

//neral Roca, 23 de abril de 2013.-

Y VISTOS: Para dictar sentencia en estos autos caratulados "NAVARRO CECILIA ELIZABETH; NAVARRO PABLO ANDRES y SANTANA ROMERO BENIGNO RUBEN C/ TEOREMA S.R.L. S/ RECLAMO" (Expte.Nº 2CT-21574-09).-

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 al Dr. Nelson Walter Peña, quien dijo:

I.- RESULTANDO: Se inician los presentes actuados con la demanda incoada por Cecilia Elizabeth Navarro, Pablo Andrés Navarro y Rubén Romero Benigno, contra Teorema S.R.L., por la suma de \$ 92.779,87 en concepto de indemnización por antigüedad; preaviso; integración mes de despido; indemnizaciones arts. 1º y 2º de la ley 25.323; indemnización Ley 25.013; indemnización art.52 Ley 23.551; SAC sobre preaviso; incremento salarial retroactivo e indemnización art. 80 LCT., con más los intereses y costas. Reclaman, además, la entrega de las Certificaciones de Servicios, Remuneraciones y Cese, constancias de aportes y Certificados de Trabajo.

Cecilia Navarro manifiesta que comenzó a trabajar bajo las órdenes de la demandada en el mes de enero de 2004, imponiéndosele como condición de la dación de trabajo, asociarse a la Cooperativa de Trabajo Sinergia Ltda. y que en el 2005, utilizando la misma figura fraudulenta, lo tuvo que hacer para Servifrut Cooperativa de Trabajo Ltda., siendo registrada por la demandada recién el 21 de enero de 2006.

Que cumplió funciones en el galpón de empaque sito en Av. Mitre de la localidad de Villa Regina, en la categoría de Clasificadora, según C.C.T 1/76, en forma dedicada, no siendo objeto de sanción alguna durante el transcurso de la relación laboral y que trabajó en forma ininterrumpida durante las temporadas y posttemporadas hasta el 13 de febrero de 2009, época del despido.

Pablo Andrés Navarro expresa que comenzó a trabajar para la demandada el 29 de enero de 2001, cumpliendo funciones de mecánico en el galpón de empaque sito en Av. Mitre de la localidad de Villa Regina.

Trabajaba en la temporada de enero a marzo o abril de cada año y en la posttemporada de acuerdo a los requerimientos de la empresa.

Que a lo largo de la relación laboral desempeñó sus tareas con el cuidado, eficacia y colaboración de un "buen empleado", no siendo pasible de sanción alguna hasta su finalización, el 13 de febrero de 2009.

Por su parte, Benigno Rubén Romero, relata que comenzó a trabajar para la demandada

el 25 de enero de 1999, en la categoría de “Embalador de 1º”, en el mismo establecimiento de empaque que los actores anteriores.

Que cumplía sus tareas en temporada y posttemporada desde el inicio de la relación hasta la época de su despido, el 13 de febrero de 2009.

Expresa que fue un trabajador dedicado, responsable, colaborador y solidario con sus compañeros, que formó parte de la Comisión Directiva del Sindicato de Obreros y Empacadores de Fruta de Río Negro y Neuquén, Seccional Villa Regina, como revisor de cuentas titular, con mandato cumplido el 9 de abril de 2008, según telegrama que acompaña.

Manifiestan que el 13 de febrero de 2009, en momentos en que se encontraban trabajando, son citados por su empleadora a las oficinas de la empresa donde se encontraba la Escribana Rosana Hernández, quien les notificó por acta notarial el despido y ante la negativa de ellos de suscribir el acta, no les hace entrega de la misma, sino que les entrega una nota con el membrete de la firma y suscripta, en apariencia, por el Sr. Ricardo Barazzutti, por la que les comunican que quedaban despedidos a partir de ese momento con justa causa. En la misma se alegó como causa incumplimientos y/o efectuados con dolo, negligencia e impericia, causando daño a la empresa y a terceros, concretando ellos en: impedir el ingreso de la fruta cosechada de la empresa y de terceros al frío de ese establecimiento; impedir que se procese fruta; impedir la salida de bins vacíos o con fruta; impedir la entrada y salida de materiales de empaque; impedir la entrada y salidas de camiones con fruta caliente y fruta procesada; causar daños a los bienes de la empresa y no acatar la conciliación obligatoria dictada por el Ministerio de Trabajo de la Nación, alegando que esos graves daños causados hacen imposible la continuación de la relación laboral por culpa y pérdida de confianza.

Que ante tal circunstancias Cecilia Navarro y Pablo Navarro remitieron telegramas con fecha 19 de febrero de 2009, solicitando aclaración de la relación laboral, rechazando el despido por malicioso, falaz, ilegal, improcedente, extemporáneo y discriminatorio, negando los hechos imputados e intimando el pago de las indemnizaciones por despido sin causa y, además, la correcta fecha de registración y recibos de haberes de los años 2.004 y 2.005 en el caso de Navarro.

Benigno Rubén Romero remitió telegrama, en la misma fecha, intimando a la demandada a que en plazo de 48 hs. aclare situación laboral y remita copia de los términos del despido dispuesto. Rechazó, asimismo, el despido por los mismos motivos que los actores mencionados anteriormente, alegando además nulidad absoluta y

violación de los derechos sindicales, en función de la estabilidad establecida en el art. 48 de la Ley 23.551 de la que gozaba por haber sido revisor de cuentas de la Comisión Directiva de la Seccional de Villa Regina, invocando el amparo de los arts. 47, 48 y 52 de la ley citada, todo bajo apercibimiento de considerarse despedido por culpa y responsabilidad de la patronal. Negó puntualmente los hechos que la demandada esgrimió para el despido. Hizo reserva de iniciar querrela por práctica desleal e intimó el pago de las indemnizaciones y la entrega del certificado de trabajo y de la certificación de servicios.

La empleadora contestó por carta documento las intimaciones cursadas, ratificando los despidos y las causales invocadas y rechazando los reclamos indemnizatorios pretendidos por los accionantes.

Señalan que la demandada les endilga una serie de daños inexistentes, ocasionados por una medida de fuerza decidida por la organización sindical que los nuclea, a la cual están adheridos la mayoría de los trabajadores de la empresa y de la región, pero la patronal sólo sancionó a los actores, en franca violación del art. 17 de la LCT, lo que demuestra arbitrariedad de la medida tomada y violación del principio de buena fe.

Relatan en ese orden que el 12 de enero de 2009, el Sindicato de la Fruta de Río Negro y Neuquén, ante la falta de respuestas a sus reclamos salariales tomó la decisión de llevar adelante una medida de fuerza, consistente en paro por tiempo indeterminado, al que se adhirieron los trabajadores de las diferentes plantas de empaque, entre ellas los de Teorema S.R.L., y que convencidos de la legitimidad de su reclamo, hicieron lo mismo.

Que la medida de fuerza se prolongó desde el 12 hasta el 26 de enero de 2009, en que volvieron a sus tareas, período durante el cual el Ministerio de Trabajo de la Nación dictó la conciliación obligatoria, aunque ésta fue rechazada por el Sindicato por decisión de la asamblea convocada al efecto.

Remarca que el 26 de enero de 2009 todo el personal de la firma Teorema SRL. retomó sus tareas en el galpón de empaque incluidos los actores.

Que desde esa fecha, luego de la decisión gremial del sometimiento al laudo arbitral propuesto en la paritaria, volvieron a trabajar en su horario normal y habitual y en sus respectivas categorías hasta el 13 de febrero de 2009, en que son despedidos.

Consideran que el despido fue extemporáneo ya que la empresa lo dispone 19 días después de terminado el reclamo salarial y de las supuestas “falsas causas” que les imputan, violentando el principio de contemporaneidad que rige en materia laboral,

sobre todo tratándose de actos sancionatorios, máxime cuando la sanción es el despido. Por otro lado, les sorprende que la empresa les endilgue a tres personas la responsabilidad de los daños que creen inexistentes, como si sólo tres personas tuvieran capacidad para impedir todos los hechos de los que se los acusa como fundamento del despido.

Que, por un lado, en las cartas documentos remitidas por la empresa se expresa que “Usted, el gremio y todas las personas que cometieron daños y perjuicios son responsables por los mismos”, con lo que estaría reconociendo que todo el personal que adhirió a la medida o en su mayoría, son responsables por los supuestos daños y perjuicios, sin embargo la firma no despidió a todo el personal, sino sólo a tres personas o alguna más, es decir, arbitrariamente eligió a tres personas para despedir, y ese motivo solo lo conoce la empleadora.

Agregan, reforzando la postura de la inexistencia de los daños, que hasta la fecha no recibieron ninguna citación policial y/o judicial que les impute daño alguno.

Destacan, asimismo, que en la sede del galpón de empaque de la empresa durante los días que duró la medida permaneció personal policial, estimando que lo era para evitar desmanes, y que en tal sentido no se labraron actas policiales y/o contravenciones contra ellos.

Que a pesar de haber achacado responsabilidad al gremio tampoco se accionó contra él ni se lo denunció.

Alegan contradicciones de la demandada al expresar que se impidió entrada y salida de camiones con fruta caliente y procesada y de materiales de empaque, cuando lo lógico sería que se impida la entrada o la salida, planteándose el interrogante, de cómo pudo trabajar la empresa y cómo pudo procesar la fruta, además de la invocación de daños a terceros cuando no los demostró, sin perjuicio de señalar que los terceros son ajenos a la relación laboral habida entre las partes.

Concluyen, que todas las causales invocadas son falsas y que ninguna de ellas puede configurar causal de despido, que son poco claras y tendenciosas, calificando la extinción del vínculo de ambigua, arbitraria y violatoria del principio de buena fe, impidiéndoles ejercer debidamente el derecho de defensa por desconocimiento de las causas.

Respecto de la conciliación obligatoria dictada por el Ministerio de Trabajo, entienden que lo es para las partes en conflicto, es decir SOEFRyN y CAFI, pero no para el trabajador en forma personal, y si la empresa tenía la intención de que los obreros la

acataran, debería haberlos intimado a presentarse a trabajar, hecho que no sucedió, entendiéndose que tal circunstancia avala la extemporaneidad, arbitrariedad y discriminación de los despidos dispuestos.

Citan Doctrina que refrenda su postura y la Disposición N° 1/09 dictada por el Ministerio de Trabajo de la Nación, Delegación General Roca, que en su art. 4° intima a la Cámara Argentina de Fruticultores Integrados (CAFI) y por su intermedio a las empresas, a abstenerse de tomar represalias de ningún tipo con el personal representado por la organización sindical, ni con ninguna otra persona por el diferendo planteado, lo que -afirman- conforma al despido dispuesto como una clara represalia por la adhesión a la medida de fuerza.

Califican asimismo al despido como discriminatorio, toda vez que su motivación estuvo enmarcada en un conflicto colectivo, el que tuvo su origen en una decisión gremial y no personal y, a pesar de que la mayoría de los obreros de la demandada se adhirió, esta última sólo “castigó a tres personas”.

Agregan que resulta suspicaz en el despido, el vínculo que tienen los actores con el representante del Sindicato que decidió la medida, toda vez que Cecilia Navarro es hermana y Pablo Navarro primo de Víctor Navarro, Secretario General de SOEFRyN, Seccional Villa Regina y el otro un ex dirigente sindical.

Remiten a las disposiciones del art. 1° de la Ley 23592 y al art. 11 de la Ley 25013 las que entienden que se aplican al despido discriminatorio, previendo -esta última- un incremento indemnizatorio del 30% sobre la indemnización por antigüedad.

Denuncian violación de los arts. 17 y 81 de la LCT y de los arts. 14 bis y 16 de la Constitución Nacional, al otorgar un trato desigual con los trabajadores que conforman el plantel de la empresa, entendiéndose que la discriminación tiene su razón de ser en las ideas políticas, más precisamente razones gremiales, violentando los derechos otorgados por la C.N. y por la Ley 23551.

Plantean cuestiones específicas referidas a cada uno de los actores. Respecto de Cecilia Navarro que tal fuera anticipado, durante los años 2004 y 2005 tuvo que asociarse a la Cooperativa de Trabajo Sinergia Ltda., primero, y con posterioridad a Servifrut Ltda., para poder trabajar, cuando en realidad era la firma Teorema S.R.L. la que se valía de esos servicios, burlando la legislación laboral, la de la seguridad social y los derechos laborales de la trabajadora.

Que en ambas temporadas se trabajaba en el establecimiento de empaque de la demandada, con materiales propios y bajo la dirección y organización de directivos y

personal jerárquico de la misma.

Que por sus tareas recibía “anticipos de retorno” o “retiro mensual a cuenta de resultados”, siendo afiliados a las cooperativas casi la totalidad de los trabajadores, sin embargo no tenían participación en las asambleas, ni en las decisiones del órgano.

Consideran la connivencia entre las cooperativas y el empleador como dolosa y fraudulenta, entendiéndose de aplicación los arts. 14 y 29 de la LCT, pues la afiliación a las primeras, lo era en miras de proporcionar su trabajo a la empresa accionada.

Manifiestan que no se realizaron los aportes a los regímenes de la seguridad social y sindicales y que, aún en el caso de que se hayan realizado pagos ante la AFIP, inscribiendo al trabajador como monotributista o autónomo, dicha figura nada tiene que ver con la calidad de trabajador que detentaba el obrero.

Citan Jurisprudencia al respecto y las disposiciones de las leyes 25250 y 25877, estando vigente la primera al comienzo de la relación laboral, disponiendo expresamente la prohibición de las cooperativas de trabajo de actuar como empresas de servicios eventuales, ni de temporada, a lo que se suma la aplicación de los arts. 14, 23 y 29 de la LCT.

Sin embargo plantean, la inconstitucionalidad del art.4º de la Ley 22.250, toda vez que la aplicación lisa y llana de su primer párrafo deviene en clara violación del art. 14 bis de la Constitución Nacional y el art. 40 de la Constitución Provincial, pues considera al trabajador como dependiente de la cooperativa de trabajo, entendiéndose que en el caso se aplica la conjunción normativa de los arts.14, 23 y 29 de la Ley de Contrato de Trabajo, habida cuenta que brindan mayor protección al trabajador en relación de dependencia, todo en el marco del orden público laboral.

Particularmente, respecto el actor Benigno Rubén Romero, señalan que en el año 2004 fue elegido para integrar la Comisión Directiva de la Seccional Villa Regina del Sindicato de Obreros y Empacadores de Fruta de Río Negro y Neuquén, en el cargo de revisor de cuentas titular, designación que fue comunicada oportunamente a la empresa. Dicho mandato finalizó el 9 de abril de 2008, fecha en que asumieron las nuevas autoridades, hecho que también se le comunicó a la empleadora.

Que el art.48 de la Ley 23.551 establece que no podrán ser despedidos durante el término de un año hasta después de la cesación de sus mandatos, los representantes gremiales electos, empero la demandada desoyó dicha norma, no inició el procedimiento de exclusión de tutela y a pesar de la intimación a la reinstalación que cursó el accionante, se mantuvo en su postura de ratificar el despido dispuesto.

Aclara, que para el supuesto de que el Tribunal entendiera que el despido dispuesto por la empleadora es nulo, el actor envió nuevo telegrama frente a la ratificación del despido, considerándose despedido por injuria patronal, por lo que acciona por las remuneraciones que le hubieren correspondido percibir hasta el 9 de abril de 2009, fecha en que se cumplió el año de estabilidad.

Reclaman los accionantes el incremento salarial retroactivo establecido por laudo arbitral del 27 de febrero de 2009, que se aplicó en forma retroactiva desde del 1° de enero de 2009, el que no les fue abonado en la liquidación final.

Practican liquidación, ofrecen prueba, hacen reserva de interponer Recurso Federal por violación de los arts. 14, 14 bis, 16, 17 y 18 de la Constitución Nacional, fundan en derecho y peticionan que oportunamente se haga lugar a la demanda, con costas .

A fs. 83 se ordenó correr traslado de la acción.

A fs.143/150 se presentó la accionada, opuso excepción de falta de personería y contestó la demanda solicitando el rechazo de la acción en todas sus partes, con costas.

Respecto de la excepción planteada, señala que de uno de los actores, Benigno Rubén Romero Santana otorgó poder a su abogado para iniciar juicio contra Moño Azul S.A y no contra Teorema S.R.L..

Con relación a la demanda, niega adeudar la suma reclamada por los accionantes; que Cecilia Navarro haya comenzado a trabajar para Teorema S.R.L. en el mes de enero de 2004 y que como condición se haya tenido que asociar a la Cooperativa de Trabajo Sinergia Ltda., al igual que en el año 2005 con la Cooperativa Servifrut Ltda.; que lo haya hecho tal como describe en la demanda; que haya trabajado en forma ininterrumpida hasta el 13-02-2009; que en las temporadas de trabajo 2004/2005 haya trabajado para Teorema S.R.L. y de la forma mencionada; niega los anticipos de retorno, perjuicio alguno causado, encubrimiento de la relación de trabajo; que la mayoría de los trabajadores del empaque estuvieran asociados a una cooperativa y que sean de aplicación al presente los arts. 14 y 29 de la LCT.

Niega que las tareas realizadas por el actor Pablo Andrés Navarro lo hayan sido como lo describe en la demanda y que no haya sido objeto de sanciones durante la relación laboral. Asimismo, que Benigno Rubén Romero haya realizado tareas de temporada y posttemporada desde el 13 de enero de 1999 hasta el 13 de febrero de 2009; que se haya desempeñado como lo describe en la acción; que hubiese integrado la Comisión Directiva del Sindicato de Obreros y Empacadores de Fruta de Río Negro y Neuquén, como revisor titular de cuentas; que tenga mandato cumplido al 9 de abril de 2008 y que

haya acompañado telegrama en tal sentido; que hubiera notificado la designación y la culminación del mandato que invoca o las fechas de su vigencia; que sea aplicable el art. 48 y el art. 52 1er párrafo de la Ley 23.551; que sea nulo el despido; que le correspondan haberes hasta el 9 de abril de 2009; que le corresponda el año de estabilidad que invoca y que ostente condición de representante gremial electo hasta el 9 de abril de 2008.

Niega que todo el personal y los actores hayan retomado sus tareas el 26-01-2009, luego de la decisión gremial de sometimiento al laudo arbitral propuesto en la paritaria; como así también que el despido haya sido extemporáneo; que se haya dispuesto 19 días después de terminado el reclamo salarial; que el reclamo sindical haya terminado el 13 de febrero de 2009; que las causales invocadas sean falsas; que sea aplicable el principio de contemporaneidad; que la empresa endilgue a tres actores daños inexistentes; que se los haya elegido arbitrariamente para despedirlos; que no hubieran podido ejercer su derecho de defensa y que la extinción del contrato de trabajo haya sido sin justa causa.

Niega que las partes del conflicto en la conciliación obligatoria sean solamente el sindicato y la asociación o cámara que agrupa a los empleadores y que la misma haya sido sólo para ellos; que el despido sea una represalia por la adhesión a la medida; que la empresa deba haber intimado a los trabajadores a trabajar; que el despido lo haya efectuado por el vínculo familiar de los actores con Víctor Navarro; que no haya habido incumplimiento de parte de los actores; que sea de aplicación la Ley 23.592 y 25.013; la violación a los arts. 17 y 81 de la LCT y 14 bis y 16 de la C.N.; que haya habido trato desigual con los trabajadores; que sea aplicable la Jurisprudencia citada; que no se les hayan entregado los certificados de servicios, como que hubieran intimado su entrega; finalmente niega todos y cada uno de los rubros que integran la liquidación de los actores.

Manifiesta que los actores fueron despedidos con justa causa el 13-02-2009, mediante actuación notarial, haciéndoles entrega de copia del texto de la comunicación, toda vez que fueron partícipes de los graves daños ocasionados a la empresa,

Que en el conflicto por aumento salarial reclamado por el sindicato de empleados de empaque (SOEFRYN Expte. N° 101.214/08) y también por el personal de frigoríficos (STHIMPRA Expte. N° 101.261/08), en el que se había resuelto en un comienzo ejercer el derecho de huelga, el Ministerio de Trabajo de la Nación dictó el 16 de enero de 2009 la conciliación obligatoria por un plazo de cinco días.

En ese marco, en forma inmediata, los empleados del frío y su gremio acataron la conciliación obligatoria, acudieron a la audiencia dispuesta por el Ministerio de Trabajo de la Nación y acordaron una nueva escala salarial para el año 2009.

Que en Teorema S.R.L., a pesar de haber sido notificados el Sindicato de la Fruta y los trabajadores en forma personal, a los que se le dio una copia de la Resolución del Ministerio de Trabajo, no acataron la conciliación obligatoria, continuaron con el paro y de manera contraria a lo resuelto por el Ministerio, endurecieron la medida por la vía de impedir que otros obreros trabajen.

Señala, que a partir del 20 de enero de 2009 los dos portones de ingreso y egreso de vehículos y camiones fueron obstruidos por dirigentes gremiales del sindicato de la fruta y por empleados de la demandada, que prendían fuego a cubiertas durante las 24 hs. del día. Cuando se intentaba hacer ingresar algún camión, se colocaban los obreros - entre ellos los despedidos- delante de éstos para impedir el ingreso de fruta cosechada (principalmente pera W'illians), ocurriendo lo mismo cuando intentó salir un camión con fruta procesada para el puerto de San Antonio.

Que agregaban más combustible al fuego para impedir la salida y que Romero aportaba elementos para que la acción fuera más agresiva. Cuando los socios o algunos obreros intentaban apagar el fuego recibían insultos, amenazas y pedrazos.

Expresa que el bloqueo de ingreso y egreso fue total desde el 20-01-09 al 25-01-09 y que la fruta cosechada tuvo que volver a la chacra esperando el desbloqueo para ingresar a proceso o a frío.

Que durante ese período y aun después, los socios se reunían con los obreros y con los representantes del sindicato a fin de poner coto al conflicto y a los daños que se ocasionaban, puesto que no podían consentir que se siguiera menoscabando la propiedad privada, la amenaza que significaba tener fuego constante a metros de la planta, sin que hubiera distancia suficiente que asegurara que nada iba a suceder, entendiéndose que la situación que los mantenía en vilo –no solo a los propietarios, sino al barrio cercano- se asemeja más a la realidad colombiana que a la nuestra.

Destaca, que al ser la fruta un producto perecedero la falta de frío la afectó, toda vez que al llegar la pera W'illians al galpón (variedad que se estaba cosechando en ese momento), debía ser empacada y despachada a los destinos con una presión superior a las 15 o 16 libras, y que esa variedad pierde rápido la presión una vez cosechada se acelera el proceso de maduración.

Que se debe ser muy cuidadoso al momento de su procesamiento, desde la cosecha

hasta el despacho a destino, cualquier error destruye el producto o lo hace de imposible colocación en los mercados, puesto que un producto con muy baja presión no se puede cargar por disposiciones sanitarias o de mercado. Y, que al no haberse podido ingresar fruta al empaque y frío desde el 20 de enero, toda la fruta cosechada se perdió, porque no reunía las condiciones para ser procesada, empacada y enviada a los mercados de ultramar, de esa circunstancia dio conocimiento el periodismo.

Que el daño se ocasionó a Teorema S.R.L. y a los productores que habían firmado contrato con la empresa, sea por compraventa de fruta o como servicio de empaque y frío y que no pudieron dejar su fruta en el frío.

Agrega, que tampoco permitieron los obreros sacar los bins de la planta ni materiales de empaque, como que tampoco se pudo sacar a puerto los camiones que estaban dentro del predio con fruta procesada y cumplir con los clientes del exterior.

Que los actores participaron en forma personal de esos actos, los que aparecen en la documental que se acompaña y que forma parte del expediente que debió iniciarse a fin de lograr el ingreso a la planta, que insultaron y agraviaron a los socios y que prendían fuego en el portón de ingreso e impedían la entrada y salida de vehículos y que Romero colaboró personal y activamente aportando cubiertas y materiales para armar el piquete. Que fue la actuación de los actores y la participación activa en esas manifestaciones dañosas las que impidieron la continuidad del vínculo laboral, dado que su actuar fue contrario a las normas de los arts. 62, 63, 84, 85, 87, 88 y sgtes. y cctes. de la LCT.

La pérdida de confianza alegada fue justificada, ya que se agotaron todos los medios posibles, se entabló diálogo personal con los socios, los accionantes no negaron su participación ni demostraron intención de cambiar su actitud y alentaban al resto a seguir produciendo daños amparándose en una obediencia al sindicato que mantenía dicha medida de fuerza. Entiende, que el que no cuida su lugar de trabajo, pone en riesgo las instalaciones y la salud de su compañeros, superiores y vecinos, no puede tener una conducta ajustada a derecho y que la misma fue la que creó la convicción de que los actores ya no eran confiables, siendo estas las razones que fundamentaron el despido dispuesto.

Que según los actores su obrar ilícito y doloso estuvo justificado en el cumplimiento de las órdenes e instrucciones dadas aparentemente por el gremio en general y el Secretario General de Villa Regina en particular.

En el derecho argentino solo existe la obediencia relativa, donde el subordinado está obligado a cumplir las órdenes lícitas impartidas por el superior jerárquico y por ende

no había posibilidad de que cualquier orden o instrucción por parte del sindicato avalara la realización de actos antijurídicos

. Que el derecho de huelga es un derecho reconocido constitucionalmente, pero los atentados contra la integridad física de sus compañeros, terceros y superiores o los daños sobre las instalaciones de la empresa o herramientas son injustificables. Que esos daños fueron reconocidos por los actores, los que inculparon expresamente al sindicato. Y, lo que indudablemente la ley y el derecho no pueden reconocer es la utilización de vías de hecho que ocasione daños a los bienes, a las cosas y a las personas.

Lo que el empleador debe soportar son daños normales y ordinarios derivados de la huelga, como una merma en la producción, pero no daños innecesarios o perjuicios extraordinarios como insultos, agravios, amenazas, obstrucción al ingreso y egreso y las consecuencias dañosas en la fruta y los incumplimientos contractuales, como ocurrió en este caso donde existió abuso de derecho.

Describe como hechos reconocidos por los actores el haber impedido el ingreso y egreso de vehículos con fruta del establecimiento y el no acatamiento al dictado de la conciliación obligatoria dictada, los que además fueron constatados por la Escribana Rossana Hernández, todo lo que provocó el inicio de una acción de amparo por parte de Teorema S.R.L., ante la imposibilidad de ingresar o sacar fruta.

Impugna la liquidación de todos los rubros practicada por los actores, por cuanto a su entender existió despido con causa. Realiza, asimismo, impugnación particular de cada ítem y respecto de la indemnización de la ley 23551 reclamada por Benigno Romero considera que no corresponde toda vez que alega la falta de notificación expresa a la empresa del cargo gremial y su duración.

Ofrece prueba, funda en derecho, impugna prueba, hace reserva de recurso extraordinario federal y peticiona que oportunamente se rechace la demanda, con costas. A fs. 151 se corre traslado de la documental y de la excepción opuesta.

A fs. 152/154 la parte actora contestó el traslado conferido, rechazando e impugnando la documental anexa. Agregó una nueva carta poder otorgada por Benigno Rubén Santana Romero, ratificando la acción y reconociendo el error incurrido al haber acompañado inicialmente un poder dirigido a otra demandada.

Por sentencia interlocutoria de fs. 162/164 se resolvió la excepción de falta de personería, rechazando la misma, aunque imponiendo las costas de la incidencia al actor, toda vez que dio motivo para interponer la defensa.

A fs. 165 obra el acta de audiencia de conciliación en la que consta la presencia de los

actores, la de su letrado apoderado y la incomparecencia de la demandada y/o letrado alguno que la represente.

A fs. 169/170 se abrió la causa a prueba.

A fs. 191/199, 207/432, 435/437 y 441/443, se agregaron informes de Afip; del Ministerio de Trabajo de la Nación; de la Comisaría 5ta. De Villa Regina; y del Sindicato de Obreros y Empacadores de la Fruta de Río Negro y Neuquén, respectivamente.

A fs. 453/480 se agregó expediente administrativo "Teorema S.R.L. s/Depósito Documentación Obreros Varios" (Expte. n° 79.032, Letra "T", año 2.009).

A fs. 481 obra el acta de audiencia de vista de causa, en la que consta la presencia de los actores, la de su letrado apoderado la del apoderado de la demandada y el representante legal de la misma, la imposibilidad de llegar a un acuerdo y de recepcionar la audiencia atento estar el Tribunal avocado a la primer a audiencia de vista de causa fijada.

A fs. 490/492, 4932/500 y 502/539 se agregaron informes de la escribanía Rossana Hernández; del Ministerio de Trabajo de la Nación, Delegación General Roca y del Ministerio de Desarrollo Social, Instituto Nacional de Asociativismo y Economía Social, respectivamente.

A fs. 556 luce el acta de la Audiencia de Vista de Causa, en la que consta la presencia de los actores, de su letrado apoderado, del apoderado de la demandada y el representante legal de la firma, la absolución de posiciones de éste y la de los actores, la declaración testimonial Claudia Poblete, Luis Zoratti y Enrique Velázquez, el desistimiento de los restantes testigos ofrecidos por la parte actora, la decisión del Tribunal de darse por suficientemente informado, no obstante el reparo de la demandada con relación a ello, el cumplimiento por parte de la accionada con relación a la instrumental requerida, la falta de objeción a la misma por parte de la actora y la conformidad con su devolución, y el decreto del Tribunal que dispuso estar a la agregación de las informativas pendientes ya reiteradas.

A fs. 561 se agregó informe del Sindicato de Obreros y Empacadores de Fruta de Río Negro y Neuquén y a fs. 564 se agregó por cuerda floja expediente N° 5283-JP20-09 y a fs. 569/589 informe del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Finalmente a fs. 593 los letrados formulan sus respectivos alegatos y se dispuso el pase de los AUTOS al ACUERDO para dictar sentencia definitiva.

II.- CONSIDERANDO: Corresponde a continuación fijar los hechos que considero acreditados, apreciando en conciencia las pruebas producidas, conforme lo establece el

art. 53 inc.1º de la Ley 1.504, los que a mi juicio son los siguientes:.

1.- Que en la temporada del año 2005 Cecilia Navarro trabajó como asociada a la Cooperativa Servifrut Ltda. en el galpón de empaque de propiedad de la demandada en la categoría de clasificadora (confesional del representante legal de la demandada, confesional de la actora, testimonial de Enrique Velázquez y de Luis Zoratti).

2.- Que es registrada por Teorema S.R.L. el 21 de enero de 2006 (contestes las partes, recibos de sueldo fs. 13/33, informativa Afip fs. 191/199 y confesional de Cecilia Navarro).

3.- Que el actor Pablo Andrés Navarro ingresó a trabajar bajo las órdenes de la demandada el día 29 de enero de 2.001, desempeñándose en un primer momento como mecánico y luego como armador de cajas a máquina de acuerdo al CCT 1/76 (recibos de fs. 35/44).

4. Que el actor Benigno Rubén Romero Santana comenzó a trabajar bajo las órdenes de la demandada el día 25 de enero de 1999, desempeñándose como embalador de primera (recibos de haberes de fs. 45/51).

5.- Que en el marco de una negociación colectiva entre el Sindicato de la Fruta y la CAFI con el objeto de establecer los salarios vigentes de la actividad para la temporada del año 2.009, se suscitó un conflicto colectivo de trabajo, disponiendo medidas de fuerza la entidad gremial promediando mediados de enero de 2.009 a la que adhirieron los actores. Que dichas medidas perduraron hasta el 25 de enero de 2.009.

6.- Que todos los operarios de Teorema SRL., incluidos los actores, retomaron sus tareas el día 26 de enero de 2.009 (absolución de posiciones del representante legal de la demandada y testigos).

7. Que la demandada despidió a los actores el día 13 de febrero de 2009, comunicando dicho acto por Acta Notarial (fs. 110/111, contestes las partes).

8.- Que el actor Benigno Rubén Romero integró la Comisión Directiva de la Seccional Villa Regina del SOEFRNyN, desde el 07 de junio de 2004 hasta el 08 de abril de 2008. (demanda, confesional del representante legal de Teorema S.R.L.; testimonial de Luis Zoratti e informativa de fs. 441/443).

9.- Que por telegrama de fecha 19 de febrero de 2.009 Benigno Rubén Romero intimó a la demandada a la reinstalación en su puesto de trabajo (fs. 59), pero que frente al rechazo de su reclamo (carta documento de fs. 55), optó por considerarse despedido el 21 de mayo de 2.009 (telegrama de fs. 56).

En la audiencia de vista de causa, la testigo Claudia Poblete (testigo de la actora)

declaró que: Conoce a los actores por ser compañeros de trabajo en la empresa Teorema S.R.L.. Ella trabaja en Teorema S.R.L. desde hace 10 temporadas. Cuando ingresó, ya estaba trabajando Romero Benigno; los demás no. El año pasado (2009) se llegó a un acuerdo entre todos los compañeros de hacer paro. La medida fue, primero quedarse dentro de la empresa y después, afuera del galpón, sentados. Los camiones entraban y salían. Aclara que la empresa les ordenó que se retiraran del establecimiento y por ello se quedaron afuera del mismo. Vio cubiertas quemándose en la calle y los camiones podían pasar si querían. Luego se decidió que no salieran camiones cargados con fruta del galpón. Esa medida se tomó luego de volver de Roca de una asamblea, ya que cuando llegaron al establecimiento se encontraron con personal ajeno a la empresa que estaba trabajando en el galpón. A raíz de ello, la medida fue bloquear el acceso al galpón. Estaban todo el día, la testigo hasta las 24 hs., después se retiraba y volvía a las 7 hs; pero quedaban compañeros de trabajo a la noche. Todos los obreros estaban allí; los dos turnos; eran unos 60 obreros aproximadamente los que se quedaban a la noche. Los actores cumplían la misma medida de fuerza que la testigo y el resto de los compañeros, ya que la modalidad se decidió entre todos. Recuerda que los obreros ajenos al establecimiento que estaban trabajando ese día que volvieron de la asamblea en Roca, salieron por atrás del establecimiento. No sabe bien por qué razón se los despidió a los actores, ya que éstos no eran los más activistas sino que todos cumplían con la misma medida de fuerza. Las gomas las traía un compañero en bicicleta de apellido Suárez que era del otro turno. No vio a los actores parar camiones o impedir el ingreso de éstos. Las decisiones de las medidas de fuerza a tomar se adoptaron entre todos; no había nadie al frente. Los delegados eran Orieta, Muñoz y Rolando Garrido. Nos podrían haber despedido por la misma causa a todos. No sabe por qué despidieron sólo a los actores. En tren de imaginar razones, sabe que los Navarro son primos del que está en el Sindicato de Villa Regina y del otro no sabe. Antes de comenzar la medida habían trabajado los primeros días de enero. El año pasado (2009) entró el 5 o el 6 de enero a trabajar la temporada. La testigo prendió fuego cubiertas. Serían 3 o 4 los que las prendían. A media cuadra hay una gomería y la testigo fue a buscar cubiertas. Todos bloqueaban el ingreso. Un camión de materiales pudo salir por otro portón. Se enteró que un camión quiso entrar con fruta y no se lo dejó entrar. Conoce a Jorge Alcaraz Lara y también lo despidieron. Agrega, que se hicieron presentes dirigentes del Sindicato de Regina cuando dispusieron el bloqueo. El Sindicato apoyaba las medidas. Recuerda que el Ministerio dictó la conciliación obligatoria y ellos continuaron ahí

afuera. A Roca vinieron a una movilización. Estuvieron una semana con el bloqueo. La testigo integra la Comisión Directiva del Sindicato, es Secretaria de Prensa desde hace dos años. Cuando se levantó la medida la testigo volvió a trabajar hasta la finalización de temporada. Se hizo una asamblea por los despidos de los actores. Se analizó el posible daño a la empresa pero se decidió seguir con las medidas. En un momento salió el capataz Zoratti y dijo que si volvían a trabajar, les iban a arreglar lo que correspondía, lo que arreglaran en el Ministerio de Trabajo. Lo analizaron y siguieron con la medida porque no se había arreglado nada en Roca. El mismo día que levantaron todos los galpones levantaron la medida también ellos. En algunos galpones se había dispuesto la misma medida, es decir estaban afuera y no dejaban entrar a nadie. En su momento se les dijo que le iban a pagar los días de paro pero ello no ocurrió. Estima que fue poco el daño que se le hizo a la empresa. Este año (2.010) la testigo no trabajó. Finalmente, agregó que cuando se reintegró en la temporada del año 2.005 estaba trabajando la actora Cecilia Navarro.

A su turno, Luis Zoratti (testigo de la demandada) declaró que: Conoce a los actores y trabaja para la demandada desde hace 15 o 16 años. Ingresó antes que los actores. El testigo es capataz de la planta de empaque. Recuerda que trabajó una cooperativa en los años 2.004 o 2.005 en el galpón de empaque. No recuerda si Cecilia Navarro estaba en esa Cooperativa. Eran pocas horas las que trabajaban por cooperativa. En la temporada del año 2.009, de un momento para el otro el personal decidió comenzar con el paro. En algún momento los obreros estuvieron adentro del galpón, en otro estuvieron afuera. No recuerda si se fueron por decisión de ellos o si la empresa les dijo que salieran afuera del establecimiento. Estaban sentados afuera. En un momento los obreros bloquearon; no dejaban ingresar ni salir absolutamente nada. Sólo ingresaban los administrativos, algún personal de galpón, capataz, jefe de báscula, la parte frigorífico y los mecánicos, después no entraba nadie. Ni podían entrar fruta ni salir con materiales de empaque. El bloqueo fue durante las 24 hs. y durante 12 días. El bloqueo duró alrededor de 10 días más o menos. Paralizó la actividad del galpón durante todos esos días. Unas 150 o 160 estaban en el bloqueo. A los actores los despidieron Hubo un conflicto muy grande y muchas fotos y aparecían ellos en todas o estaban muy presentes. Se despidió a más personal pero se arregló. En total fueron 7 más o menos los despedidos. Los otros tengo entendido que recibieron un dinero. Los actores estaban en los puntos más estratégicos y en los lugares donde había más conflicto. Los delegados estaban presentes en el bloqueo. Los actores tenían más protagonismo porque traían cubiertas, tiraban cosas

(leña) ahí adelante. Hay cámaras internas pero no en ese sector. Cree que había una filmación del conflicto. Él salió a hablar con los obreros varias veces, para ver si había alguna posibilidad de entrar a trabajar. Eran cordiales. Habló con los delegados, con distintas personas, con los actores. La empresa tuvo intenciones de trabajar con gente ajena a la empresa pero luego desistieron porque era general. En esa época entran 500 bins por día de 400 kg. cada uno La planta procesa 500 bins por día. Y si ingresan 1000, 500 se procesan y 500 se mandan al frío. Hay 15 cámaras. Se procesan 4 o 5 millones de pera más otro tanto de manzana en total en ese galpón. Se empaican 8000 bultos por día que van a cámara frigorífica. Se ocupan 160 personas en dos turnos de 9 horas cada uno, son 18 hs. en total las que se trabajan por día. Se quemaron cubiertas fuera del establecimiento todos los días. El bloqueo eran las 24 hs.. Barazzutti salió a hablar con la gente y no tuvo respuestas positivas. Escucho insultos a Barazzutti y al testigo. Le dijeron “chupa media”, “hijo de puta”. A Barazzutti “no sea miserable, larga la plata”, “hijo de puta”. No puede precisar si los actores lo insultaron. Uno trata de no mirar y pasar de largo. Navarro Pablo le dijo al testigo “te voy a agarrar afuera”. Navarro Pablo traía gomas en un camión para que quemaran. No sabe si los actores insultaron a Barazzutti. A Navarro Víctor lo vio en el conflicto y después del conflicto también. Los delegados eran los que organizaban el paro. Luego de los despidos no había buen clima en el galpón. A los pocos días hubo otro inconveniente cuando se supo que no iban a pagar los días caídos. La fruta se maduró. Hubo que comprar bins, 4000 o 5000. Al perderse 12 días se perdió el movimiento de los bins vacíos. Hubo que alquilar cámaras frigoríficas. La fruta se maduró en el campo. A industria fueron unos 400 bins, más todo lo que se perdió en el repaso. La Williams se perdió la mitad es decir 1.000.000 de kilos. Zavecom fue la empresa que trajo los contenedores y cargó la fruta podrida y se la llevó para tirar a la basura. Antes del conflicto trabajaron solo dos días. La fruta de la chacra "se nos quedó en el campo". "Queríamos armar un grupo de obreros ajenos a la empresa pero tenían que ser de 40 o 50 personas". El día del despido, el testigo fue a buscar a los actores, los llevó a la oficina y por escribano se los notificó. También se despidió a Gabriel Peña pero a él no lo fue a buscar. Los actores eran los que manejaban los grupos. Vio a los actores y a otros obreros más detener camiones. También a Garrido se lo despidió por no cumplir en su trabajo. Romero Santana estuvo en el Sindicato de la Fruta, fue elegido para un cargo y lo fue hace 3 o 4 años. Pablo Navarro fue un buen empleado, en el caso de los demás actores no eran los mejores, el concepto de ellos era debajo de la media.

Finalmente, Enrique Velázquez (testigo de los actores) declaró que: Conoce a los actores por ser compañeros del galpón de empaque. El testigo ingresó a trabajar en ese galpón con una cooperativa en la temporada del año 2.004. Luego fue registrado por Teorema en la temporada del año 2.005. En el año 2.004, trabajó en ese galpón para la Coop. SERVIFRUT. En la del 2.005 ya ingresó para la demandada y lo registraron en febrero de 2.005. Cecilia Navarro entró a trabajar en la misma temporada que él, es decir, en el 2.004. Cecilia Navarro era descartadora. Entró unos días después, pero no sabe en qué mes. Para la Coop. trabajó de peón vario y trabajaba desde las 18 hs., unas 4 horas, hasta las 22 hs.. Después en el 2.005 trabajó en el turno mañana con papeles y después a partir de las 18 para la Coop. por otras 4 hs. más. Aclara que trabajó una temporada (2004) para la Coop. pero que no recuerda si la vio a Cecilia Navarro trabajar en ese año. Sí recuerda que Cecilia trabajó en la temporada del año 2.005. Conoce a Carlos Rey, es el de recursos humanos. Él empezó después que el testigo a trabajar. No recuerda cuánto tiempo después entró Rey.

De lo expuesto, extraigo las siguientes conclusiones: *que luego de iniciarse la temporada del año 2.009 y de haber trabajado 2 días aproximadamente, el Sindicato de la Fruta decidió una medida de fuerza en el marco de una discusión salarial, a la que los obreros de Teorema SRL. adhirieron; * que en un primer momento la medida de fuerza consistió en la denominada de "brazos caídos" con permanencia en los lugares de trabajo; * que luego por disposición de la empresa los obreros se retiraron a cumplir con la medida en los portones de ingreso del galpón de empaque. Hasta allí, si bien los operarios permanecían las 24 hs. en el portón, no impedían el ingreso y egreso de camiones con fruta al establecimiento; * que con posterioridad y luego de volver de una asamblea realizada en Roca, trascendió entre los operarios la intención de la empresa de trabajar con obreros ajenos a la planta habitual de la misma. Según el testimonio de Zoratti la empresa pretendía armar un grupo de obreros ajenos a la empresa, entre 40 o 50, para trabajar la fruta en el galpón, aunque luego desistieron de ello; * que ello intensificó el conflicto, decidiendo los obreros de Teorema SRL. endurecer la medida de fuerza, la que consistió en bloquear los portones de ingreso del establecimiento y a partir de allí y hasta que se dispuso el levantamiento de la medida, se impidió el ingreso y egreso de camiones al galpón y con ello la fruta y materiales de empaque; *que fue durante este período que el conflicto gremial adquirió mayor virulencia y se quemaron cubiertas en las inmediaciones de los portones; *que según el testimonio de Zoratti también se produjeron insultos de parte de los obreros hacia él y el gerente Barazutti,

tales como "hijo de puta", "chupa media", "no seas miserable, larga la plata", aunque no pudo identificar a los autores de tales insultos y epítetos. Sólo identificó a Pablo Navarro que le dijo a él "te voy a agarrar afuera"; *que durante este período la empresa tuvo que alquilar frigoríficos; que se perdió fruta, principalmente una parte de la pera williams que era la que se estaba cosechando en ese momento; *que luego del levantamiento de las medidas de fuerza los obreros de Teorema SRL incluido los actores volvieron a trabajar; *que la empresa Teorema SRL. trabajó con Cooperativas de Trabajo durante las temporadas de los años 2.004 y 2.005, y además, con sus propios obreros; *que la actora Cecilia Navarro trabajó en ese galpón de empaque, con anterioridad a la temporada del año 2.006.

III. Corresponde a continuación expedirme sobre el derecho aplicable a fin de resolver este litigio (art. 53 inc. 2 L. 1.504).

1. Reclamo de Benigno Rubén Romero Santana. Estabilidad Sindical. Extinción de la Relación Laboral.

El accionante, denuncia en su escrito inicial gozar de estabilidad sindical, en función haber sido elegido en el mes de junio de 2004 -Revisor de Cuentas Titular- de la Seccional Villa Regina del Sindicato de Obreros Empacadores de la Fruta de Río Negro y Neuquén, cargo que dice haber desempeñado hasta el 09 de abril de 2008.

La demandada niega que haya formado parte de la Comisión Directiva del Sindicato de la Fruta, en el cargo denunciado, como asimismo haber sido notificada de la designación del mismo.

Con el informe del SOEFRNyN obrante a fs. 441/443, quedó acreditado que la Junta Electoral en pleno, en cumplimiento de lo establecido por las Autoridades del Ministerio de Trabajo de la Nación, el día 7 de junio de 2.004, procedieron a poner en funciones a las autoridades electas en las elecciones realizadas el día 16 de marzo de 2.004 en los cargos de Directivos de la Seccional Villa Regina del Sindicato de Obreros Empacadores de Fruta de Río Negro y Neuquén, entre las que figura como titular de la Comisión Revisora de Cuentas el actor Rubén Benigno Romero Santana.

Y, también, que dicha representación gremial finalizó el 8 de abril de 2.008, fecha en la que la Junta Electoral puso en funciones a las nuevas autoridades de la Seccional Villa Regina del Sindicato de la Fruta, entre las que no figura el actor.

Sin embargo, no existe constancia de haberse notificado dicha representación gremial a la demandada en los términos dispuestos por el inciso b) del art. 49 de la Ley 23.551 (telegrama, carta documento u otra forma escrita).

No obstante ello, quedó demostrado que la demandada tenía conocimiento que el actor había detentado una representación gremial.

En efecto, en la confesional prestada por Dany Barazzutti, representante legal de Teorema S.R.L. al formularse la posición octava, esto es, “Jure como es cierto el Sr. ROMERO BENIGNO RUBEN formó parte de la Comisión Directiva del Sindicato de Obreros Empacadores de Fruta de Río Negro y Neuquén con mandato cumplido al 9 de abril de 2008”, éste respondió que “Él fue Delegado, no se más que eso”.

Por su parte, el testigo Luis Zoratti, capataz del galpón de empaque manifestó: “...Romero Santana estuvo en el sindicato de la fruta, fue elegido para un cargo y lo fue hace 3 o 4 años...”.

José Daniel Machado y Raúl Horacio Ojeda, en la obra Tutela Sindical, páginas 179/180 señalan que: “...Llamativamente, la ley dictada en democracia y la jurisprudencia que en su mérito prevalece han puesto énfasis en el requisito del artículo 49 y entendido que la exigencia de comunicación escrita no puede ser suplida por la prueba testimonial o de presunciones. Se sostiene al respecto que están implicados aspectos temporales (inicio y fin de la protección) y funciones (cargo al que se aspira o en el que se desempeña) que hacen a la medida de los derechos y deberes, y que tales circunstancias no pueden reputarse sabidas como consecuencia natural de algún conocimiento más o menos preciso, más o menos vago, que el empleador haya adquirido como consecuencia de la conducta del trabajador en los episodios sindicales ocurridos en el establecimiento o, más vulgarmente, por corrillos sobre sus pretensiones representativas. En algunos tribunales, como la importante SCJBA parece prevalecer una actitud ecléctica, acomodada a las circunstancias del caso, según la cual a veces se afirma que la notificación escrita tiene efectos constitutivos que no ceden siquiera ante la certeza de que el empleador poseía información suficiente sobre el status sindical (caso "Varra", 1994) y a veces, en cambio, se da preeminencia al conocimiento efectivo basado en circunstancias procesales (no se alegó ignorancia en la contestación de demanda) o en "los hechos y pruebas de la causa" de los que aquel resulte inequívocamente probado (caso Fernández, de 1998)...”.

Sin embargo, los autores citados sostienen que este criterio sobre el recaudo de la notificación, debe armonizarse con la verdad jurídica objetiva y con el imperativo de la buena fe. De allí que concluyen que “...si bien sujeto a una acreditación que deberá ser especialmente estricta, del hecho del conocimiento cierto que el empleador hubiera tomado de la circunstancia sindical de su dependiente deriva que en virtud del deber de

"diligente iniciativa" no pueda disponer medidas vedadas sin, previamente, indagar sobre los alcances de la misma. Es que el conocimiento del estatus supone un "mensaje" en sí mismo, que, obligando a extremar la prudencia, obliga también a suplir la eventual insuficiencia (los "ruidos") mediante una carga de informarse ante la entidad sindical que en absoluto puede juzgarse onerosa o excesiva. En suma, si el empleador intentara aprovecharse de la falta de notificación escrita, no obstante su conocimiento indirecto, podría incurrir en un abuso de derecho...".

Este criterio ya era sostenido por Néstor Corte, en la obra *El Modelo Sindical Argentino*, 2º Ed., págs. 469/470: "Ha sido motivo de controversia si la falta de notificación en debida forma puede invocarse como un elemento obstativo para la adquisición de los derechos que confiere la tutela sindical, es especial la estabilidad del representante. La jurisprudencia predominante se ha expedido en el sentido de que si el empleador, al tomar conocimiento de la designación del delegado o representante, no formulara en forma inmediata la impugnación correspondiente, consintiendo el ejercicio de funciones representativas por el trabajador designado, no puede posteriormente, cuando se ha producido la ruptura de la vinculación laboral, alegar ese vicio o deficiencia formal para justificar un desconocimiento de la estabilidad gremial del trabajador. Es una consecuencia del principio de la buena fe, que debe imperar no sólo en las relaciones laborales individuales, sino también en las colectivas...".

Adhiero al criterio de los autores citados por los mismos fundamentos, pero además, por la jerarquía del derecho en juego, esto es, la libertad sindical, que obliga a extremar el análisis de cada situación particular cuando de su violación se trata, pues a merecido un tratamiento especial con una protección especial tanto en el ámbito internacional como en el nacional.

No pasa desapercibido para este votante, que la libertad sindical ha sido objeto del siguiente marco regulatorio: por el art. 14 bis de la CN., por el art. 41 de la Const. Provincial, por la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, art. 23 inciso 4º, por la Declaración de Principios Sociales de América, aprobada en la Conferencia Interamericana de Chapultepec, México (1945), por la reforma a la Carta de la Organización de Estados Americanos, sancionada por la 3º Conferencia Interamericana Extraordinaria (Buenos Aires 1967) art. 43, por la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica) art. 16, por el Tratado de Versalles (ratificado por Ley 11.722) en su preámbulo, reafirmado luego en la Declaración de Filadelfia (1945), por el

Convenio n° 87 de la OIT (ratificado por ley 14.932), por el Convenio n° 98 de la OIT (ratificado por el Decreto-ley 11.594/56), por el Convenio n° 135 de la OIT (1971), por el Convenio n° 151 de la OIT (1978) ratificado por Ley 23.328, por el Convenio n° 154 de la OIT (1981) ratificado por la ley 23.544.

En el presente caso, estando en conocimiento la empresa que el actor había desempeñado un cargo de representación gremial, debió haber extremado los recaudos previo a la decisión del distracto.

El actor habiendo finalizado su mandato el 8 de abril de 2.008, no podía ser despedido por el término de un año (hasta el 8 de abril de 2009) de conformidad con lo dispuesto por el art. 48 de la Ley 23.551.

Para poder hacerlo debía ineludiblemente, en forma previa, iniciar el trámite judicial de exclusión de tutela sindical previsto por el art. 52 de la misma norma. Al no haberlo hecho el despido comunicado por Acta Notarial de fecha 13 de febrero de 2.009 resultó nulo, lo que dio derecho al actor a considerarse en situación de despido indirecto de conformidad con lo dispuesto por el cuarto párrafo del art. 52 L. 23.551.

Cabe agregar, que frente al despido dispuesto por la demandada, el accionante peticionó la reinstalación a su puesto de trabajo mediante CD N° 9669590235 de fecha 19-02-200 (fs. 59), amparado en la garantía de estabilidad sindical que detentaba, pero la demandada haciendo caso omiso a la normativa establecida en los arts. 48 y sgtes. de la Ley 23551 ratificó el despido, negando "que se encuentre con estabilidad gremial" (CD N°930189676 del 24-02-2009 de fs. 55). Que debido a ello, el actor optó por considerarse despedido y reclamar la indemnización del art. 52 de la ley citada, según telegrama de fecha 21 de mayo de 2.009 (fs. 56).

En consecuencia, corresponde hacer lugar a los rubros integración de mes de despido, preaviso, SAC sobre preaviso, indemnización por antigüedad de conformidad con lo dispuesto por los arts. 231, 232, 233 y 245 de la LCT.. Asimismo, corresponde la indemnización del art. 52 de la Ley 23.551, esto es, los haberes desde el 13 de febrero al 8 de abril de 2.009.

2. Reclamo de Cecilia Navarro y Pablo Navarro. Extinción del vínculo laboral. Causas Invocadas:

Antes de ingresar a analizar las causas invocadas para el distracto decidido por la demandada, corresponde realizar un detalle del contexto previo al momento en que fueron dispuestos. Pues bien, el escenario que se vivía fue el siguiente: a. En el marco de una negociación colectiva entre el Sindicato de la Fruta y la CAFI con la finalidad de

acordar las remuneraciones vigentes para la temporada del año 2.009, iniciada el 15 de octubre de 2.008 (fs. 214) y luego de varias audiencias (18 de noviembre de 2.008 fs. 217, 4 de diciembre de 2.008 fs. 235, 11 de diciembre de 2008 fs. 236/237, 13 de enero de 2.009 fs. 242/243) se llegó a un estancamiento de la negociación debido a que no hubo un acercamiento de las posiciones. Que la negociación aludida se llevó a cabo en el ámbito del Ministerio de Trabajo de la Nación, en la que se instruyó el expediente n° 101.214/08; b. Ello derivó en un conflicto colectivo de intereses, en donde el Sindicato de la Fruta dispuso medidas de fuerzas promediando mediados de enero de 2.009, a la que adhirieron los obreros de la firma Teorema SRL.; c. Que el Ministerio de Trabajo de la Nación dictó la Resolución n° 1/09 de fecha 16 de enero de 2.009 por la que dispuso "...dar por iniciado un período de conciliación obligatoria por el plazo de CINCO (5) días...", intimando a la organización gremial y por su intermedio a los trabajadores a dejar sin efecto durante el período aludido toda medida de acción directa que estuviese implementando y a la CAFI y por su intermedio a las empresas a abstenerse de tomar represalias de ningún tipo con el personal, ni con ninguna otra persona con relación al diferendo, fijando una nueva audiencia para el día 20 de enero de 2.009 en la ciudad de Buenos Aires (fs. 258/259); d. Que dicha Resolución es notificada al Sindicato el día 17 de enero de 2.009 (fs. 261); e. Que el Sindicato de la Fruta y los obreros de Teorema SRL. continuaron con la medida de fuerza; f. Que sin perjuicio del planteo del Sindicato respecto a la imposibilidad de trasladarse a la ciudad de Buenos Aires alegando razones de costos y que se presentarían en la Delegación Territorial de General Roca del Ministerio, la audiencia se celebra igual en la ciudad de Buenos Aires, a la que asistió solo la CAFI (fs.267/268); g. Que luego de volver de la asamblea realizada en esta ciudad el día 20 de enero de 2.009, los obreros toman conocimiento de la intención de la empleadora de trabajar en el galpón de empaque con operarios ajenos al plantel normal y habitual de la misma. Al respecto, la testigo Claudia Poblete afirmó que cuando regresaron de la asamblea se encontraron con personal ajeno a la empresa que estaba trabajando. Por su parte, Zoratti declaró que la empresa tuvo intenciones de trabajar con operarios ajenos a la empresa y que pretendían armar un grupo de 40 o 50 obreros para ello. Pues bien, más allá de si trabajaron o no operarios ajenos al plantel habitual, lo cierto es que la idea de la empresa apuntaba en tal sentido y ello trascendió a los obreros que mantenían las medidas de fuerza; h. Que como reacción a lo expuesto, los obreros de Teorema SRL. endurecieron la medida de fuerza y decidieron bloquear el acceso al galpón de empaque no permitiendo ni el

ingreso ni egreso de camiones con fruta, materiales de empaque, etc.; i. Que esta medida tuvo lugar desde el 20 de enero de 2.009, en horas de la tarde ("a las 18 hs. aproximadamente" dichos de la propia demandada a fs. 24 de la causa agregada por cuerda "Teorema SRL. s/Amparo" Expte. n° 5283/09/J029), ya que fue adoptada al regreso de una asamblea realizada en Roca y se mantuvo hasta el 25 de enero. El día 26 de enero volvieron a trabajar todos los operarios del establecimiento incluidos los actores. La propia demandada afirma en la contestación de demanda que: "A partir del 20 de enero de 2.009 los dos portones de ingreso y egreso de vehículos y camiones fueron obstruidos por dirigentes gremiales del Sindicato de la Fruta y por empleados de Teorema SRL." y también que: " Desde el 20-01-09 hasta el 25-01-09 el bloqueo de los ingresos y egresos fue total..." (fs. 140); j. Que personal de la Comisaría 5ta. de Villa Regina estuvo presente en el lugar de modo preventivo. El informe obrante a fs. 436 señala que: "...personal de esta Unidad Policial estuvo presente en dicho establecimiento a modo de prevención dado que había retenciones de una parte de los empleados, o sea que para evitar de alguna manera inconvenientes entre los mismos empleados ya sea los que trabajaban en el frío con los embaladores y demás se hicieron recorridas en el lugar y a veces se disponía un puesto fijo para una mayor prevención y seguridad, pero como se mencionó anteriormente no hay o no existen constancias de actuaciones penales y/o contravencionales ni exposiciones policiales...". k. Que el día 23 de enero de 2.009 el Ministerio de Trabajo de la Nación por Resolución n° 3/09 prorrogó el período de conciliación obligatoria por 10 días a partir de la hora 0 del 24 de enero (fs. 270); l. Que el día 23 de enero de 2.009 el Ministerio de Trabajo propuso a las partes someter el conflicto a un laudo en los términos de la Ley 14.786, exhortándolas a contestar la propuesta y fijando un cuarto intermedio para las 20 hs. (fs. 272/273); m. La CAFI aceptó someter el conflicto por la vía de un laudo arbitral en la medida que también fuera aceptado por la parte gremial (fs. 274/275) y luego el Sindicato el día 25 de enero también aceptó la propuesta, manifestando que a partir de ese momento acatarían la conciliación obligatoria y levantarían las medidas de acción directa que venía implementando (fs. 276/277). El laudo fue dictado el día 27 de febrero de 2.009 (fs. 410/418); n. Finalmente, cabe agregar, que desde el 26 de enero de 2.009 al momento en que la demandada decidió el despido de los actores, esto es, el 13 de febrero de 2.009, los actores trabajaron.

En este escenario, la demandada decidió despedir a los actores, notificándoles éste por Acta Notarial n° 78 de fecha 13 de febrero de 2.009, a las 18 hs. (fs. 110) invocando las

siguientes razones: "... se debe a sus incumplimientos y/o acciones efectuadas con dolo, negligencia o impericia, habiendo causado graves daños a esta empresa y a terceros que contratan con ésta, entre ellos: impidió el ingreso de la fruta cosechada de esta empresa y de terceros al frío de este establecimiento; impidió que se procesara fruta; impidió la salida de bins vacíos o con fruta de este establecimiento; impidió la entrada y salida de materiales de empaque; impidió la salida de camiones con fruta en caliente y fruta cosechada; causó daños en los bienes de esta empresa; no acató la conciliación obligatoria dictada por el Ministerio de Trabajo de la Nación. Esos graves daños causados a la empresa y a terceros hacen imposible la continuidad de la relación laboral por su culpa y por pérdida de confianza. Hacemos expresa reserva de iniciar las acciones judiciales pertinentes...".

Las causas alegadas pueden resumirse en tres: el bloqueo de los portones de ingreso del establecimiento, los daños sufridos como consecuencia de ello y el no acatamiento de la Conciliación Obligatoria dispuesta por el Ministerio de Trabajo de la Nación.

Procederé a analizar la observancia o no en el caso de los elementos objetivos y subjetivos que el art. 242 de la LCT. establece como condición de viabilidad para extinguir el vínculo laboral con causa.

Altarima Gigena, en su obra *Ley de Contrato de Trabajo*, T. II, pág. 424 señala que: "...la doctrina concibe la injuria laboral del art. 242 LCT, como un ilícito contractual cometido por una de las partes de la relación de trabajo, o sea, la violación de alguno de los deberes de prestación o de conducta constitutivos de dicha relación, que por su gravedad no consienta la prosecución de la relación. La justa causa del art. 242 LCT, constituye, pues, un concepto abstracto, que es llenado por los jueces en sus sentencias y en cada caso, cuando individualizan el comportamiento que, en sí mismo, es justa causa de extinción del contrato de trabajo...", agregando en la pág. 426 que: "...El incumplimiento contractual de una de las partes, cuya entidad y gravedad permitan calificarlo de injuria, en los términos del art. 242 LCT, autoriza la reacción del injuriado, en ejercicio del poder de denuncia de la relación de trabajo, legitimada por dicha norma legal. Ahora bien, doctrina y jurisprudencia han sido contestes en la elaboración de requisitos de validez de la denuncia por justa causa, como: a) la relación de causalidad inmediata entre la injuria y el acto rescisorio; b) oportunidad o contemporaneidad de la denuncia por justa causa, en relación con el incumplimiento contractual de la otra parte; c) proporcionalidad entre la reacción y el incumplimiento (injuria); d) gravedad de la injuria...".

Lo que primero avizoro, en el caso de autos, es la falta de contemporaneidad entre los hechos alegados como injuriantes por la demandada y la decisión del despido. En efecto, debe existir una reacción oportuna del ofendido. En el presente caso, la demandada tomó conocimiento de los incumplimientos contractuales denunciados como injuriosos el mismo día 20 de enero o en todo caso, en el período en que éstos se sucedieron (del 20 al 25 de enero/09) y recién tomó la decisión de despedir a éstos el día 13 de febrero de 2.009 (fs.110/111).

Cabe señalar, que de acuerdo a la Escritura Pública n° 46 de fecha 20 de enero de 2.009 (fs. 95/100), se constató que: "...Siendo las 20,40 hs. del día del requerimiento me hago presente en el domicilio de la Planta de Empaque donde puedo constatar que un grupo de personas impiden el ingreso a la Planta de un camión con fruta de la chacra conducido por Salvador Alberto Angelone, DNI 13.671.890, el que conduce un camión marca Mercedes Benz Dominio VBK631. Dejo constancia que hay custodia policial y un grupo de personas que se colocan ante el camión, para impedir el ingreso, hay en el lugar gomas encendidas frente a los portones de ingreso. Se toman fotografías del acto en el que se impide el ingreso del camión las que integrarán el acta...".

Que los originales de dicha escritura y de las fotografías se encuentran adjuntadas en la causa "Teorema SRL. s/ Amparo" Expte. n° 5283/09/J029, iniciada por la demandada el día 23 de enero de 2.009, agregada por cuerda a autos.

En la contestación de demanda en uno de los párrafos de fs.145 vta. se señala expresamente que: "Los actores en forma personal participaron de estos actos. Ellos aparecen en la documental que se acompaña que forma parte del expediente que debió iniciarse a fin de lograr el ingreso a la planta".

Con ello queda claro que la accionada desde el mismo 20 de enero/09 tenía conocimiento de los hechos que luego imputó a los actores como justificantes del despido.

Si bien es cierto, que la reacción del ofendido debe ser oportuna con los hechos injuriosos, existen casos en que por distintas razones ello no ocurre así, tales como que el injuriado no tuvo conocimiento inmediato de los hechos, o porque el incumplidor ocultó sus inobservancias, o por razones de fuerza mayor o porque fue necesario realizar una investigación sobre los hechos -sumario interno- a fin de determinar la existencia, entidad o autores de los incumplimientos, entre otras.

En el presente caso, la demandada no ensayó ninguna explicación de los motivos por los que demoró su decisión 24 días (del 20 de enero al 13 de febrero/09) o 18 días si se

cuenta desde la finalización de la medida gremial..

A lo expuesto, se suma que a partir del día 26 de enero de 2.009 los actores se reintegraron al trabajo y trabajaron normalmente desde allí hasta el 13 de febrero en que se les notificó el despido.

En conclusión, considero que la decisión del despido no fue contemporánea con los incumplimientos contractuales alegados como justificantes del despido.

Ernesto Krotoschin, en su obra *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*, 3° Ed., T. II, pág. 256 señala que: "...Al deber del trabajador de reintegrarse al trabajo, una vez terminada la huelga, o intimado a hacerlo por la autoridad competente o el empleador (en caso de haberse declarado ilegal la huelga), corresponde la obligación de éste de admitir al trabajador nuevamente, a menos que hubiere justa causa de despido, con arreglo a lo que se expuso al respecto precedentemente, y se hace valer la justa causa en este momento..." (el subrayado es mio).

En otro orden de consideraciones, cabe señalar, que en los casos en que los incumplimientos contractuales puedan ser corregidos y toleren objetivamente la continuidad de la relación de trabajo, la impronta de los arts. 10 y 63 de la LCT imponen a las partes que previo a tomar la decisión de disolver el vínculo, agoten sus recursos en pro de posibilitar la prosecución del contrato conforme a lo que es debido, dándole la oportunidad a la contraparte de ajustar su conducta a lo que le es exigible por imperativos legales, convencionales y contractuales, usos y costumbres, etc..

En el caso de autos, las causas que se imputaron para el despido y que en definitiva hacen referencia a la modalidad de la medida de fuerza adoptada por todos los trabajadores de Teorema SRL., se trató de conductas que pudieron ser corregidas, por lo que previo al distracto, la demandada debió haber intimado oportunamente bajo apercibimiento de disolver el vínculo.

Es que la obligación precedentemente expuesta, también rige en los casos de medidas de acción directa por parte de los trabajadores en los conflictos colectivos de trabajo.

Ernesto Krotoschin, en su obra *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo*, 3° Ed., T. II, pág. 255 señala que: "...La mera participación en una huelga ilícita, ¿configura injuria? También esta cuestión debe resolverse en cada caso particular. Debe tenerse presente que la calificación administrativa de la huelga como ilegal es posterior a la iniciación de la huelga. El trabajador puede haberse adherido a ella de buena fe creyéndola legítima. Sólo cuando, conocida la declaración de ilegalidad y, más aún, intimado el trabajador, por la autoridad o por empleador, a que se reintegre al trabajo, no acata la llamada, el

empleador puede ver en la conducta del trabajador una falta grave, pues éste incumple el contrato sin justificación...".

En el mismo sentido, Raúl Horacio Ojeda, en su obra Ley de Contrato de Trabajo, 2° Ed., T. III, pág. 376/377 señala que: "...Sin embargo, la sola declaración de ilegalidad, aun confirmada judicialmente, no permite despedir al trabajador, porque para decidir sobre la legitimidad o ilegitimidad de un despido dispuesto por la participación de un trabajador en una medida de fuerza, no sólo es necesario calificar dicha medida, sino también apreciar la conducta del trabajador en la emergencia y si, en su caso particular, puede articularse la configuración de una injuria impeditiva de la prosecución de un contrato, siempre que el trabajador haya sido intimado previamente a retomar tareas (la intimación es esencial)...".

Al respecto, cabe destacar, que la demandada por Acta Notarial de fecha 19 de enero de 2.009, notificó a los obreros constados en el momento de practicarse dicha diligencia que "...por disposición 01/09 el ministerio de trabajo encuadró en la ley 14786 el conflicto a partir del 17/01/09 habiendo sido notificado el Sindicato de la Conciliación Obligatoria e intimado el mismo y por su intermedio a los trabajadores a dejar sin efecto las medidas de fuerza. Por lo que SE INTIMA al personal que a partir del día de mañana 20 de enero de 2.009 retome las tareas habituales, en tanto la medida de fuerza es ilegal todo bajo apercibimiento de tomar medidas sancionatorias y/o efectuar despidos con justa causa, haciéndolos responsables solidariamente con el Sindicato por los daños y perjuicios que la medida ilegal está causando a la empresa. Dicho acto se llevó a cabo a las 20,40 hs. y se dejó constancia, además, que "...procedo a tomar asistencia del personal presente el que a la invocación del nombre responden presente..." detallando a continuación los nombres y apellidos de los 83 obreros a los que notificó la intimación de referencia. Pues bien dentro de la nómina de operarios no figuran los actores, por lo que nunca fueron notificados de la intimación dispuesta por la demandada.

Resulta equivocada la demandada cuando niega que haya tenido obligación de intimar a los trabajadores a que se presenten a trabajar (párr. 5° de fs. 144), ya que dicha exigencia previa resulta ineludible para justificar el despido.

También, cuando afirma que las medidas de fuerza fueron declaradas ilegales por la Autoridad Administrativa, ya que el Ministerio de Trabajo de la Nación en la Resolución n° 1/09 de fecha 16 de enero de 2.009 dispuso "dar por iniciado un período de conciliación obligatoria por el plazo de CINCO (5) días...", intimando a la

organización gremial y por su intermedio a los trabajadores a dejar sin efecto durante el período aludido toda medida de acción directa que estuviese implementando y a la CAFI y por su intermedio a las empresas a abstenerse de tomar represalias de ningún tipo con el personal ni con ninguna otra persona con relación al diferendo, fijando una nueva audiencia para el día 20 de enero de 2.009 en la ciudad de Buenos Aires (fs. 258/259). Tampoco lo hizo en la posterior Resolución n° 3/09 del día 23 de enero de 2.009, en la que prorrogó el período de conciliación obligatoria por 10 días a partir de la hora 0 del 24 de enero (fs. 270).

Pero aún en la hipótesis, de que la medida de acción directa fuera ilegal por no haberse acatado la Conciliación Obligatoria dispuesta por el Ministerio de Trabajo de la Nación, la intimación previa resulta ineludible.

Se ha resuelto que: "...Es cierto que la participación de un dependiente en una medida de fuerza ilegal o ilegítima constituye una falta pero, la misma debe ser valorada en función de las pautas del art. 242 LCT a los efectos de determinar la admisibilidad o no de la cesantía ... Por otra parte, y esto es relevante en el caso, la empleadora no intimó al trabajador para que depusiera su actitud antes de disponer el despido, tal intimación resulta necesaria pues sólo después de cumplido tal recaudo puede afirmarse que el empleado mantuvo la conducta considerada injuriosa y que ello hacía imposible la prosecución del vínculo. Cabe señalar que el principio de buena fe obliga al empleador a intimar al trabajador en forma previa, consignando los deberes de conducta y las obligaciones contractuales que reputa incumplidos así como el apercibimiento de las consecuencias jurídicas que se generarían en el caso de persistir en su actitud..." (del voto de la Dra. Porta). (CNAT, Sala III, 25/03/2009, "Alfieri, Christian G. c/Plavinil Argentina S.A.").

Por su parte, el Superior Tribunal de Río Negro, ha resuelto que: "...Al respecto, me permito traer a colación la siguiente cita doctrinaria que, desde mi punto de vista, da por finalizada la cuestión planteada en autos: "La consecuencia esencial que produce la declaración de ilegalidad es que cada trabajador que participe de la huelga puede ser puesto en mora e intimado por el empleador a dejar sin efecto la medida y retornar al trabajo bajo apercibimiento - en caso de persistir en esa tesitura - de considerar su actitud grave injuria y despedirlo con justa causa" (Conf. Julio Armando Grisolí, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Tomo II, ed. Lexis Nexis, 2007, pag. 1489). (Del voto del Dr. Lutz sin disidencia). (Se. n° 75/10 "EQUIMAC S.A.C.I.F.E.I. S/ QUEJA EN: 'A., J. C. C/ EQUIMAC S.A.C.I.F.E.I. S/ ORDINARIO'"(Expte. N°

24277/10 - STJ), (08-06-10). LUTZ - BALLADINI - SODERO NIEVAS (en abstención).

Con las deficiencias apuntadas, esto es, falta de contemporaneidad entre los hechos imputados como injuriosos y la decisión del distracto, y falta de intimación previa, basta para calificar a los despidos de los actores como arbitrarios por no cumplir con los requisitos de exigidos para su viabilidad en los términos dispuestos.

A lo expuesto, cabe agregar, con relación a los daños alegados por la demandada, que no se ha producido prueba categórica al respecto. Lo pertinente hubiera sido una pericial contable para que el experto se expidiera de manera precisa sobre el particular. Tampoco se ha adjuntado documentación que avale la pérdida de fruta invocada, ni actuaciones notariales. No se ha acreditado que la accionada hubiere tenido que responder por daños y perjuicios frente a terceros derivados de incumplimientos contractuales. Ello era obligación de la demandada conforme a lo dispuesto por el art. 377CPCyC ..

En el contexto señalado precedentemente, sólo la prueba testimonial resulta insuficiente para acreditar los daños y su magnitud.

El representante legal de la demandada en oportunidad de absolver posiciones, a la n° 21 del pliego obrante a fs. 552 señaló que: "Teníamos una cantidad importante de pera williams y al no poder ingresarla al frigorífico, una gran parte se envió a un frigorífico no preparado para ello y lo que quedó en planta tuvo que esperar hasta fines de enero. Después del conflicto una buena parte la empacamos, aunque finalizada la temporada hubo que repararla porque no toda la pera aguantó. Hubo que convocar nuevamente el personal y se tiró nuevamente fruta. Se tiraron dos millones de kilos. El descarte normal hubiera sido de 500.000 Kg.. Los dos millones fueron de williams y entre 500.000 o un millón de kg. se llevó a sidreras o jugueras...".

Por su parte, el testigo Zoratti declaró que la empresa tuvo que alquilar cámaras frigoríficas; que la fruta se maduró en el campo; que a industria fueron unos 400 bins mas todo lo que se descartó en el repaso; y que la pera williams se perdió la mitad, es decir, 1.000.000 kg.; Zavecom fue la empresa que trajo los contenedores y cargó la fruta podrida y se la llevó para tirar a la basura.

Dichas estimaciones no tuvieron en autos respaldos contables. No existen registros de la cantidad de pera williams que la empresa llevó a los frigoríficos que alquiló. No existen registros de la cantidad de pera williams que se destinó a sidreras y jugueras. Tampoco

de la cantidad de pera que la empresa Zavecom llevó en contenedores.

Conforme a lo expuesto precedentemente, el bloqueo del acceso del establecimiento ocurrió desde las 18 hs. del martes 20 de enero hasta el domingo 25 de ese mes, es decir 5 días. No existe prueba específica de los daños sufridos durante ese período.

Las estimaciones -sin respaldo documental- del testigo Zoratti hacen referencia a pérdidas globales de lo supuestamente perdido de pera williams, desde que comenzó el conflicto colectivo promediando mediados de enero/09 hasta que se volvió al trabajo el 26 de enero de ese año.

Que desde el comienzo de las medidas de fuerza hasta que fue notificado el Sindicato de la Fruta de la Conciliación Obligatoria dispuesta por el Ministerio de Trabajo de la Nación, esto es, el día 17 de enero de 2.009 (fs. 261) la huelga fue legal, por lo que los posibles daños acaecidos -pérdida de la producción- durante dicho lapso, resultan ser los consecuentes, normales y ordinarios, derivados de toda acción directa, que la parte empleadora debe absorber, porque no existe incumplimiento contractual del obrero que adhiere a la misma.

El Superior Tribunal de Justicia ha resuelto que, "...La huelga es la abstención colectiva y concertada de la prestación laboral. No dispone tal medida el trabajador individual sino el "grupo". Adviértase que el art. 14 bis, párr. 2do. de la C.N. reconoce la huelga como derecho de los gremios y que el art. 41, párr. 3ro., apart. 4 de la Constitución Provincial, reserva a los sindicatos el derecho a declararla. Sin embargo la decisión adoptada en el ámbito colectivo produce efectos en la órbita individual, legitimando la no prestación del débito laboral por parte del trabajador que se pliega a ella, conducta que -por tanto- no constituye incumplimiento contractual, tal como ocurriría si el dependiente actuara por decisión propia..." (STJ, 06/02/1996, "Unión de Trabajadores de la Educación de Río Negro Un.T.E.R. S/acción de inconstitucionalidad").

Asimismo, se ha considerado que: "...Hace al ejercicio de los derechos derivados de la libertad sindical participar en medidas de acción directa y tales derechos se encuentran garantizados constitucionalmente, por lo que el hecho de que a través de la huelga se generen ciertos daños a la empresa (consecuencia lógica de tales medidas) no resulta suficiente para validar el despido de los trabajadores que en ella intervinieron y, a su vez, el hecho de que a nivel colectivo se hubiere considerado ilegal su convocatoria por violentar lo dispuesto en la ley 14.786 no permite excluir del análisis la pauta evaluativa a la que alude el art. 242 L.C.T. para la ponderación del comportamiento individual del trabajador involucrado. (CNAT, Sala II, 27/10/2009, "Domínguez, Jorge Bruno c/FATE

SA s/juicio sumarísimo”).

En consecuencia, la demandada debió haber extremado la prueba respecto de los daños que alegó con registros pertinentes y prueba pericial contable, y respecto del período que invocó en la comunicación del distracto por haberse bloqueado los ingresos del establecimiento, según el Acta Notarial de fs. 110/111. Pues bien, dichos daños no fueron acreditados, resultando insuficiente la prueba testimonial, ya que se requiere datos categóricos.

Finalmente, cabe destacar, que de acuerdo al testimonio de Zoratti, en ese momento trabajaban en el galpón de empaque 160 obreros en dos turnos de 9 hs. cada uno.

Ello coincide aproximadamente con la nómina del personal que la demandada acompañó en la causa "Teorema S.R.L. s/Amparo" (Expte. n° 5283/09/JP20 a fs. 32/34, agregada por cuerda a autos, de la que surgen 146 operarios que adhirieron a la medida de fuerza. En dicho amparo, la demandada pretendía que "...se permita el libre ingreso y egreso a la propiedad de nuestra representada, se garantice libre acceso a los lugares de trabajo; se permita el libre tránsito del personal y de las autoridades de la empresa; se permita el libre ingreso y egreso de todo tipo de vehículos con o sin carga de cualquier especie, y entre ellas la fruta, maquinarias y materiales para el empaque. Se impida que cualquier tipo de personas o cosas ajenas a la empresa obstaculicen o obstruyan las puertas y portones de acceso al establecimiento y contiguos...".

A raíz de la medida dispuesta por el Juez del amparo, personal policial el día 23 de enero de 2.009 a las 13,58 hs. constató: "...la presencia en la parte externa de la empresa cuatro grupos de personas accediendo un promedio de c/u a 50 personas; asimismo, sobre ambos ingresos se observaron neumáticos quemados y no obstruyendo el ingreso de vehículo alguno y/o egreso de la empresa TEOREMA. Se deja constancia que los grupos de personas se encuentran reunidos sobre frente de la firma y a ambos laterales de los ingresos. Se realizan tomas fotográficas para dejar reflejada la obstrucción de los ingresos de la empresa (cubiertas quemadas). La empresa refiere que por separado hará entrega en la Unidad de las tomas fotográficas y listado del personal que se encuentra realizando las medidas de fuerza. Conforme dichos de la ciudadana Trevisan cuando comienzan los horarios de jornada laboral dichos manifestantes realizan la quema de neumáticos impidiendo de esta manera el ingreso y el egreso de vehículos que estén relacionados al galpón y particulares...".

No surge ni de la presentación del escrito de amparo (fs. 23/25 de dichas actuaciones) ni de la constatación realizada por el personal policial, que los actores hayan tenido un rol

diferente al de todos sus compañeros de trabajo en ese momento.

Por el contrario, conforme al testimonio de Claudia Poblete la modalidad de la medida de fuerza fue adoptada y llegada a cabo por todos los empleados de Teorema.

De manera, que no encuentro explicación, porqué razón las medidas de fuerza ejecutadas por todos los operarios, sólo constituyeron injuria que impidió la continuidad del vínculo laboral -a juicio de la empresa- en el caso de los actores y de Jorge Alcaráz (fs. 110/111) y no del resto de los trabajadores.

Si bien, la demandada alegó un mayor protagonismo de los actores en el conflicto, lo cierto, es que todos los operarios contribuyeron con la medida de fuerza decidida por ellos. El testigo Zoratti, dijo que "los delegados estaban presentes en el bloqueo", "los delegados eran los que organizaban el paro", "los actores eran los que manejaban los grupos", "los actores tenían mas protagonismo porque traían cubiertas" , "vio a los actores y a otros obreros más detener camiones". Por su parte, Claudia Poblete declaró que: "los actores cumplían la misma medida de fuerza que ella y el resto de los compañeros, ya que la modalidad se decidió entre todos", "ella prendió fuego cubiertas", "a media cuadra hay una gomería y fue a buscar cubiertas", "todos bloqueaban el ingreso", "las gomas las traía un compañero en bicicleta de apellido Suárez que era del otro turno".

En consecuencia, por todas las razones expuestas considero que el despido de los actores resultó arbitrario, y por lo tanto resultan procedentes los rubros indemnización por antigüedad, preaviso, SAC sobre preaviso e integración de mes de despido, de conformidad con los arts. 231, 232, 233 y 245 de la LCT..

3. Reclamo por Despido Discriminatorio.

La cuestión del despido discriminatorio producido por la participación de los trabajadores en una medida de fuerza legítima aparece diáfana y resulta totalmente reprochable.

El art. 1° del Convenio 98 de la O.I.T. establece como principio que “Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo”, a su vez, el Convenio 135 (sobre los representantes de los trabajadores) establece la protección contra todo acto que pueda perjudicarlos con motivo del ejercicio de la actividad sindical (ratificado por Ley 25.801).

La Doctrina de los Órganos de la O.I.T. repudia los actos discriminatorios por actividades sindicales, por su parte el Comité de Libertad Sindical sentó como principio

la reprobación de las prácticas discriminatorias antisindicales dirigidas tanto a los sindicatos como al despido discriminatorio por actividades sindicales. "...Nadie debe ser despedido u objeto de medidas perjudiciales en el empleo a causa de su afiliación sindical o de la realización de actividades sindicales legítimas, y es importante que en la práctica se prohíban y sancionen todos los actos de discriminación en relación con el empleo..." (Párr.. 771). "...Ninguna persona debería ser objeto de discriminación o de perjuicios en el empleo a causa de su actividad o de su afiliación sindical legítimas, y debe sancionarse a las personas responsables de la comisión de tales actos..." (Párr.. 772). Párrafos extraídos de OIT, La libertad sindical cit. 2006, por Cesar Arese en "Derecho de los Conflictos Colectivos de Trabajo", editorial Rubinzal Culzoni, pag. 185.

El art. 53 inc. e de la ley 23.551, tipifica como práctica desleal y contraria a la ética de las relaciones profesionales del trabajo que los empleadores adopten represalias contra los trabajadores en razón de su participación en medidas legítimas de acción sindical o en otras actividades sindicales.

De manera que la cuestión luce nítida en el caso de huelgas legales.

No resulta así en el caso de huelgas ilegales, en las que habrá que valorar las circunstancias particulares de cada caso.

En el Fallo Plenario n° 63 de la CNAT dictado en los autos "Buján, Celso M. C/Solano Tobías y Cía" (14/07/60) se resolvió que: "...Despedido el personal de una empresa invocándose como única razón su renuncia a reanudar las tareas después de declarada la ilegalidad de una huelga, no obstante la intimación previa para que lo hiciera, la reincorporación parcial levantando el paro importa discriminación arbitraria que lo autoriza a reclamar las indemnizaciones legales...".

Dicha doctrina fue ratificada por el Fallo Plenario n° 88 de la CNAT en la causa "Amoza de Fernández, Carmen c/Carnicerías Estancias Gali SRL. (20/11/61) en la que se resolvió que "...El sólo hecho de la declaración de ilegalidad de una huelga por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no justifica el despido sin indemnización del dependiente que continúa participando en la misma pese a la intimación patronal de volver al trabajo...".

Dichos Plenarios fueron dejados sin efecto por el Fallo Plenario n° 93 dictado en los autos "Navarro, Angel L. y Otros c/Cervecería y Maltería Quilmes S.A. (29/11/63) a raíz de los pronunciamientos de la CSJN en "Salido F. y Otros c/Artes Gráficas Rem S.A." y "Beneduce c/Casa Auguste", entre otros. Es por ello, que ajustándose a los

principios sentados por la CSJN en materia de huelga, en dicho plenario se resolvió que: "...Para que los jueces consideren arbitrario el despido originado por una huelga, la legalidad de ésta debe ser expresamente declarada en sede judicial, haya o no declaración administrativa al respecto. En el primer caso sólo podrá prescindirse de tal declaración cuando la misma adolezca de error grave o irrazonabilidad manifiesta. Los jueces tampoco pueden prescindir de la declaración referente a la ilegalidad de la huelga invocando como única circunstancia la actitud del empleador de reincorporar un sector de los trabajadores que participaron en ella..."

En dicho fallo el Procurador General del Trabajo, Dr. Víctor A. Sureda Graells realizó un síntesis del criterio de la Corte, señalando que: "...La Corte Suprema de Justicia de la Nación a través de los últimos pronunciamientos dictados (Fallos, 251-472; 254-56, 58, 65, 68, etc.) en materia de huelga, ha sentado doctrina, cuyo contenido puede resumirse en la siguiente forma: a) Que la pretensión de que la consagración del derecho de huelga impide toda acción patronal contraria a los huelguistas, no es admisible, toda vez que tal derecho no es absoluto, ni excluyente de los demás que consagra la Constitución Nacional y sólo su ejercicio legítimo puede ser obstáculo a la ruptura válida del vínculo laboral por parte del empleador (Fallos 251-18), y la falta de reglamentación legal de la huelga no convierte en absoluto ese derecho que la Constitución consagra, pues, si bien esa omisión no impide a los gremios ejercerlo, tampoco priva al Estado de usar de su potestad para encauzar el movimiento en miras a tutelar los intereses públicos y privados susceptibles por el uso abusivo o ilícito de aquel derecho (Fallos 254-65). Por consiguiente, la sola invocación de la cláusula constitucional que consagra el derecho de huelga, no justifica la calificación como legítima (Fallos, 254-65); b) Que si bien la resolución administrativa dictada durante el curso de una huelga y con el objeto de encauzarla, no es susceptible de revisión judicial, tal decisión no es final, pues no priva a los jueces de la facultad de declarar, en el posterior conflicto individual, el error grave o la irrazonabilidad clara en que haya incurrido la autoridad administrativa (Fallos 251-472; 254-62 y 68); c) Que la falta de calificación administrativa de la huelga durante el curso de su desarrollo, no libera a los jueces de la necesidad de considerar el punto, en los conflictos individuales originados en aquella (Fallos, 254-65); d) Que para que los jueces consideren arbitrario el despido originado en una huelga, la legalidad de ésta debe ser expresamente declarada en sede judicial y, a falta de ella, la sentencia debe reputarse arbitraria y por lo tanto, cabe dejarla sin efecto (Fallos, 254-51), y e) Que los jueces no pueden prescindir de la declaración referente a la ilegalidad de la huelga,

invocando como única circunstancia, la actitud del empleador de reincorporar a un sector de trabajadores que participaron en ella, ya que las limitaciones a la libertad, en el ejercicio de derechos que reconocen base institucional, requiere ley o convención explícita...".

Cabe señalar, que luego fue dictada la LCT. (B.O. 27 de septiembre de 1974), en cuyo texto original, se encontraban los arts. 243, 244 y 245, luego derogados por la Ley 21.297. El primero de los arts. establecía que "La huelga y las otras medidas de acción directa que interrumpen la prestación de los servicios sólo suspenderán los efectos de la relación laboral por todo el tiempo que duren. La participación en ella del trabajador en ningún caso puede constituir causa de despido, ni aun mediando intimidación del empleador de reintegro al trabajo, salvo que se diese la situación prevista en el artículo 263, según valoración que harán los jueces prudencialmente en cada caso en particular y en presencia de la calificación administrativa que pudiere haberse dictado. Importará trato ilegal y discriminatorio, la no reincorporación de parte del personal involucrado en una huelga u otra medida de acción directa, luego de su cesación, invocándose como única razón la participación del trabajador en la misma, hubiese o no mediado intimidación del empleador de reintegro al trabajo (el subrayado es mío).

El art. 244 establecía que el empleador no podrá concertar durante el tiempo de duración de la huelga u otras medidas de acción directa aprobadas por la organización sindical pertinente nuevos contratos de trabajo que tiendan a sustituir o reemplazar en su cargo al trabajador, ni adoptar medidas disciplinarias en su contra, ni alterar la situación o condición en que se encontrara revistando en la empresa.

Ello en consonancia con uno de los principios respecto del derecho de huelga que fueron estableciendo la Comisión de Expertos y el Comité de Libertad Sindical de la OIT, condensados luego por Bernard Gernigon, Alberto Odero y Horacio Guido "...j. La contratación de trabajadores en sustitución de huelguistas menoscaba gravemente el derecho de huelga, y sólo es admisible en caso de huelga de un servicio esencial o situaciones de crisis nacional aguda..." Cesar Arese, Derecho de los conflictos Colectivos de Trabajo, Editorial Rubinzal Culzoni, págs. 64 y 65.

Y el art. 245 que establecía el pago de los salarios de huelga cuando ésta obedeciera a culpa del empleador.

Que tal como lo adelanté, dichos artículos fueron derogados por Ley 21.297 y sólo en la actualidad tiene vigencia una norma análoga a la de aquel art. 244, que es la del art. 70 de la Ley 24.013, que establece que queda prohibido la contratación de trabajadores

eventuales para sustituir a los operarios que no prestaran servicios normalmente en virtud del ejercicio de medidas legítimas de acción sindical.

Pues bien, volviendo al criterio de la Corte y al Plenario n° 93 "Navarro", la cuestión en la actualidad transita conforme a sus principios, los que expuse precedentemente.

Al respecto, Juan Carlos Madrid, en su obra Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, 3° Ed., T. III, pág. 644 sostiene que "...Como acabo de señalarlo es mi opinión que esa doctrina plenaria no cabe atribuirle necesariamente una consecuencia que excediendo de sus propios términos y aun de la jurisprudencia de la Corte Suprema en la que se inspira, de modo que deba prescindirse en los casos individuales de la apreciación de cada conducta, al juzgar la configuración de la injuria. Como lo ha dicho el Juez Nacional del Trabajo Dr. Rodríguez Mancini, de la doctrina sentada en el caso "Navarro", no parece desprenderse de manera terminante la equivalencia de estas dos proposiciones: 1) legalidad de la huelga igual a arbitrariedad del despido; 2) ilegalidad de la huelga igual a justificación del despido; y añade "Parecería que fuera necesario aquí, un manejo sutil del juego de las reglas lógicas que tratan de la oposición de las proposiciones, por cuanto la aplicación de esas leyes de contradicción y contrariedad con sus variaciones, en forma apresurada, es la manera más vulgar de caer en los sofismas (JNT n° 23, 30/VI/67, Rodríguez, José A. c. SA La Razón, Editorial, Emisora, Financiera y Comercial s/Despido)...".

Es por ello, que de acuerdo a la jurisprudencia que cité en el punto anterior III.2, a la que me remito para no ser reiterativo, el hecho de que la huelga se haya declarado ilegal no autoriza sin más a despedir a los trabajadores adheridos a la medida de fuerza, sino que deben cumplirse determinadas exigencias, tales, como la intimación previa en virtud del art. 63 LCT. y el análisis de las pautas evaluativas a que alude el art. 242 L.C.T. para la ponderación del comportamiento individual del trabajador involucrado.

La ilegalidad de la huelga no implica una suerte de cheque en blanco a favor del empleador para utilizarlo de cualquier modo, sino que a la ilegalidad corresponde responder con legalidad. Y en este punto, el empleador no debe perder de vista lo dispuesto por los arts. 17 y 81 de la LCT. también.

Al respecto, Altamira Gigena, en su obra Ley de Contrato de Trabajo, T. 1, págs. 188, 189 y 190, en el comentario al art. 17 de la LCT., al considerar la discriminación en materia de despidos por la participación en la huelga, señala que: "...Creemos que el simple hecho de no despedir a todos los trabajadores que participaron de un mismo acto de huelga ilícita (o de otro que constituya un incumplimiento contractual), así como el

de contratar nuevamente a parte de los que habían sido despedidos, no significa de suyo (y necesariamente) trato discriminatorio en perjuicios de los despedidos en un caso o de los no readmitidos al empleo en el otro. Si el único elemento de juicio que hubiera de tomarse en cuenta para juzgar la situación, fuera el hecho de la huelga, podría ser así; pero en el caso operan también otros factores que hacen que no se dé en todos ellos una igualdad de circunstancias que hubiera sido diversamente apreciada. Se debe tener en cuenta en cada caso, no sólo un ilícito, sino la conducta contractual de uno o varios empleados que se integra con el mencionado incumplimiento y con un currículum laboral, por lo cual (y en razón de esto último), no se puede afirmar que el mero hecho de despedir o readmitir en el empleo a unos y no a otros, por sí solo constituya trato discriminatorio...Creemos que el empleador deberá acreditar que si respecto de otro trabajador no adoptó una medida similar, fue porque, a pesar de la igualdad "exterior" en cuanto al incumplimiento contractual, había en éstas situaciones (circunstancias, jerarquía, antecedentes) que debían ser tomadas en consideración y que daban al ilícito una distinta connotación de gravedad. Por supuesto, si no se arriman elementos de juicio que permitan apreciar que no hubo discriminación arbitraria (que el distinto trato respondía a razones de carácter objetivo), habrá que considerar que la hubo..." (el subrayado es mío).

En el presente caso, las medidas de fuerza dispuestas por el Sindicato de la Fruta promediando mediados de enero de 2.009 resultaron legítimas y dentro del marco de legalidad, pues fueron decididas en virtud del estancamiento de la negociación colectiva llevada a cabo con el sector patronal, después de más de dos meses, en defensa de los intereses profesionales (reivindicación salarial). Luego, el Ministerio de Trabajo de la Nación, encauzó el conflicto, dictó la Resolución n° 1/09 que en su art. 2° dispuso la Conciliación Obligatoria en el marco de la Ley 14.786 por un plazo de 5 días, intimando a la organización gremial y por su intermedio a los trabajadores a dejar sin efecto durante el período aludido toda medida de acción directa que estuviese implementando y a la CAFI y por su intermedio a las empresas a abstenerse de tomar represalias de ningún tipo con el personal ni con ninguna otra persona con relación al diferendo, fijando una nueva audiencia para el día 20 de enero de 2.009 en la ciudad de Buenos Aires (fs. 258/259).

La entidad gremial, no obstante haberse notificado de dicha resolución el día 17 de enero de 2.009 (fs. 261), no acató la medida dispuesta, de manera que desde allí y hasta el 25 de enero, la medida de fuerza fue ilegal, en virtud de lo dispuesto por el art. 8 de la

Ley 14.786.

Levantada la medida de fuerza, los trabajadores de Teorema SRL incluidos los actores se reintegraron al trabajo el lunes 26 de enero de 2.009, laborando hasta el día 13 de febrero en que se les notificó el despido.

El conflicto colectivo de trabajo ya se había superado y el vínculo laboral continuó con normalidad durante los 19 días posteriores. Es por ello, que en el punto anterior consideré que los despidos dispuestos resultaron extemporáneos.

Que sin perjuicio de ello, en cuanto a lo en este punto importa (despido discriminatorio), la demandada alegó que los actores fueron los de mayor protagonismo en el desarrollo de las medidas de fuerza, aunque conforme lo señalé en el punto anterior, se probó que todos los trabajadores de Teorema SRL. decidieron, participaron e llevaron a cabo la medida de fuerza.

El representante legal de la demandada, en oportunidad de absolver posiciones, a la n° 11 reconoció que la mayoría del personal de Teorema S.R.L. se adhirió a la medida de fuerza; a la n° 14 respondió afirmativamente, esto es, que la empresa no despidió a todas las personas que se adhirieron a la huelga; a la n° 15 reconoció que no eran solo los accionantes los que se encontraban reclamando afuera del galpón de empaque en el período que duró el conflicto; a la n° 16 "Jure como es cierto que la empresa eligió a estas tres personas para despedir entre todas las que se adhirieron a la medida" respondió que: "No" y luego agregó que "...La razón del despido fue porque infringieron daños a la empresa. En realidad se iba a despedir a una cantidad mayor pero en un diálogo con el sindicato, nos pidió que no se continuara con la medida y se accedió a la petición. No recuerda porque fueron ellos -los actores- primero, seguramente por razones de protagonismo ... No eran los únicos tres que hacían esto...Quemaban gomas en el portón". Finalmente, luego de responder la posición n° 24 (Jure como es cierto que entre el 19 y el 26 de enero/09 cumplió tareas personal ajeno a la empresa. NO), señaló que "él intervino en la decisión del despido y se empezó por ellos porque por algún lado debía empezar. Sabía que una cantidad mayor de empleados habían producidos daños. El mayor protagonismo de los actores se veía, por ejemplo parando algún camión. Eran los más activos en la medida...".

Los testimonios recibidos dieron cuenta que Claudia Poblete fue a buscar cubiertas a una gomería ubicada a medida cuadra del lugar y las prendió fuego, que también traía cubiertas para quemar en bicicleta otro obrero de apellido Suárez, que todos los obreros bloquearon el ingreso, que los actores y otros obreros detuvieron camiones, que los

delegados estaban presentes en el lugar, que eran los que organizaban el paro.

No existieron denuncias penales, contravencionales ni exposiciones por parte de la empresa con relación a los actores. En el Acta Notarial de fecha 19 de enero de 2.009, en virtud de la cual la demandada intimó al personal presente en dicho acto a reanudar tareas, no figuraron los actores. Tampoco se dejó constancia de algún hecho en particular con relación a los actores, en el Acta de Contatación que realizó personal Policial a raíz de la medida dispuesta por el Juez del amparo, el día 23 de enero de 2.009 a las 13,58 hs.; es más en dicho trámite la propia demandada acompañó la nómina del personal que estaba presente en el lugar ejecutando las medidas de fuerza y que eran en definitiva contra quienes iba el amparo. El personal Policial de la Comisaría 5ta. de Villa Regina estuvo presente en el lugar de modo preventivo y no obran constancias en particular con relación a los accionantes..

Con lo expuesto, queda claro que el único elemento que tuvo en cuenta la accionada para despedir a los actores fue el hecho mismo de su participación en la medida de fuerza ilegal llevada a cabo por todo el personal.

A esta altura conviene no perder de vista las causas invocadas para el distracto, pues no puede pasarse por alto lo dispuesto por el art. 243 de la LCT. De acuerdo al Acta Notarial de fecha 13 de febrero de 2.009, ellas fueron debidas: "...a sus incumplimientos y/o acciones efectuadas con dolo, negligencia o impericia, habiendo causado graves daños a esta empresa y a terceros que contratan con ésta, entre ellos: impidió el ingreso de la fruta cosechada de esta empresa y de terceros al frío de este establecimiento; impidió que se procesara fruta; impidió la salida de bins vacíos o con fruta de este establecimiento; impidió la entrada y salida de materiales de empaque; impidió la salida de camiones con fruta en caliente y fruta cosechada; causó daños en los bienes de esta empresa; no acató la conciliación obligatoria dictada por el Ministerio de Trabajo de la Nación. Esos graves daños causados a la empresa y a terceros hacen imposible la continuidad de la relación laboral por su culpa y por pérdida de confianza. Hacemos expresa reserva de iniciar las acciones judiciales pertinentes...".

Pues bien, en los hechos imputados -mas allá de que no se acreditaron los daños conforme ya fue expuesto- también fueron partícipes el resto del personal en igualdad de condiciones.

En este contexto, no se avizoran razones objetivas que pudieran justificar un trato diferente a los actores con respecto a los demás compañeros de trabajo que en iguales situaciones conservaron su puesto laboral.

Que los antecedentes disciplinarios de los actores Cecilia Navarro y Ruben Romero que la demandada aportó, resultan insustanciales en la evaluación de la injuria. En efecto, en el caso de Cecilia Navarro, casi año antes, el 3 de marzo de 2.008 fue sancionada con una amonestación por haberse retirado sin aviso y sin autorización del superior el día 1° de marzo de 2.008 a las 14 hs. (fs. 135). Y en el caso de Ruben Romero, supuestamente habría sido amonestado -ya que la demandada no acompaña la documental correspondiente- el día 31-07-07 (un año y medio antes del despido) por haber estado 10 minutos sin embalar bultos y ello habría sido rechazado por el actor por telegrama del 17 de agosto de 2.007 que sí se adjunta (fs. 141). Y finalmente, el mismo actor fue sancionado con una amonestación el día 4 de septiembre de 2.008 por "...reclamar en forma improcedente conceptos y/o rubros que no corresponden debiendo conservar los caminos que se destinan para tal fin y evitando desorden y malos momentos en el ámbito laboral...". Del actor Pablo Andrés Navarro no se acompañaron antecedentes disciplinarios.

Los alegados insultos y agravios durante el conflicto en la contestación de demanda no fueron invocados en la comunicación del distracto.

Cabe destacar, que luego de superado el conflicto colectivo y hasta el momento del despido 19 días después, no se acreditaron otras circunstancias particulares que podrían considerarse disvaliosas y que justifican un trato desigual para producir el distracto con causa.

De manera, que en estos términos los despidos de los actores aparecen como una represalia por las medidas de fuerza llevadas a cabo y por lo tanto, discriminatorios, violatorios de lo dispuesto por los arts. 17 y 81 de la LCT, y por la Ley 23.592.

Cabe agregar, que sobre los despidos discriminatorios se han ido perfilando dos posturas bien definidas, una de ellas que es la amplia y mayoritaria doctrinaria y jurisprudencialmente, proclama que el despido discriminatorio puede ser privado de eficacia extintiva siempre y cuando el trabajador adopte esa opción, en cuyo caso el Juez debe ordenar la reincorporación en las mismas condiciones laborales que detentaba al momento del despido, los salarios caídos más una indemnización por los daños materiales y morales ocasionados, o bien, si decide aceptar el despido, tendrá derecho a ser indemnizado de manera agravada. Fundan esta tesis en la legislación nacional antidiscriminación (Ley 23592), en diversos derechos constitucionales (igualdad de trato, derecho al trabajo, garantía de protección contra el despido arbitrario, arts. 14 bis, 16 y 75 inc. 22 de la Constitución Nacional), en instrumentos internacionales (PIDESC,

Convenios 87, 98, 111 y 158 de la O.I.T.) y en principios del Derecho del Trabajo (como el Protectorio, de Justicia Social, de Estabilidad, de Progresividad, etc.).

La segunda postura –minoritaria, perfilada por Rodríguez Mancini- reconoce eficacia extintiva al despido discriminatorio. Postulan sus seguidores que ante la inexistencia de un régimen específico que regule los despidos discriminatorios, se aplica la legislación común, esto es el 245 de la LCT, vedando la posibilidad de decretar la nulidad. Afirman que el empleador no puede ser obligado a continuar unido contractualmente con quien no desea (estabilidad impropia), sosteniendo que, en algún supuesto podría agravarse la indemnización fijando una, por encima de la tarifada, prevista para el despido injustificado. (Rodríguez Mancini, “La discriminación y el Contrato de Trabajo”, Año LXVI, N°1, 2007, Pág. 2).

En la posición amplia se enrolan, entre otros, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo “Ello demuestra que –en tanto al menos nueve de las diez salas que lo integran se han plegado a la tesis amplia- en el ámbito del tribunal con competencia específicamente laboral más importante del país, existe una suerte de plenario virtual que convalida la nulidad de los despidos discriminatorios” “Nulidad e ineficacia del despido discriminatorio sindical” por Juan Ignacio Orsini, Jurisprudencia Laboral, director Juan J. Formaro, editorial Hammurabi, Tomo 2, año 2012, pág. 238, a saber: Sala II, 25-06-2007 “Álvarez Maximiliano y Otros C/ Cencosud S.A.”; Sala III, 29/07/2009 “Camusso Marcelo C/ Banco de la Nación Argentina”; Sala IV, 31/08/2009 “Lescano Víctor C/ Ingeplam S.A.”; Sala V, 14/06/2006 “Parra Vera Máxima C/ San Timoteo S.A.”; Sala VI, 10/03/2004 “Balaguer María T C/ Pepsico de Argentina S.R.L.”; Sala VII, 13/09/2011 “Largel, Daniel y otros C/ El Rápido Argentino S.A.”; Sala VIII, 30/11/2007 “Cáceres Orlando C/ Hipódromo Argentino de Palermo”; Sala IX, 31/05/2005 “Greppi C. C/ Telefónica de Argentina S.A.” y Sala X, 29/06/2001 “Stafforini Marcelo C/ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Anses”, entre otros y Superiores Tribunales Provinciales STJRN, 02/06/05 “Pellejero María S/ Amparo y TSN, 07/06/07 ”Cabrera María C/ Pastora Neuquén S.A.”

Convalidando la postura amplia la Corte Suprema de Justicia de la Nación el 07/12/2010 en los autos “Álvarez Maximiliano y otros C/ Cencosud S.A.”, sienta la doctrina de que no hay incompatibilidad alguna en la aplicación de la Ley 23592 en el ámbito del derecho del trabajo cuando un trabajador ha sido despedido por un acto discriminatorio, y que no contraría el derecho a trabajar y a ejercer toda industria lícita del art. 14 de la C.N. Para la Corte la reparación in natura –reinstalación- es el objetivo

primario de la reparación por violación a los derechos humanos y “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 por un despido” (cons. 8).

Por su parte, la Suprema Corte de Justicia Bonaerense en los recientes fallos “Villalba, Franco C/ The Value Brands Company de Argentina” (22-12-2010) y “Sandes Hugo C/ SUBPGA S.A.” (05-10-2011), se acopla a los criterios establecidos por el máximo Tribunal de la Nación. En efecto, la Dra. Kogan en el primero de los fallos citados ilustra ampliamente sobre el tema, al decir: “si la exclusión de los mínimos garantistas de la ley común (por ejemplo, las normas del Derecho civil) resulta discriminatoria cuando no está amparada por las nociones de tratamiento diferencial válido, con mucha mayor razón han de considerarse en ese nivel de inviolabilidad in peius los garantismos específicos contra la discriminación”. Declara la Magistrada, que en consonancia con la Ley 23592 y con los Tratados Internacionales la única forma de hacer cesar la discriminación es reinstalando al sujeto discriminado a su lugar de trabajo, siendo en este supuesto el modo de reponer las cosas a su estado anterior, privando –así– al acto discriminado de producir sus efectos.

Señala, asimismo, citando al constitucionalista Germán Bidart Campos que “el derecho a la igualdad y a no ser discriminado arbitrariamente ostenta rango superior en la escala axiológica de los bienes e intereses jurídicos a proteger”, acotando a ello el Juez Negri que “la no discriminación y la libertad sindical son derechos fundamentales y su vulneración provoca que las normas protejan más intensamente al trabajador que la padece, salvaguarda que, como queda dicho, se traduce en la reinstalación del dependiente en su empleo como consecuencia de la ineficacia de la rescisión contractual que tuvo por fundamento su actividad sindical legítima” .

De lo desarrollado se traduce que al igual que lo hizo la Suprema Corte de Justicia de la Nación en los autos “Álvarez Maximiliano C/ Cencosud S.A., en su considerando 7, la Suprema Corte de Buenos Aires “...no ha legitimado el errado discurso que proclama la identidad de jerarquías entre todos los derechos constitucionales, postura que debe ser descartada de plano, porque es evidente a todas luces que los derechos fundamentales de carácter personalísimo del trabajador no pueden ser equiparados en su valor a los derechos patrimoniales del empleador, que, por más respetables que sean, en modo alguno pueden enervar la integridad y plena vigencia de aquellos...” (Idem cita anterior, pag. 252).

En consecuencia, sentada esta postura se desprende que en todos los casos de despido discriminatorio, llámese despido por matrimonio, por causa de embarazo, por enfermedad inculpable durante los plazos de interrupción y conservación del empleo, art. 52 Ley 23551 y en todos aquellos casos en que la propia normativa brinde garantías inferiores que las otorgadas por la Ley 23552, podrán requerir su aplicación.

En el presente caso, del juego armónico de los arts. 17 y 81 de la LCT., se desprende que no se impide el trato desigual en circunstancias desiguales, pero se exige que las diferencias se justifiquen con razones objetivas y no prohibidas.

César Arese en la obra ya reseñada, pag. 189, opina al respecto "...Igual consideración debe hacerse respecto si se despide o sanciona a unos trabajadores por participar de una medida de acción sindical y no a otros. Esta conducta es vedada por los arts. 17 y 81 de la LCT y la ley 23592. Una parte de la doctrina exige que exista igualdad de trato en identidad de hecho y antecedentes..." (Vázquez Vialard, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, cit., T II, pág. 245).

El Doctrinario Julián A. de Diego, Director del Posgrado en Conducción de Recursos Humanos U.C.A., al comentar el reciente fallo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación expresa: "La Corte Suprema en el caso "Pellicori, Liliana Silvia c/Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/amparo" en el cual se resolvió que quién es sujeto pasivo de un acto de discriminación injusta y resulta despedido sin causa, si bien mantiene su deber de probar el acto injurioso, el empleador tiene a su cargo demostrar que el despido no entrañó como causa dicha discriminación, ya que se encuentra en mejor condición para aportar pruebas. No se trata en este caso, de habilitar una presunción que no existe en nuestro régimen legal ni de invertir la carga probatoria, y la solución se inscribe en el marco del derecho procesal civil en el que se pondera la carga dinámica de la prueba. El fallo con poca claridad expresa: "Resultará suficiente, para la parte que afirma dicho motivo (discriminatorio), 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 doctrina del Tribunal, por ende, no supone la eximición de prueba a la parte que tilda de discriminatorio a un acto pues, de ser esto controvertido, pesa sobre aquélla la carga de acreditar los hechos de los que verosíblemente se siga la configuración del motivo debatido. Tampoco implica, de producirse esa convicción, una inversión de la carga probatoria ya que, ciertamente, en este supuesto, al demandado le

corresponderá probar el hecho que justifique descartar el prima facie acreditado.” El principio general en materia de prueba determina que quién alega un hecho tiene a su cargo el onus probandi lo que determina que tiene la obligación de aportar los elementos probatorios que lo acrediten... En rigor, no estamos frente a un caso de presunción ni de inversión de la carga probatoria, sino ante la denominada “carga de la prueba dinámica”, según la cual debe aportar las pruebas la parte que se encuentra en mejor posición y condición para aportarlas, frente a la orfandad o insuficiencia probatoria de la contraparte, que por ejemplo, se valió solo de indicios...” (el subrayado es propio). elDial.com -AA713B Publicado el 17/11/2011, Copyright 2011 - elDial.com - Editorial Albrematica).

En conclusión, considero que las imputaciones realizadas por la demandada en la comunicación rescisoria fueron excusas exculpatorias de un accionar discriminatorio que llevó adelante al despedir a los actores.

En este caso, los actores han consentido la extinción del vínculo que les fue comunicada mediante Escritura Pública N° 78 del 13 de febrero de 2009 (fs. 490/491), reclamando un porcentaje del 30% de la indemnización por antigüedad, fundándolo en el art. 11 de la Ley 25013. Dicha normativa ha sido derogada por el art. 41 de la Ley 25877.

Que sin perjuicio de ello y por imperio de la Ley 25.392, los actores tienen derecho requerir un plus indemnizatorio por daño moral y el valor cuantificado en la demanda para tal reparación se exhibe razonable, de conformidad con la índole del daño causado y las circunstancias relativas a la desvinculación, por ende será liquidado bajo tales parámetros en el acápite correspondiente.

4. Fecha de Ingreso de Cecilia Navarro:

La actora sostiene que comenzó a trabajar bajo las órdenes de la demandada en enero de 2.004, aunque como condición para ello se la asoció a la Coop. de Trabajo Sinergia Ltda. y que en el año 2.005 también trabajó para la accionada como asociada a la Servifrut Cooperativa de Trabajo Ltda., siendo registrada por Teorema SRL. recién el 21 de enero de 2.006.

Por su parte, la demandada negó dicha circunstancia desconociendo además el contenido y autenticidad de los recibos o anticipos y documentación que se aporta vinculados a las Cooperativas. Asimismo, negó que haya trabajado en las temporadas 2.004 y 2.005 bajo la dirección de Teorema SRL..

En oportunidad de absolver posiciones el representante legal de la accionada, a la primera posición del pliego obrante a fs. 552 (jure como es cierto que la Sra. Cecilia

Navarro comenzó a trabajar bajo las órdenes de Teorema S.R.L. en el mes de enero de 2004), dijo: "...No puedo decir si o no, no tengo tanta memoria, pero si trabajaba...". A la segunda posición (Jure como es cierto que durante el año 2004...como condición de la dación de trabajo se la asoció a la Cooperativa de Trabajo Sinergia Cooperativa de Trabajo Ltda.), respondió "...no recuerdo el hecho puntual...". Igual respuesta dio con respecto de la Cooperativa Servifrut Ltda., posición n° 3. A la cuarta posición (Jure...que desde el año 2004 al despido la Sra. Cecilia Navarro, trabajó en el galpón de empaque propiedad de la demandada cumpliendo funciones de clasificadora), respondió "...Sí trabajó pero las fechas no las puede precisar y la categoría creo que sí...".

El testigo Luis Zoratti dijo que: "...trabaja para la demandada desde hace 15 o 16 años. Ingresó antes que los actores. El testigo es capataz de la planta de empaque. Recuerda que trabajó una cooperativa en los años 2.004 o 2.005 en el galpón de empaque. No recuerda si Cecilia Navarro estaba en esa Cooperativa. Eran pocas horas las que se trabajaban por cooperativa...".

La testigo Claudia Poblete declaró dijo: "...trabaja en Teorema SRL. desde hace 10 temporadas. Cuando ingresó, ya estaba trabajando Romero Benigno; los demás no...", "...cuando se reintegró en la temporada del año 2.005 estaba trabajando la actora Cecilia Navarro...".

Finalmente el testigo, Enrique Velázquez declaró que: "...ingresó a trabajar en ese galpón con una cooperativa en la temporada del año 2.004. Luego fue registrado por Teorema en la temporada del año 2.005. En el año 2.004, trabajó en ese galpón para la Coop. SERVIFRUT. En la del 2.005 ya ingresó para la demandada y lo registraron en febrero de 2.005. Cecilia Navarro entró a trabajar en la misma temporada que él, es decir, en el 2.004. Cecilia Navarro era descartadora. Entró unos días después, pero no sabe en qué mes. Para la Coop. trabajó de peón vario y trabajaba desde las 18 hs., unas 4 horas, hasta las 22 hs.. Después en el 2.005 trabajó en el turno mañana con papeles y después a partir de las 18 para la Coop. por otras 4 hs. más. Aclara que trabajó una temporada (2004) para la Coop. pero que no recuerda si la vio a Cecilia Navarro trabajar en ese año. Sí recuerda que Cecilia trabajó en la temporada del año 2.005...".

Que de conformidad con la prueba producida voy a tener por acreditado que Cecilia Navarro ingresó a trabajar en el galpón de empaque de Teorema SRL. en la temporada del año 2.005, asociada a Servifrut Cooperativa de Trabajo Ltda, y que luego fue registrada por Teorema SRL. a partir del 21 de enero de 2.006 (recibos de fs. 13/33 e informativa de Afip fs. 191/199). Con ello quedó desvirtuada la negativa de la

accionada respecto a que la actora no había trabajado para su parte como asociada a una cooperativa en la temporada del año 2.005.

Cabe agregar, que la demandada no aportó prueba respecto de su vinculación con las Cooperativas de Trabajo con las que contrató en los años 2.004 y 2.005, ni de la modalidad de las contrataciones, cuando estaba en mejores condiciones de hacerlo, por haber suscripto los respectivos instrumentos. Por lo que, en estas condiciones, voy a considerar esta cuestión de conformidad con lo que es habitual en la zona respecto de este tipo de vinculaciones.

La utilización de esta mecánica, consiste en que las cooperativas de trabajo estén constituidas por un grupo humano que hace oferta de la mano de obra, siendo los elementos necesarios para el desarrollo de la actividad económica, provistos exclusivamente por el tercero con quien contratan.

Las Cooperativas proveen a los galpones de empaque la mano de obra para trabajar la fruta de propiedad de éstos, en el establecimiento de éstos, con los materiales provistos por éstos y bajo la dirección y supervisión directa del propietario del galpón y de sus colaboradores, de quienes los "obreros-socios de las cooperativas" reciben las órdenes. Actúan como agencias de colocación de mano de obra, violando la prohibición expresa del art. 40 in fine de la Ley 25877, vedada asimismo por el Dec. Nac. 489/2001, anexo punto 1 segundo párrafo, independientemente de que le está vedado a la Autoridad de Aplicación autorizar su funcionamiento de tal modo (Dec. Nac. 2015/94).

En ese marco, corresponde considerar a los "obreros-socios de las cooperativas" trabajadores directos de la empresa que utilizó efectivamente la prestación (art. 29, 1er párrafo LCT), toda vez que les está prohibido a las Cooperativas de Trabajo proveer de mano de obra a las empresas que contraten con ellas.

Este tipo de cooperativas han sido evaluadas como institutos fraudulentos por la legislación laboral y social, dando fundamento primero al art. 4 de la ley 25250 y luego, esencia al 40 de la ley 25877 que expresamente dice: "Los servicios de inspección del trabajo están habilitados para ejercer el contralor de las cooperativas de trabajo a los efectos de verificar el cumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social en relación con los trabajadores dependientes a su servicio así como a los socios de ella que se desempeñaren en fraude a la ley laboral. Estos últimos serán considerados trabajadores dependientes de la empresa usuaria para la cual presten servicios, a los efectos de la aplicación de la legislación laboral y de la seguridad social...Las cooperativas de trabajo no podrán actuar como empresas de provisión de servicios

eventuales, ni de temporada ni de cualquier otro modo brindar servicios propios de las agencias de colocación”. Debe tenerse presente que la prohibición alcanza solo a aquellas cooperativas que “proveen” servicios a terceros. En tal sentido, si se dan estos supuestos, la responsabilidad quedará establecida por imperio del art. 40 de la ley 25877 en la consideración de que los trabajadores son dependientes de las empresas “usuaria” para la cual presten servicios, a los efectos de la aplicación de la legislación laboral y de la seguridad social. Los efectos de la aplicación de la norma solo disponen que son trabajadores de las empresas usuarias no de la cooperativa.

Este Tribunal se ha expedido al respecto reiteradamente en numerosos pronunciamientos, siendo uno de los mas recientes "ROCHA NORMA BEATRIZ Y OTROS C/ COOPERATIVA DE TRABAJO SINERGIA LTDA.; SEFA S.A. Y LA CUMBRE S.A. S/ RECLAMO" (Expte.Nº 2CT-19184-07, Sentencia del 7 de AGOSTO de 2012), a cuyos fundamentos me remito por economía procesal.

Tal como lo anticipé, voy a tener por cierto que Cecilia Navarro en la temporada del año 2.005 trabajó para la demandada a través de Servifrut Cooperativa de Trabajo Ltda. en las condiciones precedentemente expuestas, por lo que, cabe considerar a la misma como trabajadora directa de Teorema SRL.. En dicha temporada, voy a considerar que trabajó desde el 15 de enero hasta el 10 de abril, que es el período de duración normal y habitual de las temporadas en la zona y en la categoría de clasificadora de acuerdo al testimonio de Enrique Velázquez.

Finalmente, dado el desarrollo dispuesto en torno a la modalidad del trabajo cooperativo, en el presente caso, y su claro fraude a la legislación laboral, deviene abstracto el planteo realizado por la parte actora sobre la declaración de inconstitucionalidad del art. 4 de la Ley 22250, por lo que me abstengo de realizar su tratamiento por inoficioso.

5. Escalas Salariales Establecidas por Laudo Arbitral N° 1/2009. Reajustes pretendidos. Antigüedad de los actores.

Los actores reclaman el incremento salarial retroactivo establecido por laudo arbitral de fecha 27 de febrero de 2009, toda vez que consideran que no fue computado en las liquidaciones finales abonadas, ni en los salarios correspondientes hasta el 13 de febrero de 2009, fecha de la extinción del vínculo.

Efectivamente, en la fecha indicada se dictó el Laudo Arbitral N° 1/2009 (ver fs. 410/418), -procedimiento sugerido por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y aceptado por las partes intervinientes en la negociación colectiva-,

cuyo Árbitro fue la Dra. Mercedes M. Gadea. De acuerdo al mismo se establecieron los salarios correspondientes a la actividad del C.C. 1/76, desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2009.

Obran anexas al laudo mencionado las escalas salariales para el personal de SOEFRNyN -temporada 2008/2009- (fs. 426/427), sobre cuya base corresponde calcular los rubros indemnizatorios correspondientes a la extinción del vínculo (arts. 231, 232, 233 y 245) y reajuste de haberes del período trabajado en el año 2009 por los accionantes (art. 103 LCT.).

En cuanto a la antigüedad de los actores, en la demanda no se detalla expresamente la misma en años, meses y días, aunque señalan que trabajaban en temporada y posttemporada, pero sin perjuicio de ello, resultan deducibles del acápite correspondiente a la liquidación. Conforme a ésta se reclaman dos meses de indemnización por antigüedad en el caso de Cecilia Navarro, 3 meses en el caso de Pablo Navarro y 4 meses en el caso de Benigno Rubén Romero.

Por su parte, la demandada impugnó la planilla de liquidación, señalando en cuanto a la antigüedad, que Cecilia Navarro contaba con 188,5 días de trabajo por lo que no correspondían eventualmente dos sueldos, que con respecto a Pablo Navarro se remitía a la Certificación de Servicios y que con relación a Benigno Rubén Romero resultaba arbitrario reclamar 4 sueldos en concepto de indemnización ya que no concordaba con el tiempo trabajado que figuraba en la Certificación de Servicios.

En la audiencia de vista de causa (fs. 556) -oportunidad en que la demandada exhibió la instrumental que le fuera requerida- la parte actora no formuló observaciones y autorizó su devolución, ergo, no habiendo mayores constancias de los períodos en que se desarrolló la relación laboral que no sean los que surgen de las certificaciones de servicios obrante a fs. 113/118 en el caso de Romero Santana, fs. 454/458 de Pablo Navarro y fs. 461/463 de Cecilia Navarro, voy a estar a la antigüedad que surge de dichos instrumentos, salvo en los casos de Romero en que de acuerdo a la propia Certificación la antigüedad se computó erróneamente y en el caso de Cecilia Romero, a la que debe adicionarse el tiempo trabajado en la temporada del año 2.005, conforme fuera resuelto ut-supra.

Cabe señalar, que en la Certificación de Servicios correspondiente a Benigno Rubén Romero que luce a fs. 113/118, en el resultado que figura en la parte inferior ("Total Nominal: años 2, meses 9, días 4"), no se le computaron las temporadas de los años 1999 y 2.001 que en la propia Certificación, se individualizan como trabajados desde el

01/1999 hasta el 04/1999 y desde el 01/2001 hasta el 04/2001, ni tampoco el mes 12/2001. A lo expuesto, se agrega que no se certificó la temporada del año 2.000, ni en la contestación de demanda se especificó que no haya trabajado la misma. Además, cabe agregar, que con respecto a él la relación laboral no se extinguió el día 13 de febrero de 2.009 sino el 21 de mayo de 2.009.

Pues bien, computando 3 meses en cada una de las temporadas de los años 1999 y 2001, la antigüedad de Romero es de 3 años, 3 meses y 4 días, a la que se debería sumar los días trabajados en el mes de diciembre/01 certificados, eventualmente la temporada del año 2.000 y los días que hubiere tenido derecho a trabajar desde el 13-02-09 hasta el 21-05-09, aspecto que no tiene mayor interés puesto que aún computando éstos no se superarían los 4 años de antigüedad. En consecuencia, a Romero le corresponden 4 meses en concepto de indemnización por antigüedad (art. 245 LCT).

Con respecto a Cecilia Navarro a la antigüedad que surge de la Certificación de Servicios de fs. 461/463, corresponde sumarle tres meses de la temporada del año 2.005, con lo que se obtiene un resultado final de 8 meses y 16 días, correspondiéndole un mes de sueldo en concepto de indemnización por antigüedad.

Finalmente, en cuanto a Pablo Navarro trabajó, la antigüedad que acumuló de acuerdo a la Certificación de Servicios de fs. fs. 454/458 en la categoría de Mecánico fue de 3 años 3 meses y 25 días, por lo que le corresponden 4 meses en concepto de indemnización por antigüedad.

Cabe destacar, que la demandada también impugnó la liquidación, porque incluía en la base las sumas no remunerativas y porque no fue la mejor remuneración mensual, normal y habitual del último año de prestación de servicios.

Dichos cuestionamientos deben ser rechazados, en primer lugar, porque las sumas liquidadas por dicho concepto en la demanda se corresponden con la remuneraciones mensuales vigentes al momento del despido, conforme al Laudo Arbitral N° 1/2009 del 27 de febrero de 2.009, para cada categoría de los actores, descontadas las sumas no remunerativas; en segundo lugar, porque no se adjuntaron con la demanda la totalidad de los recibos de haberes correspondientes al último año de relación laboral de cada actor; y, en tercer lugar, porque la demandada no probó que las remuneraciones devengadas por cada uno de los actores durante el último año de relación laboral fueran inferiores a las liquidadas en la demanda. De conformidad, con lo dispuesto por el último párrafo del art. 42 de la Ley 1.504, en los casos en que se controvierta el monto de las remuneraciones, la prueba contraria a la reclamación corresponderá a la parte

patronal; y en cuarto lugar, porque el hecho de que el básico de convenio vigente para la temporada del año 2.008 fuera inferior de acuerdo al CCT 1/76, no le quita ni le agrega nada a lo expuesto, ya que sobre el básico deben sumarse los adicionales y la productividad para el caso de corresponder.

6. Indemnizaciones de los Arts. 1 y 2 de la Ley 25323:

Cabe señalar, que la indemnización del primer artículo mencionado procede cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no esté registrada o lo esté de modo deficiente.

Conforme surge del acápite pertinente Teorema S.R.L. no registro desde sus inicios la relación laboral de la actora Cecilia Navarro, en consecuencia corresponde hacer lugar a esta indemnización.

Con relación a la Indemnización art. 2 de la ley en estudio, se observa que la misma ha sido prevista por el legislador para supuestos como el de autos, en el que el empleador adeuda indemnizaciones por despido incausado y hubiese obligado al trabajador a litigar por ellas. Para su procedencia, se exige que una vez operada la mora en el pago de las mismas el trabajador hubiese, en un plazo razonable, intimado fehacientemente al empleador a su pago.

En el caso, ello se dio con relación a los actores Andrés Navarro y Cecilia Elizabet Navarro, toda vez que luego de producido el despido (viernes 13 de febrero de 2.009), los accionantes intimaron el pago de las indemnizaciones por despido injustificado mediante telegramas remitidos el jueves 19 de febrero de 2.009 (fs.57/58), es decir, luego de haber transcurrido 4 días hábiles laborables del distracto, de conformidad con lo dispuesto por los arts. 128, 149 de la LCT., solución que luego fuera incorporada como art. 255 bis por la Ley 26.593 (B.O. 26/05/2010).

Ahora bien, no corresponde este incremento indemnizatorio en el caso del actor Benigno Rubén Romero, ya que conforme lo desarrollé en el punto pertinente, el despido directo del 13 de febrero de 2.009 fue nulo, optando por considerarse despedido el día 21 de mayo de 2.009 y si bien intimó el pago de las indemnizaciones en la misma misiva, con posterioridad no remitió un nuevo telegrama una vez que se hubiere operado la mora en el pago de las mismas.

7. Indemnización del Art. 80 LCT:

Dicho artículo obliga al empleador a que, cuando se extingue el contrato de trabajo, entregue al trabajador: a) constancia documentada de haber ingresado los fondos de la seguridad social y los sindicales; y b) certificado de trabajo. Asimismo, prevé una

indemnización para cuando, habiendo sido intimado por el trabajador a su entrega, no lo hiciera dentro del término de dos días hábiles del requerimiento. El Decreto Reglamentario 146/01 (art. 3) estableció que el trabajador queda habilitado para hacer la intimación fehaciente de entrega de la referida documentación cuando el empleador no lo hubiese hecho dentro de los treinta días corridos de extinguido por cualquier causa el contrato. Es decir, es necesario: extinción, transcurso de treinta días corridos dentro de los cuales debió hacerse la entrega, e intimación fehaciente.

En el presente, no hubo intimación transcurrido los treinta días establecidos en el decreto 146/01, en ningún caso, por lo que corresponde el rechazo de este rubro indemnizatorio.

LIQUIDACIÓN: Se deja constancia que se liquida cada rubro desde que cada suma es debida y hasta el 27 de mayo de 2.010, aplicando la tasa mix (promedio de la tasa activa y pasiva) del Banco de la Nación Argentina conforme a lo resuelto en "CALFIN". Luego de ello, a partir del 28-05-2010 según lo dispuesto por el STJRN en "Loza Longo" dictado en 27-05-2010, se aplicó los intereses de la tasa activa cartera general (préstamo) nominal anual vencida a treinta días del Banco de la Nación Argentina hasta el 31 de marzo de 2.013, los seguirán devengándose hasta el efectivo pago con aplicación.

a. Cecilia Navarro:

-Indemnización por antigüedad.....	\$ 2.414,13
-Preaviso.....	\$ 2.884,13
-SAC S/ preaviso.....	\$ 240,34
-Integración mes de despido.....	\$ 1.634,34
-Reaj. de haberes (01 y 02/2009).....	\$ 696,72
-Reaj. Liquidación final.....	\$ 116,56
-Indemnización art. 1 Ley 25323.....	\$ 2.414,13
-Indemnización art. 2 Ley 25323.....	\$ 3.466,30
-Daños y perjuicios por despido discriminatorio.....	\$ 724,23
-Sub-total.....	\$ 13.866,65
-Intereses (71,31%).....	\$ 9.888,31
-Total al 31 de marzo de 2.013.....	\$ 23.754,95

b. Pablo Navarro:

-Indemnización por antigüedad.....	\$ 9.526,64
-Preaviso.....	\$ 2.851,63
-SAC S/ preaviso.....	\$ 237,63
-Integración mes de despido.....	\$ 1.615,92
-Reaj. de haberes (01 y 02/2009).....	\$ 795,90
-Reaj. Liquidación final.....	\$ 24,03
-Indemnización art. 2 Ley 25323.....	\$ 6.997,03
-Daños y perjuicios por despido discriminatorio.....	\$ 2.857,99
-Sub-total.....	\$ 24.906,77
-Intereses (71,31%).....	\$ 17.761,01
-Total al 31 de marzo de 2.013.....	\$ 42.667,78

c. Benigno Rubén Romero Santana:

-Indemnización por antigüedad.....	\$ 10.440
-Preaviso.....	\$ 3.080
-SAC S/ preaviso.....	\$ 256,66
-Integración mes de despido.....	\$ 1.745,32
-Reaj. de haberes (01 y 02/2009).....	\$ 636,79
-Reaj. Liquidación final.....	\$ 104,63
-Daños y perjuicios por despido Discriminatorio.....	\$ 3.132
-Indemnización art. 52 Ley 23.551.....	\$ 4.959,00
-Sub-total.....	\$ 24.354,40
-Intereses (68 %).....	\$ 16.560,99
-Total al 31 de marzo de 2.013.....	\$ 40.915,39

ENTREGA DE CERTIFICACIONES: Corresponde hacer lugar al reclamo del Certificado de Trabajo, de conformidad con lo dispuesto por el art. 80 de la LCT. toda vez que los depositados en la Secretaría de Trabajo de Villa Regina en el caso de los actores Pablo Andrés Navarro (fs. 459) y Cecilia Elizabeth Navarro (fs. 464) y el acompañado en autos con respecto a Rubén Romera Santana (fs, 112), no cumplen con la mención de los aportes y contribuciones efectuadas con destino a los organismos de

la seguridad social.

Jorge Rodríguez Mancini, en su obra "Ley de Contrato de Trabajo", T. II, pág. 1032, señala que el Certificado de Trabajo deberá tener las siguientes indicaciones: "...a) tiempo de prestación de servicios (fecha de ingreso y egreso); b) naturaleza de los servicios; o sea, especificando la categoría o servicios prestados, p. ej., administrativo, promotor de ventas, jefe de sección, etcétera); constancia de los sueldos percibidos; d) mención de los aportes y contribuciones efectuadas con destino a los organismos de la seguridad social (jubilaciones, asignaciones familiares y obras sociales). A ello se debe agregar que en el penúltimo artículo del Capítulo VIII incorporado a la LCT por la ley 24.576 entre los arts. 89 y 90, se dispone que en el certificado de trabajo también debe constar `la calificación profesional obtenida en el o los puestos de trabajo desempeñados, hubiere o no realizado el trabajador acciones regulares de capacitación´. El certificado de trabajo, regulado por la LCT, está llamado, fundamentalmente, a cumplir la función de acreditar los antecedentes del trabajador, con miras al logro de un nuevo empleo, ya que en cuanto a la obtención de la jubilación, el art. 12 inc. g) de la ley 24.241, prevé el contenido específico de la certificación de servicios referida al orden previsional...".

Asimismo, corresponde hacer lugar al reclamo de la Certificación de Servicios, Remuneraciones y Cese de conformidad con el art. 12 inc. g de la Ley 24.241, en el caso de Rubén Romera Santana porque en el acompañado a autos, no se especificó los días trabajados de las temporadas de 1999 y 2.001, ni diciembre de 2.001 y además, se consignó como fecha de ingreso 19-01-2001, cuando la correcta es la del 25 de enero de 1999; y en el caso de Cecilia Navarro porque en el que luce a fs. 461/463 no se registró la temporada del año 2.005.

TAL MI VOTO.-

La Dra. Gabriela Gadano dijo:

Coincido con el voto del Dr. Nelson Walter Peña en lo relativo a los hechos que tiene por acreditados al principio del considerando y que detalla en 9 (nueve) puntos.

Asimismo, el desarrollo en el relato de las declaraciones testimoniales es concordante íntegramente con las que asentara en mis propias anotaciones, ya que palabras más palabras menos, responden a la textualidad de cuanto se relató.

Coincido también con las conclusiones a que arriba luego del desarrollo de las declaraciones testimoniales: esto es: 1.- Que luego de iniciarse la temporada del año 2.009 y de haber trabajado 2 días aproximadamente, el Sindicato de la Fruta decidió una

medida de fuerza en el marco de una discusión salarial, a la que los obreros de Teorema SRL. adhirieron; * que en un primer momento la medida de fuerza consistió en la denominada de "brazos caídos" con permanencia en los lugares de trabajo; 2.- Que luego por disposición de la empresa los obreros se retiraron a cumplir con la medida en los portones de ingresos del galpón de empaque. Hasta allí, si bien los operarios permanecían las 24 hs. en el portón, "no impedían el ingreso y egreso de camiones con fruta al establecimiento"; 3.- Que con posterioridad y luego de volver de una asamblea realizada en Roca, trascendió entre los operarios la intención de la empresa de trabajar con obreros ajenos a la planta habitual de la misma.; 4.- Que con dicho fundamento, los obreros deciden endurecer la medida de fuerza, la que consistió en bloquear los portones de ingreso del establecimiento y a partir de allí y hasta que se dispuso el levantamiento de la medida, se impidió el ingreso y egreso de camiones al galpón y con ello la fruta y materiales de empaque; 5.- Que fue durante este período que el conflicto gremial adquirió mayor virulencia y se quemaron cubiertas en las inmediaciones de los portones; 6.- Que según el testimonio de Zoratti también se produjeron insultos de parte de los obreros hacia él y el gerente Barazutti, tales como "hijo de puta", "chupa media", "no seas miserable, larga la plata", aunque no pudo identificar a los autores de tales insultos y epítetos. Sólo identificó a Pablo Navarro que le dijo a él "te voy a agarrar afuera"; 7.- Que durante este período la empresa tuvo que alquilar frigoríficos; que se perdió fruta, principalmente una parte de la pera williams que era la que se estaba cosechando en ese momento; 8.- Que luego del levantamiento de las medidas de fuerza los obreros de Teorema SRL incluido los actores volvieron a trabajar; 9.- Que la empresa Teorema SRL. trabajó con Cooperativas de Trabajo durante las temporadas de los años 2.004 y 2.005, y además, con sus propios obreros; 10.- Que la actora Cecilia Navarro trabajó en ese galpón de empaque, con anterioridad a la temporada del año 2.006.

Ahora bien, acordando con la sucesión de los hechos que se tuvieron como probados y acontecidos, disiento con varias de las interpretaciones que hace mi colega sobre las actitudes asumidas por ambas partes.

Mi razonamiento es diferente y me lleva a otras conclusiones en lo que hace a los efectos de los comportamientos de unos y otros. Lo fáctico, mas allá de la aplicación de criterios de derecho me llevan en una dirección distinta, no obstante lo cual mi conclusión final, ligada fundamentalmente a la falta de contemporaneidad me hace concluir en varios aspectos con el primer voto.

Tengo para mí que, en relación a la huelga o medidas de retención equiparables que gozan de idénticas garantías, ha crecido la tendencia al exceso e irracionalidad de las decisiones asamblearias. Al menos es lo que puedo deducir de los casos a los que debo avocarme y de la lectura de diarios que (con los consabidos condicionantes que deben ponerse al analizar las noticias) indican que la mayor agresividad, falta de diálogo y violencia de la sociedad en que vivimos como sociedad, como no podía ser de otro modo, se proyecta y traslada en las situaciones de conflictos colectivos.

Ahora bien, respecto del planteo de Benigno Rubén Romero Santana coincido con el Dr. Peña en que con el informe del SOEFRNyN obrante a fs. 441/443, queda acreditado que Santana era titular de la Comisión Revisora de Cuentas de la Seccional Villa Regina del Sindicato de la Fruta y también que dicha representación gremial finalizó el 8 de abril de 2.008, fecha en la que la Junta Electoral puso en funciones a las nuevas autoridades de la Seccional Villa Regina del Sindicato de la Fruta, entre las que no figura el actor.

Sin embargo, la falta de notificación fehaciente de dicha representación gremial (externa por otra parte a la empresa), en los términos dispuestos por el inciso b) del art. 49 de la Ley 23.551, me cambian la mirada que tiene el Dr. Peña, toda vez que aún cuando la demandada pudiera haber tenido algún conocimiento de que el actor había detentado una representación gremial (tal la descripción que hace el primer voto sobre la confesional de Barazzutti y la testimonial de Zoratti), no alcanza para concluir que tenían conocimiento cierto del tiempo en que tendría la garantía ya no funcional sino adicional.

Justamente por ello se torna importante no sólo la comunicación, que aventaría cualquier duda sobre la pauta de inicio y finalización de la especial protección de que están revestidos.

Una cosa es saber que fueron representantes o que continuaron ligados a la lucha sindical y otra muy diferente es que por vía de prueba testimonial o de presunciones, a las que se debe arribar por una serie de elementos precisos y concordantes uno pueda concluir que se conoce ciertamente el momento en que comienza y termina la tutela.

Los gremios tienen la responsabilidad intransferible de comunicar y cuando ello es eludido, el conocimiento vago, máxime cuando, como en el caso estamos hablando de un mandato ejercido en un tiempo muy anterior a los hechos que nos ocupan, en que se desarrolló el conflicto, sin la adecuada notificación, desfavorece claramente al actor. Ello así porque si bien coincido con que la notificación escrita es fundamental y debe

dársele trascendencia a su prescindencia solo ante el conocimiento efectivo basado en "los hechos y pruebas de la causa" que así lo indiquen, tengo para mí que la convicción que revierta la exigencia legal, tiene que aproximarse al conocimiento de tiempos de garantía tutelar, pues muy diferente será que estemos ante un secretario general del gremio (muchas veces de conocimiento público para una actividad como la fruta en la región) o delegado de empresa, que a un suplente de una lista sindical, o alguien que no acostumbra a ser voz cantante en negociaciones.

De todas maneras también hago votos por que tanto el Ministerio de Trabajo como los sindicatos hagan lo propio cuando se trata de notificar las candidaturas y los resultados de las elecciones, pues se trata de un requisito de la esencia misma del sistema especial y en la mayoría de los casos, donde está en discusión la garantía sindical, el principal problema se asienta en semejante omisión y hay que analizar el conocimiento cierto por otras vías.

La verdad jurídica objetiva y con el imperativo de la buena fe, solo será tal, si el Tribunal toma conocimiento certero de los alcances de la garantía y, en el presente, ni el absolvente ni el capatáz Zoratti refirieron mas que conocimientos laterales de su representatividad mas no de los tiempos en que ello aconteció, lo cual a mi entender es insuficiente para concluir con el conocimiento integrado que requiere una acreditación estricta o presunciones especulativas contundentes de los tiempos o proximidad de su continuidad.

La "diligente iniciativa" que mi colega requiere del empleador tiene razón de ser cuando, no habiendo hecho del gremio lo propio, el conocimiento del empleador es suficientemente eficiente como para exigirle la averiguación diligente, pero no cuando el conocimiento aparece tan lejano, que no me permite suponer que la patronal ha aprovechado de la omisión notificatoria, abusando de su derecho, según entiendo que es el caso.

En principio la jerarquía del derecho en juego, esto es, la libertad sindical, nace con la notificación efectiva de aquello que exige la ley, y solo en circunstancias en que se demuestre ese conocimiento pleno mas allá del anociamiento oficial, valdrá como tal, con todas las especialidades que confiere y otorga el sistema de la ley 23551.

Justamente por el hecho de que el actor haya finalizado su mandato el 8 de abril de 2.008, y se encontraba dentro del término del año posterior próximo a vencer cuando los hechos que estamos ventilando ocurrían, de conformidad con lo dispuesto por el art. 48 de la Ley 23.551, me lleva a interpretar la confesional de Barazutti y testimonial de

Zoratti con los alcances que justifican el particular supuesto de Santana Romero. Ahora bien, frente al despido dispuesto por la demandada, el accionante petitionó la reinstalación a su puesto de trabajo mediante CD N° 9669590235 de fecha 19-02-2009 (fs. 59), amparado en la garantía de estabilidad sindical que detentaba, pero la demandada hizo caso omiso a la advertencia, sin atender a la próxima extinción de la garantía advertida, con lo que la oportunidad que tuvo de enmendar la situación, a partir de allí es inatendible, pues ese fue el momento en que la "diligente iniciativa", le informa del antecedente, de modo fehaciente, le evita la discusión sobre el tema y lejos de desconocer la sola posibilidad de estabilidad gremial mediante un "...niego que se encuentre con estabilidad gremial, que se encuentre amparado por las normas que Ud. menciona..." (tal como responde en CD N°930189676 del 24-02-2009 de fs. 55) lo anoticia fehacientemente sobre el estado de cosas y, en su caso, volver sobre sus pasos reincorporándolo, mientras promueve el desafuero pertinente ante la decisión de despido.

Con ello quiero señalar que si por desconocimiento o falta de conocimiento certero, la diligente iniciativa no se toma con anterioridad a la decisión, se resignifica sin embargo, ante la advertencia de la existencia de tutela y el pedido de reincorporación, con lo que la negativa cerrada saca a la patronal de la buena fe que hasta ese momento le estoy atribuyendo.

En consecuencia, como se advierte, aún con un razonamiento diferente, corresponde hacer lugar a los rubros integración de mes de despido, preaviso, SAC sobre preaviso, indemnización por antigüedad de conformidad con lo dispuesto por los arts. 231, 232, 233 y 245 de la LCT y a la del art. 52 de la Ley 23.551, esto es, los haberes desde el 13 de febrero al 8 de abril de 2.009 en que hubiera vencido la garantía.

En lo relativo al desarrollo que el Dr. Peña hace al tratar la situación de los actores Cecilia y Pablo Navarro, coincido con el escenario que describe en el punto III.2. al explicar día a día la sucesión de los hechos a partir de la negociación colectiva que tiene inicio en 15 de octubre de 2008 (punto III.2.a) y hasta el punto III.2.d.

Claro fue que el Sindicato de la Fruta durante varios días no acató la conciliación obligatoria y que el grupo de Teorema SRL que adhería a la huelga, además endureció la lucha con un fuerte bloqueo. Pero la cuestión es el motivo y su justificación, donde mi evaluación se bifurca con la de mi colega, aunque al momento de la decisión final vuelve a idéntico cauce.

En efecto, los operarios en huelga dicen haber sabido que la demandada estaba

trabajando con un grupo de personas dentro del galpón y que ello llevó a tomar medidas más radicales, sin embargo, en mi apreciación no pasó de ser una "intención" de la empleadora sin concretarse y con la presencia de los obreros haciendo guardia las 24 horas fuera del ingreso, era poco probable que ocurriera sin que ello se pudiera verificar. Los dichos de la testigo Claudia Poblete cuando afirmó que al regresar de la asamblea sindical realizada en General Roca, se encontraron con personal ajeno a la empresa que estaba trabajando, creo que fueron acomodados al relato que realizaba pues a poco que se indagó sobre la manera en que ello podía ocurrir o como es posible que no lograsen confirmarlo si había una rotación permanente de operarios en huelga frente al ingreso al establecimiento. Descarto de plano que lo que pudo ser un rumor no confirmado y que muy probablemente fuera solo la toma de conocimiento desde el interior del galpón de haberse barajado por la empleadora como posibilidad (pero que como dijo Zoratti el capatáz del galpón, fué descartado), pretendió ser justificativo en el colectivo adherido a la huelga de una decisión de bloqueo como reacción a una presunción sin el debido respaldo fáctico.

Zoratti declaró: "...la empresa tuvo intenciones de trabajar con operarios ajenos a la empresa. Pretendían armar un grupo de 40 o 50 obreros para ello pero que fue descartado...". Pero aún si ello hubiera sido cierto, lo que solo queda como un trascendido, pues no se explicó en concreto como podría acontecer en la clandestinidad, no logro explicarme qué se pretendía neutralizar con una decisión como la tomada, carente de toda racionalidad. Menos aún se justifica que por algo que solo aparece en el pensamiento de la patronal, que no pasó de la órbita del conjunto de chances para la búsqueda de una solución empresaria, llevara a endurecer las medidas originarias.

Sin embargo, en el contexto de las razones invocadas para el despido de los actores, ni siquiera vale la pena considerar los efectos de la reacción, si hubo un exceso reactivo en la decisión de bloqueo, lo que de todos modos quedó acreditado debidamente, ni sus efectos económicos que son mas que verosímiles, pues la empleadora frente a ello, reaccionó con la extinción de los vínculos de manera absolutamente tardía, pues las injurias de la patronal que se evidencian de manera inmediata, y que eran verosímiles en tal momento se adjudicaron recién, según se vea, entre 18 y 25 días después.

Asimismo disiento que bajo dicho marco la intimación a que retomaran tareas por la conciliación obligatoria fuera necesaria, pues depende en gran medida de las circunstancias de hecho. No en todos los casos habrá razón para convocar a trabajar bajo apercibimiento de abandono, a quien se decide despedir por los daños que se le

están profiriendo ante la decisión de sitiar el galpón. Ello solo vale para el caso de que solo se adjudicase el no acatamiento a la conciliación obligatoria, que no es el eje de cuanto estamos tratando.

La jurisprudencia del STJRN a que hace referencia el Dr. Peña, entiendo que no es aplicable a las condiciones fácticas del caso. Me refiero, a la obligación de intimar la vuelta a la prestación de servicios, si es que hay circunstancias que ya a ese momento, eran ya impeditivas para el empleador de continuar el vínculo. Ya no por la medida de huelga, que en el abanico de actitudes que comprende es muy amplia, sino porque la buena fe ha sido violada con actos dañosos que exceden el uso regular del derecho. ¿Cual es el sentido de convocar a trabajar previamente si lo que está en juego no es el abandono sino el daño?.

Que los jueces en todos los casos exijamos semejante conducta a la patronal supone violar la libertad de decisión del empleador y someterlo a la autocontradicción cuando tiene para sí que la injuria se ha proferido por otros motivos que no sea la sola omisión de acatar el llamado a la obligación de volver a prestar servicios ante la conciliación obligatoria. Y está muy claro desde la sola lectura de los hechos imputados, que tal acuse ocupa un lugar menor en lo que se se imputa y que no se adjudica el abandono sino la omisión de acatar el llamado del Ministerio de Trabajo, lo cual es una cosa distinta.

Quiero aquí aclarar antes de continuar con el análisis de la prueba, que cuando los jueces nos dimos por debidamente informados a pesar de que había mayor cantidad de testigos, preguntamos previamente a las partes, si alguno de los declarantes pendientes podía referirse a lo que había acontecido dentro del galpón cuando se endurece la huelga y si efectivamente había gente ajena al personal efectivo prestando servicios, o sobre el modo en que se decidió la continuidad de la medida de fuerza, o si atendía a la decisión de focalizar los despido exclusivamente sobre los actores y su compañero que no reclama en estas actuaciones y se nos informó que ninguno de ellos podría referirse específicamente a algunos de tales aspectos, pues habían sido ofrecidos para acreditar aspectos secundarios del conflicto, pues a esa altura, el Tribunal ya había formado convicción de lo que había ocurrido en la columna vertebral del conflicto.

Nadie podía confirmar la hipótesis de que efectivamente la empresa hacía ingresar a un grupo de 40 o 50 personas para trabajar dentro del galpón mientras la huelga se llevaba adelante. Insisto en este punto porque no se trata de seguir indagando sobre lo cual no hay contradicciones en los relatos de los principales testigos.

Tampoco concuerdo con el Dr. Peña en el sentido de que la empresa no probó los daños proferidos en esos días después del llamado a conciliación obligatoria. En primer lugar porque en lo concreto aquí no se requiere la prueba del daño como si estuviéramos ante un reclamo o reconvencción indemnizatoria de los perjuicios sufridos por la empresa; y en segundo término, porque son verosímiles y presumibles, aún cuando se desconozca la cifra final. De hecho, suele ser ese el principal objetivo de una huelga, que a no dudarlo, se potencia si hay medidas de bloqueo adicionales, impeditivas ya no solo el trabajo de los operarios que no adhieren, por pocos que sean, sino que nulifican el tráfico de mercadería perecedera como acontece con el trabajo en temporada. Desde que la fruta madura inevitablemente a la temperatura exterior y que se debe conseguir frío en otros lugares a pesar de que la empresa está en condiciones de recibirla en su propio frigorífico, hasta que los que se encuentran trabajando por propia decisión de no adherir a la huelga o haber acatado la conciliación obligatoria, no cuentan con la materia prima para hacer su trabajo. Y estoy convencida sin necesidad de prueba adicional, que el perjuicio para el empleador crece de manera exponencial, mas allá de que se me informe la exactitud el número final.

De allí que quiero volver sobre lo que estamos llamados a dirimir y que es la injuria, su entidad, focalización adecuada y contemporaneidad de la decisión empresaria y, en su caso, si por haber confluído todo como un conjunto algo confuso y vertiginoso, se actuó con el debido respeto por el principio de igualdad de trato en idénticas circunstancias que resultan de los arts. 17 y 81 LCT.

Retomando las conclusiones fácticas del Dr. Peña, quedó acreditado que los obreros de Teorema SRL endurecieron la medida de fuerza, que bloquearon el acceso al galpón de empaque, impidiendo el ingreso y egreso de camiones con fruta y materiales de empaque, y que ello tuvo lugar desde el 20 de enero de 2.009, en horas de la tarde hasta el 26 de enero en que volvieron a trabajar todos los operarios del establecimiento incluidos los actores. Que personal de la Comisaría 5ta. de Villa Regina estuvo presente en el lugar de modo preventivo. Que el día 23 de enero de 2.009 el Ministerio de Trabajo de la Nación prorrogó el período de conciliación obligatoria por 10 días mas. Que el día 23 de enero de 2.009 ante la propuesta del Ministerio de Trabajo, Cafí y Sindicato en el marco de la conciliación, convinieron someter el conflicto a un laudo arbitral y que a partir levantarían las medidas de acción directa que venía implementando el gremio (fs. 276/277). Que el laudo fue dictado el día 27 de febrero de 2.009 (fs. 410/418) y que desde el 26 de enero de 2.009 al momento en que la

demandada decidió el despido, los actores trabajaron normalmente.

Cuando en ese escenario, la demandada despide a los demandantes en 13 de febrero de 2.009, atribuye la injuria al bloqueo de los portones de ingreso del establecimiento, los daños sufridos como consecuencia de ello y el no acatamiento de la Conciliación Obligatoria dispuesta por el Ministerio de Trabajo de la Nación.

Lo último ya fue tratado y se hizo al respecto la distinción que se impone para lo puntual del caso.

El análisis que hace mi colega sobre la observancia o no en el caso de los elementos objetivos y subjetivos que el art. 242 de la LCT. establece como condición de viabilidad para extinguir el vínculo laboral con causa es impecable.

Los requisitos de validez de la denuncia por justa causa, esto es, relación de causalidad inmediata entre la injuria y el acto rescisorio, oportunidad o contemporaneidad de la denuncia por justa causa en relación con el incumplimiento contractual de la otra parte y proporcionalidad entre la reacción y el incumplimiento y gravedad de la injuria son elementos ineludibles de todo el análisis y deben ensamblarse razonablemente.

Es por todo lo dicho, que mas allá de las diferencias en el razonamiento respecto del voto de mi colega, lo que se evidencia es la falta de contemporaneidad entre los hechos alegados como injuriantes por la demandada y la decisión del despido y la indefinición del foco puesto exclusivamente sobre estos despedidos en relación a otros que bajo idénticas circunstancias ni tan siquiera fueron sancionados.

En efecto, es sobre este último aspecto donde la bifurcación inicial se reenlaza al tratar la reacción de la empleadora, en tanto tomó conocimiento de los incumplimientos contractuales denunciados como injuriosos entre el 20 y 25 de enero del año 2009, recién fue asumida y notificada el 13 de febrero de 2.009. Y lejos de explicarse que interín hubo una indagación de responsabilidad o identificación de los mayores responsables del daño, queda acreditado con la escritura pública del 20-1-2009 el hecho del bloqueo, y se toman fotografías que se agregan luego al amparo iniciado en 23 de enero de 2.009 por Teorema SRL, con lo que no hay dudas de que desde el mismo 20 de enero tenía conocimiento de los hechos, que luego imputó en apariencia de manera exclusiva a los actores como justificantes del despido.

De allí que al no darse explicación eficiente de la demora en comunicar la decisión de extinguir el vínculo, tal como lo explicita mi colega se extiende, según el hito temporal que se tome entre 24 y 18 días, se cae el requisito de contemporaneidad.

Uno puede sospechar razones (la conveniencia de evitar reacciones o nuevas medidas de

fuerza; negociaciones con el gremio y los partícipes principales del daño, la necesidad de mantener condiciones de pacificación), pero habida cuenta que solo son posibilidades y no hechos invocados, solo quedan en el terreno de la hipótesis no confirmada.

Aún así, no se ensaya un argumento sólido que explique la falta de contemporaneidad, que se erige en un requisito ineludible de la consideración que los jueces debemos hacer al momento de justificar o no la causal.

Obvio es que la mera participación en una huelga ilícita, no configura injuria ya que el trabajador puede haberse adherido a ella de buena fe, creyéndola legítima, de allí que dependerá de las circunstancias particulares del caso y de la conducta asumida por ambas partes, pudiendo articularse la configuración de una injuria impeditiva de la prosecución de un contrato.

De todo lo dicho, y con estas mínimas disidencias concluyo con el Dr. Peña en que la empleadora pudo verosimilmente tener razones válidas para despedir, pues en el caso los daños proferidos son harto presumibles, pero su conducta posterior al momento de retomarse la prestación de tareas por parte de los actores, es indicadora de una contradicción, que no explica ni despeja, para poder comprender con suficiente motivación la reacción extemporánea y la selección de ciertas y determinadas personas por sobre otras, que estaban en idénticas circunstancias, con lo que la originaria razón que se admite, queda vaciada de contenido.

De hecho, por Acta Notarial de fecha 19 de enero de 2.009, se notificó a los obreros constados en el momento de practicarse dicha diligencia del llamado a conciliación obligatoria, y de la obligación de cesar las medidas de fuerza y se intima al personal que a partir del día 20 de enero de 2.009 a retomar las tareas habituales. Se tomó en dicha oportunidad asistencia del personal presente con un total de 83 obreros, en la que aún cuando no estuvieran los actores, tengo certeza de que tomaron conocimiento de ello, pues nadie desconoce la activa intervención en la lucha que se estaba desarrollando. Quiero significar que con o sin notificación fehaciente no dudo de que tomaron conocimiento del hecho notarial, quizá no en el momento mismo en que acontecía aunque seguro posteriormente y que al igual que ese grupo o parte de ese grupo no volvió a trabajar.

Mas el no acatamiento a la conciliación obligatoria, con o sin notificación ocurrió 28 días antes del despido. De suerte tal que focalizo la contemporaneidad y la inequidad para seleccionar a los injuriantes en la comunicación del despido con invocación de

causa, asumiendo que el daño existió, que el conjunto de obreros bloqueó en una reacción visceral sostenida solo en rumores no confirmados, que los actores participaron en los hechos que lo produjeron junto con al menos otras 83 personas y que por el tenor de la actitud asumida por dicho colectivo bien, pudo sentirse injuriado, pero que debe asumir las consecuencias de no haber tomado la decisión en el momento adecuado, aprovechando el tránsito de esos días en su favor, para que la gente trabajara y luego sorprender con una reacción tardía.

Es imprescindible para el mérito, la ponderación del comportamiento individual del trabajador involucrado como el único o mayor responsable en la generación de la injuria por sobre un conjunto que interviene al decidir el bloqueo y con ello un daño plus y en lo concreto -como bien lo expresa mi colega preopinante-, de las constancias objetivas de aquellos tiempos de efervescencia (acta notarial, escrito de amparo, constatación policial), no queda evidenciado que los actores hayan tenido un rol diferente al de otros compañeros de trabajo del mismo grupo, con lo que efectivamente no ha habido focalización razonable de injuria impeditiva de la continuidad del vínculo contra los actores y Jorge Alcaráz a título de exclusivos responsables de los hechos.

Si bien se alegó un mayor protagonismo de los nombrados que en los hechos se probó, no fueron lo únicos de “mayor protagonismo” y en tal sentido coincido con el concepto que tan luego el Dr. Peña desarrolla al tratar el despido discriminatorio, por lo que resultan procedentes los rubros indemnización por antigüedad, preaviso, SAC sobre preaviso e integración de mes de despido, de conformidad con los arts. 231, 232, 233 y 245 de la LCT.

La ilegalidad de la huelga o exceso en la reacción, no implica una suerte de cheque en blanco a favor del empleador para utilizarlo de cualquier modo, máxime si no se armaron elementos de juicio que permitan concluir que no hubo discriminación, con lo que junto al Dr. Peña no me queda más que entender que el único elemento que tuvo en cuenta la accionada para despedir a los actores fue el hecho mismo de su participación en la medida de fuerza ilegal llevada a cabo por todo el personal. Si tuviera que dar una opinión solo personal sin confirmar creo que, como se dijo, hubo una negociación con el sindicato en días posteriores, pero ello no fue un hecho invocado en la contestación de demanda, por lo tanto tampoco para acreditar. Es un dato que aparece recién en la confesional de Barazutti, pero no se avizoran razones objetivas que pudieran justificar un trato diferente a los actores respecto de otros compañeros de trabajo que en iguales situaciones conservaron su puesto laboral. No se acreditaron otras circunstancias

particulares que podrían considerarse disvaliosas y que justifican un trato desigual para producir el distracto con causa. En conclusión, al igual que el Dr. Peña, considero que las imputaciones realizadas por la demandada en la comunicación rescisoria si bien no fueron dibujadas, resultaron no solo extemporáneas sino excusas exculpatorias de un accionar discriminatorio que llevó adelante al despedir.

TAL MI VOTO.

El Dr. Diego Jorge Brogginí dijo:

Adhiero la solución en que coinciden los colegas en cuanto a la delimitación de los hechos probados que suscitan el pleito, al coincidir en la totalidad de los razonamientos que en ese sentido exponen.

En tales condiciones, adhiero al voto del Dr. Nelson Walter Peña en relación con la procedencia de los rubros indemnizatorios que corresponden por el distracto injustificado, reajustes de haberes y resarcimiento por el carácter discriminatorio de la decisión, conclusión a la que se suma la Dra. Gabriela Gadano y que plenamente comparto

Así, por cuanto la extemporaneidad de la ruptura resulta manifiesta, ante la omisión del más mínimo intento de justificar la razón por la cual la accionada aprovechó la fuerza de trabajo de los actores durante dieciocho días, siendo que las causales a la postre invocadas le resultaban en las condiciones sobre las que pormenorizadamente se exhiba el colega conocidas desde el primer momento de su ocurrencia.

Como que tampoco hallo ningún motivo atendible para el despido de los tres actores dentro de un grupo mucho mayor que llevó a cabo igual medida de fuerza, siendo que conforme quedó acabadamente probado el supuesto daño acusado no les era atribuible en exclusividad.

Razones que me llevan a sostener que las faltas a las mandas de los arts.62, 63, 67, 68, 81 y ccs. de la LCT que traduce el obrar descripto, se erigen como motivos más que suficientes para la ilegalidad del distracto y consecuente nacimiento de la obligación de reparación, con los alcances que postula el Dr. Nelson Walter Peña.

Empero enrolándome en todos sus términos en los argumentos de la Dra. Gabriela Gadano en relación con la innecesariedad en el caso de una intimación previa a la decisión del despido, por cuanto su causal justificativa no involucra un agravio por la falta ilegítima de prestación del débito laboral, sino -insisto- por los daños materiales producto del mecanismo escogido para llevar a cabo la protesta. De ahí que a esa altura no existía actitud alguna de los trabajadores cuya deposición hubiese debido ser

emplazada, a no ser la “restitutio in integrum” de las pérdidas materiales acusadas, lo que huelga señalar no era dable exigir.

Finalmente, disiento con la solución de ambos colegas respecto de la indemnización agravada cuya condena postulan en los términos del art.52 de la ley 23.551.

En efecto, de acuerdo por el art.49 inc.b) del mismo cuerpo legal, es presupuesto del rubro la comunicación al empleador de la designación en el cargo gremial, probada mediante “telegrama, carta documento u otra forma escrita”.

Importando un requisito cuya trascendencia y necesario deber de precisión en relación con la función y las fechas de inicio y cese de el ejercicio va de la mano del tenor de las consecuencias obligacionales en materia de respeto hacia las prerrogativas sindicales que la designación conlleva, tal como sostuve al analizar el tema en autos "CAMPOZ VIRGINIA c/ GROSSI HNOS S.H. y VALLETANA S.R.L. s/ RECLAMO" (Expte.Nº 2CT-24496-11, Sentencia Definitiva del 26/3/2013).

De modo que conforme allí consideré, con cita de la opinión de José Daniel Machado y Raúl Horacio Ojeda (cfr. "Tutela Sindical - Estabilidad del Representante Gremial"; Rubinzal - Culzoni Editores; 2006; pág.179 y ss.), sólo es factible relevar la necesidad de acreditación de la comunicación escrita cuando del expediente surge en forma indubitable el conocimiento por el empleador de la vigencia del período de tutela. Por ejemplo, merced al reconocimiento en un instrumento incorporado a la causa sin cuestionamiento, tal como aconteció en el referido precedente, donde el mismo demandado atribuyó a la actora, en una Carta Documento, la condición de “...delegada con mandato vencido y con la estabilidad prevista en el art.48 -último párrafo- de la ley 23.551...”.

Por lo que en ese supuesto la solución no tuvo por sustento ningún tipo de ejercicio interpretativo, sino la ponderación de una realidad fáctica incontrastable y ergo imposible de eludir.

Empero, en un supuesto de disímiles circunstancias como el que aquí ocupa y sin dejar de reconocer el asidero de la postura de los colegas, entre otras cosas por el nivel de la fuente doctrinaria en la que abrevan, me habré de enrolar en el criterio contrario.

Pues en mi opinión, el deber de diligencia que se pretende del empleador en procura de subsanar las consecuencias de la omisión de la misma obligación de obrar diligente por la entidad gremial y/o su representante en cuanto a la observancia de su deber legal, importa ni más ni menos que la incorporación de una carga que, al no haber sido prevista por el legislador, mal puede ser incorporada por el Juez.

En virtud del principio elemental, primario e inveterado en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en cuya virtud la primera regla consiste "...en respetar la voluntad del legislador y, en tal sentido, cabe estar a las palabras que ha utilizado. Si la ley emplea determinados términos la regla de interpretación más segura es la que esos términos no son superfluos, sino que han sido empleados con algún propósito, por cuanto, en definitiva, la misión de los jueces es dar pleno efecto a las normas vigentes sin sustituir al legislador ni juzgar sobre el mero acierto o conveniencia de disposiciones adoptadas por aquél en el ejercicio de facultades propias..." (Fallos: 318:1012, consid. 3° y sus citas).

Sin considerar que tal solución conduce, en este específico caso, a soslayar ninguna de las normas de rango superior dentro de la prolífica enunciación que expone el distinguido colega Dr. Nelson Walter Peña, sencillamente por no contar con elemento alguno de certeza en el sentido de que el legislador ha incumplido el deber de ejercer su propio análisis de constitucionalidad y convencionalidad al momento de sancionar la norma.

De suerte que si aun bajo ese marco impuso tal forma de anoticiamiento de la designación en el cargo gremial, por vía de un texto cuyo categoricidad no ofrece resquicios para la relativización, fue porque la consideró congruente con la jerarquía y relevancia de la tutela sindical.

Conclusión que por cierto hago propia, en tanto no hallo que la imposición de la formalidad pueda ser reputada de gravosa, al nivel necesario para concluir en que desnaturaliza el derecho que reglamenta y pueda por ello ser tachada de irrazonable.

Razón por la cual postulo el rechazo de la indemnización solicitada en los términos del art.52 de la ley 23.551.

TAL MI VOTO.

Por todo lo expuesto, la SALA II de la CAMARA del TRABAJO de la SEGUNDA CIRCUNSCRIPCION JUDICIAL, con asiento en esta ciudad, por mayoría;

RESUELVE: I.- HACER LUGAR a la demanda y en consecuencia condenar a TEOREMA S.R.L., a pagar, en el plazo DIEZ (10) DIAS de notificada, la suma de \$ 23.754,95 a Cecilia Elizabeth Navarro, la suma de \$ 42.667,78 a Pablo Andrés Navarro y la suma de \$ 40.915,39 a Benigno Rubén Romero Santana, en concepto de reajuste de haberes enero/febrero 2009, reajuste liquidación final, indemnización por antigüedad, indemnización sustitutiva de preaviso, integración mes de despido, SAC sobre preaviso, daños y perjuicios por despido discriminatorio, indemnización art. 80 LCT,

Indemnización Ley 23551 e indemnizaciones arts.1° y 2° de la ley 25323. Dichos importes incluyen intereses hasta el día 31 de marzo de 2.013, habiéndose aplicado la tasa mixta (activa-pasiva) del Banco de la Nación Argentina hasta el 27 de mayo de 2.010 conforme a lo resuelto en "CALFIN" y a partir del 28-05-2010 según lo dispuesto por el STJRN en "Loza Longo" dictado en 27-05-2010, fueron computados los de la tasa activa cartera general (préstamo) nominal anual vencida a treinta días del Banco de la Nación Argentina, los que seguirán devengándose hasta el efectivo pago.

II.- Con costas a cargo de la demandada, a cuyo fin se regulan los honorarios profesionales del Dr. Fabián Gerónimo Valencia en la suma de \$ 21.038,27 (m.b.\$ 107,338,12 x 14% + 40%) y los de los Dres. Marcela S. Bonade y Edgardo Fabián Rojas en conjunto en la suma de \$ 18.032,80 (m.b.\$107.338,12 x 12% + 40%); (Arts. 6, 7, 9, 11 y 39 Ley de Aranceles).

III.- Condenar a la demandada a hacer entrega a los actores, dentro de los SESENTA (60) DIAS de notificada y mediante su depósito en autos, del Certificado de Trabajo (art. 80 LCT.) y asimismo condenar en el mismo plazo a entregar a Cecilia Navarro y Benigno Ruben Romero Santana, la Certificación de Servicios, Remuneraciones y Cese (art. 12 inc. g de la Ley 24.241), bajo apercibimiento, en caso de incumplimiento, de aplicar a pedido de los actores una pena conminatoria (astreintes). Con costas a la demandada, estando la regulación honoraria comprendida en el punto anterior.

IV.- RECHAZAR la demanda instaurada en lo relativo a la indemnización del Art. 80 de la LCT respecto de los tres actores, y de la indemnización del art. 2 de la Ley 25.323 en el caso del actor Benigno Rubén Romero Santana, por las razones que dan cuenta los considerandos. Costas a los actores, las que deberán ser abonadas en un 25 % a cargo de Cecilia Navarro, en un 25% a cargo de Pablo Navarro y en un 50% a cargo de Benigno Rubén Romero Santana, a cuyo fin se regulan los honorarios profesionales de los Dres. Marcela S. Bonade y Edgardo Fabián Rojas en conjunto en la suma de \$ 5.804 (m.b. \$ 29.614,85 x 14% + 40%) y los del Dr. Fabián Gerónimo Valencia \$ 4.975 (m.b.\$ 29.614,85 x 12% + 40%); (Arts. 6, 7, 9, 11 y 39 Ley de Aranceles).

V.- Por la excepción de falta de personería resuelta a fs. 162/164, como ya se explicó precedentemente las costas serán a cargo de Benigno Rubén Romero Santana, a cuyo fin se regulan los honorarios de los profesionales intervinientes Dres. Marcela S. Bonade y Edgardo Fabián Rojas en la suma de \$1.981 en forma conjunta (M.B. \$ 56.143,05 x 14% + 40% x 18%) y los del Dr. Fabián Gerónimo Valencia en la suma de \$1.037 (M.B. \$ 56.143,05 x 12% + 40% x 10%); (arts. 6, 7, 9 y 33 de la ley 2212).

VI.- Los honorarios de los profesionales se han regulado teniéndose en cuenta el importe pecuniario del proceso, importancia de los trabajos realizados y calidad y extensión de los mismos.

VII.- Una vez que se encuentre firme la presente sentencia, por secretaría practíquese planilla de impuestos; sellados y contribuciones la que deberá ser abonada por la demandada, conforme lo dispuesto por la Ley 3234 y dentro del término de quince días de notificada la presente, bajo apercibimiento de lo dispuesto por el Código Fiscal. Regístrese, notifíquese, cúmplase con Ley 869.

DRA.GABRIELA GADANO

Vocal de Trámite - Sala II

DR. DIEGO JORGE BROGGINI DR. NELSON WALTER PEÑA

Vocal - Sala II Vocal - Sala II

Ante mí:

DRA. ZULEMA VIGUERA

Secretaria