros infantiles, ahí la evalué a Troncoso. Fueron algo más de 20 personas, a fines del 2017. Se hicieron las entrevistas en un espacio del Municipio. Fue un proceso evaluativo, con entrevistas psicológicas individuales, y una entrevista grupal, con baterías de tests. En el año 2018 me volvieron a llamar, para evaluar a 4 o 5 personas nuevas que habían contratado, para la guardería. Según mi criterio Troncoso estaba apta. Creo que "no aptas" quedaron 4 o 5 personas.

También en algunos casos se definió a algunas personas como "aptas con reservas", eso significa que pude ver algo en la evaluación, que sugiere se acompañe o supervise la gestión de esa persona, un seguimiento. El requerimiento fue de definir el "perfil del puesto", yo me manejé con la Coordinadora de los Centros. El perfil requiere características personales como tolerancia, paciencia, buen nivel de comunicación, empatía. Competencias negativas serían tener un bajo nivel de tolerancia a la frustración, impulsividad, agresividad, baja conformidad general a las normas, no adaptarse al trabajo en equipo, o a ser flexible. No recibí ningún condicionamiento para mi trabajo, fue hecho en forma objetiva. La mayoría de las personas evaluadas eran "Aptas con reservas", unas 15 o 16. El grupo más chico fue de "Aptas", cinco o seis personas. reconoce la documental de fs.78 (informe de Troncoso). Las entrevistas individuales duraban entre 30 minutos y una hora, hice un informe individual de cada una. Aclara términos del informe de fs.78: por labilidad emocional se refiere a que puede ser fluctuante; astucia, alguien que no muestra todas las cartas, viveza, habilidad, "reacción al conflicto" por encima de la media significa es alguien que no se achica, que puede ir al choque, que no es lo mismo que generar conflicto. Es alguien activa, que se pone al frente de la situación, lo contrario a alguien evitativa o sumisa. No me pidieron ninguna especificación o aclaración posterior respecto a Troncoso, solo los informes, fue una medida general, que se hizo a todas.

María Cecilia Arregui dijo: Trabajé en Semillitas en el año 2017, unos 7 meses estuve, hasta el 31/2/2018. Tenía contrato cada 3 meses. Yo hacía limpieza, si faltaba alguna señora colaboraba. Ahí me llegó el telegrama de despido, no sé porqué fue, me tomó de sorpresa. En ese momento estaba trabajando en la Colonia de la municipalidad; el año siguiente, 2019, volví a trabajar en la colonia, firmo un contrato. Escuché que había habido una denuncia por maltrato en Semillitas en el 2017, se decía que eran Evelyn Loncoman de pegarle a un nene, de Troncoso no. Yo estaba en la cocina, no estuve en los reclamos. Había bombos afuera, adentro no, los vi por la ventana. A mí no me hicieron test psicológico.

De los testimonios relatados, y documental agregada por la accionada a fs.161/268, extraigo las siguientes conclusiones: 1.- En agosto 2017 se hizo a través de ATE un reclamo gremial en el Municipio por la recategorización de las cuidadoras de la guardería: primeramente se hizo una nota, y luego una asamblea con retención de servicios en el jardín Semillitas, que se hizo una mañana en el SUM (salón usos múltiples). Ese día los padres no dejaron a los niños (o muy pocos) y fueron atendidos

por la directora o quienes no hacían paro. Participaron muchas de las empleadas en ese primer día de huelga, teniendo un rol activo la actora Troncoso. Ingresaron a la asamblea, al SUM, dos o tres empleadas municipales de ATE que no pertenecían al plantel del jardín para hacer carteles. Hubo redoblantes afuera. Ese mismo día, al rato, fue al lugar el jefe de Personal Gustavo Amati y les habló, indicando que "los contratos estaban próximos a fenecer", comentario que las testigos tomaron como una amenaza. A partir del día siguiente, sólo quedaron 5 trabajadoras en la protesta, el resto volvió a trabajar. Los días siguientes la protesta se trasladó al frente del edificio del Municipio.

2.- Hacia noviembre 2017 hubo una denuncia de padres sobre maltrato a niños del jardín: las personas mencionadas en tales inconductas fueron Mónica Altamirano, Maira Coria y Evelyn Loncoman. Hubo una reunión de los directivos municipales con los padres por este tema. No se acreditó se haya realizado un sumario ni sancionado a éstas. Mónica Altamirano renunció y las otras dos empleadas fueron trasladadas a otras áreas del Municipio. 3.- Luego de ello, en el mes de enero 2018 se realizó una entrevista psicológica a las cuidadoras de las guarderías, que llevó a cabo la Lic. Soledad Carreras.- De las más de 20 evaluaciones, 5 o 6 resultaron calificadas como "Aptas", unas 15 o 16 "Aptas con reservas" y 4 o 5 "no aptas". 4.- La actora fue calificada dentro del grupo de "Apta con reservas". Ello se acredita además con el informe de fs.78. 5.- A partir de enero 2018, no se renovó el contrato de Rosario Troncoso, Daniela Quezada, Valezca Chamorro (cuidadoras) y Cecilia Arregui (maestranza-cocina). Valezca Chamorro y Daniela Quezada habían presentado previamente una nota manifestando su desinterés en continuar trabajando en el jardín y solicitando que las asignaran a otra área del municipio (declaración testimonial Quezada y nota fs.274).-

5.- De las notas de fs.220 y 226/227, de agosto y octubre 2017, surge el ejercicio de actividad sindical por parte de la actora Rosario Troncoso, y el pedido de franquicia gremial al efecto a las autoridades municipales. De la documental de fs.221 y 229 surge la respuesta a dicha actividad, por parte del Municipio, desconociendo a fs.229 los pedidos de franquicia gremial solicitados (226/227).-

II.- Establecidos de tal modo los hechos pertinentes, corresponde resolver el conflicto traído a juicio: esto es, si la no renovación del contrato transitorio de la actora por parte de la Municipalidad de Fernández Oro resultó ajustado a derecho; o bien si con ello se transgredió la protección que la ley 23.551 acuerda a los delegados gremiales y/o se incurrió en una discriminación de la actora con motivo de su actividad gremial, en violación a lo prescripto por la ley 23592.-

1.- Ha quedado acreditado el carácter de delegada gremial que detentaba la actora a la fecha del cese (31/01/2018).

Cabe recordar que la ley 23.551 otorga una protección especial a los representantes gremiales, que encuentra raigambre constitucional en el art.14 bis CN, que dispone: que "los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo".

La protección sindical existe también en el ámbito del sector público, ya que ante la falta de discriminación normativa de los agentes estatales corresponde considerar que éstos resultan comprendidos en ella.- Ello surge además del Convenio OIT 151, ratificado por nuestro país por ley 23328 y de la doctrina de la CSJN (?Tutela sindical?, José Daniel Machado- Raul Horacio Ojeda, Ed.Rubinzal Culzoni, p.236 ss. y cc).-

De tal modo la Ley de Asociaciones Sindicales habilita al dirigente gremial que fuera suspendido, despedido o de cualquier modo viera modificadas sus condiciones de trabajo a reclamar por vía sumarísima su reintegro, con más los salarios caídos, o el restablecimiento de las condiciones de trabajo (art.47, 48 50 y 52 LAS).

Al respecto explica Néstor T. Corte (cfr. "El modelo sindical argentino", Rubinzal - Culzoni Editores, Segunda Edición, 1994, pág.479 y ss.), "...el art.52 constituye, sin duda, la clave operativa de todo el sistema legal protectorio de la libertad sindical y de los derechos de los trabajadores inherentes a ella en relación con las eventuales prácticas que pudieren llevar a cabo sus respectivos empleadores, con la finalidad de impedir, dificultar, obstaculizar o restringir el libre ejercicio de su actividad sindical o de adoptar represalias con el propósito de inducirlos o presionarlos a que desistan de esas actividades en lo sucesivo, o bien para desalentar a otros trabajadores de la empresa o establecimiento que sientan inclinación a participar en esas actividades. Si bien la tutela sindical debe comprender en general a todos aquellos trabajadores que ejercen funciones de carácter gremial, la necesidad de una protección eficaz y expeditiva se manifiesta más acentuadamente con relación a quienes desempeñan esos cargos representativos sin dejar de cumplir simultáneamente sus respectivos contratos de trabajo: delegados del personal, miembros de comisiones internas, trabajadores sin investiduras que se postulan como candidatos en los comicios sindicales, etcétera. Ellos son quienes están más expuestos a ser víctimas de prácticas sindicales, en la medida en que actúan en la "primera línea de fuego" de las relaciones obrero-patronales y se hallan supeditados a que, bajo la invocación del ejercicio de las facultades legales de la parte empleadora (poderes de organización, de dirección, de contralor, disciplinario, jus

variandi) se los haga pasibles de comportamientos impulsados por las motivaciones sindicales antes referidas."

Por ello, considero que la actora en su carácter de delegada gremial se encontraba amparada por las garantías sindicales del art.52 de la LAS, sin que obste a ello la circunstancia de tratarse de un agente temporario de la administración.- La única limitación a ese respecto es que su cargo gremial no autoriza a intervertir el carácter de su designación, convirtiéndola en una de carácter permanente.

Dicha pauta es la que surge del fallo dictado por el Superior Tribunal de Justicia en autos "Navarrete José Lorenzo c/ Municipalidad de Cinco Saltos s/ Sumarísimo s/ Inaplicabilidad de Ley" (Expte. N° 26449/13-STJ, Sentencia del 13 de junio de 2.013) al establecer lo siguiente: "...es claro que el empleado que suscribió un contrato a término no podría invocar la tutela sindical del art.52 de la Ley 23551 para intervertir el carácter temporario de su vinculación, de manera tal de obligar al empleador a renovar su contrato hasta la finalización del mandato, salvo que se probara que la decisión de no hacerlo estuviera relacionada con el desempeño de la actividad gremial (lo que -por ejemplo- podría inferirse del hecho de que, a excepción suya, se hubieran renovado todos los demás contratos)..." (el resaltado no es del original).

En este marco es que debe evaluarse si la decisión de la Administración de no renovar el contrato a Troncoso, fue decidida válidamente por ésta en ejercicio de sus facultades discrecionales o bien si lo fue con motivo del desempeño de su cargo gremial y actividad sindical, protegida por la normativa aplicable (Ley 23.55), pasible asimismo de ser considerada discriminatoria en los términos de la ley 23592.

2.- Considero que existen en el caso indicios suficientes que permiten inferir que la no renovación del contrato de la actora guarda relación con el desempeño de su actividad gremial.

Destácase que a partir de la doctrina fijada por la Corte en los fallos "Pellicori" (fallos 334:1387) y "Sisneros" (337:611), receptada por el STJRN en fallo "Aranda Maria Luis c/Banco Patagonia S.A. (Expte. N° LS3-89-STJ2017), se fijaron pautas especiales en materia probatoria para los casos de discriminación teniendo en cuenta la naturaleza y circunstancias que rodean habitualmente a estas situaciones, en que la motivación discriminatoria no resulte expresa o patente, y por tanto es de muy difícil prueba directa. En tales casos, cuando nos encontramos frente a una de las categorías consideradas "sospechosas", como ocurre con los representantes y activistas gremiales, el actor debe probar indicios de la posible existencia de una discriminación, trasladando con ello la

carga de la prueba de la ausencia de discriminación a la parte requerida, quien deberá acreditar que su actuación tuvo otros motivos objetivos y razonables, ajenos a ello.

Ha de considerarse que en estos casos, "si se denuncia que el despido de un trabajador se debió a su actuación gremial y surgen indicios que autorizan una sospecha suficientemente fundada, la actitud de la empleadora debe ser juzgada con un mayor rigor.... Ello significa que ante "algún comportamiento que sea considerados "sospechoso" (de infringir derechos fundamentales, en el caso el derecho a la igualdad y a la no discriminación por el ejercicio de actividad sindical protegida constitucionalmente) implica que el análisis de la validez constitucional del acto cuestionado -no renovación de contrato- debe someterse a un escrutinio estricto", y requiere "que se demuestre la existencia de fuertes razones en sentido contrario que justifiquen el hecho de haberlas llevado a cabo".- SCBA LP L. 119024 S 19/09/2018 Juez DE LÁZZARI (MI), Carátula "Pereyra, José Beningno contra Petrobras Argentina S.A. Salarios".-

Considero que tales extremos, pese a haberse sostenido en la demanda que existieron motivos objetivos y razonables ajenos al desempeño gremial de la actora para la no renovación de su contrato, no han sido acreditados a lo largo de este proceso.

De la prueba reunida surge que:

- la actora venía trabajando allí desde el año 2015, renovándosele sucesivamente sus contratos. La actividad del Centro de Cuidado Infantil es de carácter permanente, ya que el jardín funciona en forma continua desde muchos años atrás y siguió haciéndolo con posterioridad. No se probó que se hubieran reducido las salas o plantel de personal, incluso se nombró luego nuevo personal en reemplazo de la actora, como cuidadoras de sala. Según los testimonios, la no renovación de contratos no era habitual ni fue generalizada, se dispuso ese año a tres de las cuidadoras, en un plantel de más de 20 agentes.

Considero por su parte, que no se acreditaron las razones alegadas en la contestación de demanda en justificación de la no renovación del contrato de la actora (denuncias de maltrato infantil, informes psicológicos):

- la denuncia de malos tratos hacia niños del jardín realizada en noviembre 2017, no tuvo relación alguna con la actora.

No se adjuntó nota, ni documentación alguna en la causa que así lo indique y todos los testigos dijeron que las personas mencionadas en esa denuncia fueron otras personas: Mónica Altamirano, Maira Coria y Evelyn Loncoman, y que nunca se mencionó a la

actora.

Por lo que esa denuncia de malos tratos en modo alguno pudo justificar la no renovación del contrato de Troncoso, resultando tal argumento completamente desvirtuado con la prueba rendida en autos.

- Es más, tampoco se acreditó que esa denuncia hubiera guardado relación con la decisión de no renovación de contratos: de los testimonios surge que de esas 3 personas mencionadas en esa denuncia, una renunció y las otras dos continuaron trabajando en el Municipio. No consta que se hubiera practicado un sumario, investigación de la denuncia ni sanciones. Por lo que sólo cabe concluir que la denuncia de malos tratos no fue un factor tenido en cuenta para decidir la no renovación de contratos, a comienzos del 2018.

- En enero 2018 el Municipio dispuso la realización de entrevistas psicológicas a todo el personal del jardín. Si bien la mayoría de las agentes resultó calificada como "Apta con reservas" (15, o 16 cuidadoras, según testimonio de la psicóloga), solo se despidió a tres, Troncoso, Quezada y Valezca.

No se acreditó que Loncoman y Coria, hubieran resultado "aptas" en dicha evaluación, a quienes se les renovó el contrato, pese haberse visto involucradas en la denuncia de maltrato, que habría determinado las evaluaciones.

No se explica ni justifica en modo alguno porqué se despidió sólo a esas 3 cuidadoras - entre ellas Troncoso-, cuando había otras 12 o 13 agentes con la misma calificación ("Apta con reservas"), a quienes sí se les renovó el contrato.

Surge de la prueba que en el caso de Quezada y Valezca, ellas mismas habían solicitado previamente por nota no seguir trabajando en el jardín, ya que no se consideraban en condiciones personales para ello, pidiendo ser trasladadas a otra dependencia municipal. En el caso de Troncoso no había existido un pedido similar, ni se invoca causa alguna respecto de ella en particular, que de modo objetivo hubiera justificado su distracto, con ajenidad a su condición de delegada gremial.

Justamente, sí se acreditó que unos meses antes del distracto, en agosto 2017 la actora tuvo una participación activa en un reclamo por recategorización hacia la empleadora, en su carácter de delegada gremial, en una asamblea que se hizo en el jardín y que siguió luego con manifestaciones frente al Municipio los días posteriores.

El rol y participación de la actora en dicho reclamo fue cuestionado por la Municipalidad en la propia contestación de demanda, al considerar inapropiada la forma en que éste se ejerció: por haber permitido el ingreso de otras personas ajenas al jardín

el día de la asamblea; por el ruido de los redoblantes que afectaba a los niños, así como por atribuirle haber presionado o intimidado al personal a adherir al paro.

Cuestiones que se vinculan, sustancialmente, con el desempeño de su función gremial.

Y lo cierto es que el desempeño de la función gremial no puede justificar, por sí mismo, la no renovación del contrato.- Es evidente que de tal modo se estaría coartando la libertad sindical y el ejercicio de la actividad gremial, si el hecho de efectuar reclamos pudiera justificar el distracto.

Huelga destacar que la actividad gremial, en la que se dirige un reclamo hacia la patronal de mejoras en los salarios o condiciones de trabajo, a través de medidas de acción directa, puede generar un perjuicio a los intereses del empleador, al interrumpirse el trabajo, modificarse la forma de su prestación, o efectuarse una protesta pública. Mas aun así, el empleador se encuentra obligado a respetarla, ya que la actividad gremial tiene protección constitucional (art.14 bis CN, ver "Justificación del daño causado al empleador" en "El nuevo derecho sindical argentino" Capón Filas, Ed.Platense SRL, p.481 y ss). Esa protección se extiende así a los delegados gremiales, que no pueden ser despedidos, ni alteradas sus condiciones de trabajo, con motivo de su actividad gremial.

Ello no significa que el desempeño de la actividad gremial no deba guardar ciertos límites. El "daño" provocado por las medidas de acción directa en reclamo de mejoras a los trabajadores, debe restringirse al menor posible y adecuarse a las circunstancias. Ello así pues si bien "el ejercicio regular de un derecho propio ... no puede constituir como ilícito ningún acto... La ley no ampara el ejercicio abusivo de los derechos" (art.10 y cc. CCC). En caso de existir abusos o extralimitaciones en las medidas de acción directa por parte del delegado gremial o aún de los trabajadores, éstas podrán ser materia de sanción. De atribuirse tales inconductas al delegado, el empleador, previo a sancionarlo debió promover el trámite de exclusión de tutela, sin poder aplicar tales medidas en forma directa.

En resumen, en lo que al caso en tratamiento se refiere, se observa que no se han acreditado razones generales ni objetivas, ajenas a la función gremial de la actora, que excluyan la motivación sindical de su no renovación contractual.

No se acreditó que la no renovación del contrato de la actora tuviera relación o se fundara en la protección del interés superior de los niños (ley 26061), como se invocara al contestar la demanda. La actora fue ajena a las denuncias de maltrato, mientras que el solo hecho de haber recibido una calificación como "Apta con reservas" no resulta

fundamento, en cuanto se observa que muchas otras cuidadoras (12 o 13) recibieron la misma calificación y se les renovó el contrato, lo que indica que no fue éste el verdadero fundamento.

Y en cuanto a las alegadas extralimitaciones en el desempeño de su rol gremial para justificarlo, como se manifiesta al contestar la demanda, no se acreditó en particular que la conducta de la actora hubiera configurado un abuso o extralimitación en el ejercicio de la función gremial que la invalide. Si bien se acreditó el ingreso de 2 o 3 empleadas de otras áreas del Municipio el día de la Asamblea en el SUM del jardín, no se probó el rol de la actora en ello. Asimismo, surge que la asamblea dentro del jardín tuvo una corta duración (2 o 3 horas), sumado a que los testigos dijeron que ese día casi no habían ingresado niños, y que no se produjo ningún inconveniente ni altercado. Por lo que si bien la presencia de personas extrañas al jardín pudo haber afectado a los niños por el ruido, cabe tener en cuenta asimismo que, según los testigos, los redoblantes no ingresaron al edificio, manteniéndose a 20, 30 mts, de la entrada, en la vereda. (Véase en tal sentido fallo "Krafts Food v. Bogado Ramón", Trib Trabajo n°1 San Isidro, 16/10/2010, Rubinzal online 70061244, entre otros).

Por su parte, la mención de la conducta de la actora en oportunidad del reclamo por recategorización, al contestar demanda (fs.114 vta) permite considerar que su actividad sindical fue efectivamente tenida en cuenta para decidir su no renovación contractual.

Extremo que, sumado a la invalidez de los demás fundamentos invocados (denuncia de malos tratos, calificación examen psicológico), permiten considerar discriminatoria a la medida dispuesta por la empleadora. La no renovación de su contrato excede así las facultades discrecionales del Municipio, importando un acto ilegítimo.

La discriminación se ve así verificada por el trato diferente dado a la actora por su condición y en virtud del ejercicio de su actividad gremial, lo que se encuentra vedado no solo por la ley 23551 (art.52 y cc.) que le otorga una protección formal derivado de su cargo gremial, sino también, de un modo más amplio, por la ley 23592.

Dicha normativa prevé que, verificada tal circunstancia, ello trae aparejada la nulidad de la decisión de no renovación contractual dispuesta, debiendo la actora ser reinstalada en su puesto de trabajo (cfr. CSJN "Alvarez c. Cencosud" fallos: 333:2306). Aun cuando ello no importa trastocar el contrato de empleo público en uno de carácter permanente, la nulidad del acto rescisorio determina que el contrato transitorio de la actora rescindido deba continuar en la forma en que venía desarrollándose hasta entonces, con derecho a los salarios caídos. Solución ésta que determina corresponda la reinstalación,

más allá del vencimiento del plazo del mandato del cargo de delegada.-

Así se ha resuelto que "La finalización sobrevenida de la tutela, no incide entonces en el objeto pretendido pues -como previamente lo ha resuelto esta Corte-, no borra el obrar antijurídico cometido cuando aquélla estaba vigente, ni opera un efecto de convalidación del despido ineficaz (conf. causas L. 90.592, "Subiza" y L. 102.254, "Mansilla", cits.). Los efectos restitutivos tienen lugar como consecuencia propia de la nulidad, que "vuelve las cosas al mismo o igual estado en que se hallaban antes del acto anulado" (art. 1050 del Cód. Civil; doctrina legal cit.). "Sarasibar, Jorge Héctor vs. Municipalidad de Guaminí s. Pretensión de restablecimiento o reconocimiento de derechos, Suprema Corte de Justicia, Buenos Aires; 12-06-2013; Rubinzal Online; RC J 11745/13.-

En dicho fallo se dijo además que: "Si bien la Ley 23551 no establece diferenciación alguna entre agentes públicos y privados la finalidad tuitiva de la norma no puede confundirse con la estabilidad que gozan los empleados del estado por su condición de tales. Ello así, pues la Ley de Asociaciones Sindicales proporciona una protección adicional cuyo fundamento estriba en el ejercicio de la actividad sindical del agente. En el caso, si bien el actor por su condición de agente de planta temporaria no gozaba de la estabilidad que tienen constitucionalmente reconocida los empleados públicos de planta permanente, sí disponía, en cambio, atento su incuestionada calidad de representante sindical amparado por las garantías de la Ley 23551, de esa protección adicional que halla su fundamento en el derecho constitucional a la libertad sindical", ameritando la protección y reinstalación que dicha norma establece.

En el mismo sentido, ha resuelto la jurisprudencia en "Basualdo, Francisco vs. Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y otros s. Despido", Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala IV; 30-11-2011; Boletín de Jurisprudencia de la CNTrab.; RC J 9944/12; "Almeida, Marcela Silvia vs. Estado Nacional -Instituto Nacional de Estadísticas y Censos s. Juicio sumarísimo-", Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo Sala IX; 10-06-2013; Rubinzal Online; RC J 14157/13, entre otros.

También se ha expedido la Cámara del Trabajo Segunda de esta circunscripción, en fallo dictado en expte. "Osses Pedro Adrián c/Municipalidad de Cervantes s/ Acción de reinstalación" (Expte. N° 2CT-25736-12), en el que se resolviera la reinstalación de activista gremial objeto de discriminación, en fallo que fuera confirmado por el STJRN.-

Por último, cabe destacar el amplio marco de protección contra la discriminación y en

materia sindical que surge de los tratados internacionales de jerarquía constitucional, a ser tenidos primordialmente en cuenta para la solución de estos conflictos (arg. art.1 CCC), tal como fuera receptado por la jurisprudencia en forma reiterada. Véase en tal sentido, fallo "Balaguer, Catalina T. c/ Pepsico de Argentina S.R.L." (CNAT; Sala VI; Sentencia del 10/3/2004), en cuyo voto el Dr. Juan Carlos Fernández Madrid destacó que "el derecho a la no discriminación tiene su fundamento en la dignidad de la persona y en la igualdad de derechos entre todos los seres humanos, extremos que han recibido expreso reconocimiento en la Constitución Nacional y en diversos instrumentos internacionales con jerarquía constitucional (arts. 14 bis, 16, 37 y 75 inc. 22 C.N. y art.2 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, arts. 1, 2, 7 y 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, arts. 1 y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, arts. 2, 3 y 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, arts. 2, 3, 24 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, arts. 1 y 5 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial, arts. 1, 2, 3, 4, 11 y 15 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer y arts. 1 y 2 de la Convención sobre los Derechos del Niño), mientras que el principio de libertad sindical también se halla receptado constitucionalmente y por diversas disposiciones de instrumentos internacionales (art.14 bis y 75 inc. 22 C.N, art.22 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, art.23 inc. 4 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, art.16 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, art.8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, art.22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, art.5 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial y Convenios 87 y 98 de la O.I.T.), todo lo cual coadyuva a confirmar la solución alcanzada.

En consecuencia, propicio hacer lugar a la demanda, declarando la nulidad de la decisión de no renovación del contrato de Rosario Angélica Troncoso y ordenando su reintegro al puesto de trabajo que ocupó entonces en la Municipalidad de Fernández Oro hasta el 31/01/2018; así como el pago a valores actuales de los salarios que dejó de percibir desde ese momento y, finalmente, a efectos de hacer cesar en todas sus consecuencias el acto discriminatorio que aquí se objeta, disponer que se establezca su vínculo laboral con el Municipio en las mismas condiciones de regularidad que contaba hasta entonces.- Con costas a la demandada vencida (art. 68 CPCC)

Tal Mi voto.-

Los Dres.Nelson Walter Peña y José Luis Rodríguez adhieren al voto precedente por los mismos fundamentos fácticos y razonamientos jurídicos.

-----Por todo lo expuesto, LA CAMARA PRIMERA DEL TRABAJO DE LA SEGUNDA CIRCUNSCRIPCION JUDICIAL CON ASIENTO EN ESTA CIUDAD;

-----RESUELVE:

I- HACER LUGAR a la demandada deducida por ROSARIO ANGELICA ELIZABETH TRONCOSO contra la MUNICIPALIDAD DE GENERAL FERNANDEZ ORO, declarando la nulidad de la desvinculación de la actora dispuesta el 31/01/2018 y, como consecuencia de ello, ORDENAR su reintegro al puesto de trabajo que ocupó hasta dicha fecha; el pago a valores actuales de los salarios que dejó de percibir desde ese momento y la fecha en que se la reincorpore y, finalmente, establecer su vínculo laboral con el Municipio en las mismas condiciones de regularidad que venía desempeñando. Todo lo cual deberá ser acreditado en cuanto a su cumplimiento en autos en el plazo de VEINTE (20) días, bajo apercibimiento de astreintes a pedido de parte y sin perjuicio de las restantes sanciones que correspondan al funcionario responsable por incumplimiento de un mandato judicial.

II.- Con costas a la demandada, a cuyo fin a cuyo fin se regulan los honorarios de la Dra. Ailén Roca por las labores cumplidas por la parte actora en las dos etapas del pleito en la suma de \$50.880 (20 IUS); los de los Dres.Nicolás Martín Reballiatti y Silvina Valeria Fernández por las labores cumplidas por la demandada en la suma de \$ 40.704 (16 IUS), de conformidad con las disposiciones de los arts.6,7,9,10 y 40 de la Ley de Aranceles y con consideración de la importancia, calidad, extensión de los trabajos realizados y el resultado en casa caso obtenido.

III.-Firme la presente, por Secretaría, practíquese planilla de liquidación de impuestos y contribuciones.

IV.- Regístrese, notifíquese, cúmplase con Ley 869.-

Dr. Nelson Walter Peña

Presidente

Dra. Paula I. Bisogni Dr. José Luis Rodríguez

Vocal Vocal

Ante mi: Dra. Lucía Meheuech

- Secretaria -