EXPEDIENTE SAC: **11768915 - PEREYRA ZENKLUSEN, LAUTARO C/ EMPRESA PROVINCIAL DE ENERGIA DE CORDOBA - ORDINARIO - OTROS (LABORAL)**

OFICINA: **SALA 7 CAMARA DEL TRABAJO -SEC.13**

INTERPONE RECURSO DE CASACIÓN

EXCMA. CAMARA LABORAL:

Pablo GENER,en mi carácter de apoderado de la parte actora y por la participación acordada en estos autos caratulados **"PEREYRA ZENKLUSEN, LAUTARO C/ EMPRESA PROVINCIAL DE ENERGIA DE CORDOBA - ORDINARIO – OTROS (LABORAL)"**, Expediente 11768915, manteniendo domicilio procesal constituido en autos, respetuosamente comparece y dice:

I. EXHORDIO

Que vengo por el presente escrito a interponer Recurso de Casación en uso de las facultades que me confieren los arts. 24, 85, 86, 98, 99 y 100 correlativos y concordantes de la Ley provincial n.° 7987, en contra de la Sentencia n.° 584 de fecha 05/12/2023, dictada por esta Excma. Sala de la Cámara del Trabajo de la ciudad de Córdoba.

II. LEGITIMACIÓN

Me encuentro legitimado, tanto objetiva como subjetivamente para la interposición de este recurso.

En relación al primer aspecto, el tribunal resolvió rechazar la demanda interpuesta por Pereyra Zenklusen, constituyendo dicha resolución sentencia definitiva dictada en juicio oral. Que en virtud de las disposiciones del artículo 98 de la Ley Provincial n.° 7987, esta resolución se incluye dentro del elenco de aquellas susceptibles de ser casadas.

En su parte resolutiva la sentencia cuestionada resuelve, en lo que aquí interesa: *"I) Rechazar en todos sus términos la demanda incoada por el Sr. Lautaro Pereyra Zenklusen, DNI N° 33.101.805, en contra de la Empresa Provincial de Energía de Córdoba (E.P.E.C.) en tanto se reclamaron diferencias de haberes. II) Con costas por su orden conforme los fundamentos dados*

al tratar la segunda cuestión planteada (art. 28 LPT y 49 ley 9459). III) Difiérase la regulación de los honorarios de los profesionales actuantes (arts. 29, 31, 36, 39, 49 y 97 de la ley 9459) y la determinación de las demás costas del juicio para cuando se establezca la base económica de la condena. IV) Dar por reproducidas las citas legales efectuadas al tratar las cuestiones propuestas, por razones de brevedad. Protocolícese.-

Por su parte, también me encuentro legitimado desde el punto de vista subjetivo en cumplimiento a lo dispuesto por el art. 24 Ley Prov. N° 7987.

III. CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS FORMALES

El presente recurso se interpone por ante el tribunal que dictó la resolución dentro del plazo de diez días hábiles posteriores al pronunciamiento, por escrito, y como se verá más adelante, indicando cada uno de los puntos en que esa resolución me agravia y sus respectivos fundamentos, expresando asimismo las disposiciones legales que se consideran violentadas y el carácter y contenido de la decisión que aquí se propugna, todo en cumplimiento de las formalidades que determina el art. 100 de la ley procesal laboral de Córdoba.

IV. MOTIVOS DE AGRAVIO

Se impugna la resolución, por los siguientes motivos:

1. La Jueza, para resolver el caso y rechazar la demanda, sostuvo que no se ha dado en la emergencia conducta discriminatoria alguna por parte de la EPEC al disponer la recomposición salarial reclamada por los actores, solo para los trabajadores de la accionada que prestan servicios en el ámbito territorial de representación de los gremios de Luz y Fuerza de Villa María y Río Cuarto y no así para los de Córdoba -dentro de los que se encuentran Pereyra Zenklusen-. Que ello es así en razón que la diferencia se apoya en la circunstancia relativa a que las mesas directivas de aquellos aceptaron modificar las condiciones del CCT 165/75, lo que trajo aparejada dicha recomposición como parte del vínculo negocial, mientras que el gremio de Luz y Fuerza de Córdoba no, por lo que dicho beneficio no puede irradiarse sobre los afiliados de éste último.

Ahora bien, dicha conclusión ha prescindido del análisis de determinadas circunstancias objetivas e incluso reconocidas por la propia sentencia que, por su relevancia, de haber sido tenidas en cuenta, hubieran torcido la decisión en la dirección precisamente opuesta.

Se deriva de estos defectos la carencia de fundamentación de la decisión que la tornan nula conforme lo establece el art. 99 inc. 2° en razón del art 65 inc. 2°, ambos la Ley de Procedimiento Laboral de Córdoba N° 7987.

V. FUNDAMENTOS.

1. Según la sentencia, dicen los actores en su demanda: *"Relató que trabaja en relación de dependencia para la accionada desde el 12 de enero de 2014; desempeñándose actualmente con el cargo convencional 12350- ASIMILADOA|1|A. Afirmó que fue víctima de una discriminación arbitraria e infundada por parte de la patronal, ya que desde el año 2018 la patronal ha otorgado recomposiciones salariales a otros empleados de la Empresa obviando al suscripto, no en función de razones contractuales objetivas y mensurables sino de índole gremial, como producto del conflicto existente entre la accionada y la entidad sindical a la cual está afiliado (Gremio Luz y Fuerza Córdoba Capital). Destacó que fruto de una política empresarial tendiente a forzar la renegociación del Convenio Colectivo vigente (165/75 E) a la baja. Para ello, los trabajadores nucleados en otras entidades sindicales que sí se avinieron a entregar derechos convenidos y adquiridos en ciertas cláusulas de dicho C.C.T. (Sindicatos de Luz y Fuerza de Villa María y Río Cuarto) recibieron recomposiciones salariales, mientras que el resto de los trabajadores representados por el Sindicato Luz y Fuerza de la ciudad de Córdoba (entre los cuales se incluye el actor) no lo lograron, decisión adoptada en forma de castigo por la negativa de la entidad gremial a acordar los cambios que se pretenden imponer. En el año 2018, la conducción de la Empresa Provincial de Energía Eléctrica tomó la decisión de denunciar el CCT 165/75 de aplicación, iniciando para ello una ofensiva mediática en contra de los trabajadores de la Empresa a través de la prensa escrita y los medios audiovisuales, responsabilizando por la situación de la Empresa en sus trabajadores, siendo el costo laboral la única causa de la particular situación económica y financiera que la Empresa se encontraba atravesando, obviando los desmanejos gerenciales y políticos en los que la Directiva de la Compañía había incursionado, como así también la modificación de la política energética a nivel del Estado Nacional (que implicaba una fuerte quita de subsidios) y su impacto sobre la estructura de costos de la Compañía. Entonces EPEC buscó atacar, desarmar y dejar sin efecto para regular la relación*

laboral mediante la Ley de Contrato de Trabajo. Para realizar el cambio del CCT, se precisa de la voluntad de ambas partes ya que no existe a la fecha un procedimiento de denuncia convencional que permita a una de ellas exigir a la otra tal alteración. La empresa demandada denunció el convenio ante la cartera ministerial Provincial y luego ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad social de la Nación, expedientes que han naufragado a la fecha debido a su manifiesta improcedencia. Por ello, la patronal comenzó a utilizar el mecanismo de negociación paritaria salarial como ariete para permear voluntades y lograr así las modificaciones convencionales buscadas. Usando la conformación del mapa sindical dentro de la actividad del sector y la Empresa, porque existen tres organizaciones sindicales con personería gremial dentro de la misma empresa y cada una actúa en una zona geográfica distinta; Luz y Fuerza ciudad de Córdoba, Luz y Fuerza Villa María y Luz y Fuerza Río Cuarto), los CEO de la EPEC comenzaron a ofrecer recomposiciones salariales a cambio de la modificación de aquellas cláusulas convencionales que resultaban incómodas para la Empresa. Los trabajadores que nuclean las entidades gremiales de Villa María (SIRELyF) y Río Cuarto y sus alrededores luego, aceptaron una modificación de sus condiciones laborales a la baja, obteniendo a cambio una recomposición salarial para sus afiliados. La negativa del Sindicato Luz y Fuerza de Córdoba Capital a renegociar a la baja el CCT en cuestión fue óbice para que sus afiliados obtuvieran el aumento. En el mes de diciembre del año 2018 el SIRELyF sucumbió a las presiones ejercidas por la EPEC accediendo a modificar el CCT 165/75 E en los términos requeridos por la patronal, lo que quedó plasmado en un Acta Acuerdo suscripta entre las partes bajo el título ACUERDO COLECTIVO DE IMPLEMENTACIÓN CONVENCIONAL Y PARA EL ÁMBITO DE LA EMPRESA PROVINCIAL DE ENERGÍA DE CÓRDOBA Y EL SINDICATO REGIONAL DE LUZ Y FUERZA. Para ello, los trabajadores acordaron la reducción de las licencias médicas pagas por enfermedad, previstas en el art. 65; modificación in peius del plazo para abonar la Bonificación Anual por Eficiencia (BAE) prevista en el art.78 inc. B, pasando de un pago a 30 días del comienzo del año calendario, a diez (10) pagos mensuales sin intereses (ni ajuste por inflación) sujetos a la disponibilidad financiera de la Empresa; modificación in peius de la forma de pago de la Bonificación por Jubilación prevista en el art. 10 inc. B, pasando de un pago, a ocho (8) cuotas

iguales mensuales y consecutivas, sin intereses ni ajuste por inflación; modificación in peius de los procedimientos para la cobertura de Vacantes y Reemplazos previstos en los arts. 9, 16, 17, 18, 19 cc y ss, que deja de ser automático para pasar a ser potestad de la Empresa; suspensión de la Licencia por vacaciones prevista en el art. 59 inc. H. A cambio, EPEC otorgó al personal nucleado en el SIRELyF una recomposición remuneratoria total del (25%) para el año 2018 y un 5% a cuenta de la pauta salarial 2019. Córdoba y Río Cuarto no recibieron nada; la empresa nunca cerró la pauta salarial con Córdoba en el 2018, realizando un aumento unilateral (Resolución 81770 del 11/1/2019) equiparando- de manera tardía y con perjuicio- las remuneraciones del suscripto a la recomposición otorgada a los trabajadores representados por el SIRELyF. Continúa relatando que esta política salarial discriminatoria continuó durante el 2019 otorgándose en Córdoba aumentos unilaterales y por medio de acuerdo en el mes de diciembre por un total del 28%, sin cerrar la pauta salarial del año 2019, mientras que a SIRELyF y Río Cuarto (que suscribió el convenio) se les otorgó un 38%. Afirmó que el 09 de febrero de 2021, junto con otros compañeros de trabajo intimaron a la patronal mediante Acta Notarial (Escritura Nro. 25 labrada por el escribano Javier A. Ossés, Registro 734, Córdoba) al pago de las sumas adeudadas, en estos términos: "... que como es de público conocimiento, desde principios del año 2018 la conducción de la Empresa Provincial de Energía Eléctrica viene desplegando de manera constante y sistemática un plan direccionado a reducir y esmerilar los derechos de los trabajadores de la Empresa, primero mediante la infructuosa denuncia del Convenio Colectivo de aplicación 165/75 y luego ante la imposibilidad de ejecutar tal deleznable intento, mediante la utilización del legítimo derecho a la recomposición salarial del personal como un instrumento de presión para forzar la modificación de aquellas cláusulas del mencionado Convenio Colectivo cuya denuncia no ha prosperado por ser manifiestamente ilegal. Ante la negativa del Sindicato de Luz y Fuerza de Córdoba a aceptar los cambios que se pretenden imponer al CCT 165/75 la EPEC se negó sistemáticamente a otorgar cualquier recomposición salarial a los afiliados de la entidad sindical entre los cuales nos incluimos desde el año 2018 hasta la fecha, con la consiguiente pérdida de poder adquisitivo de dichos haberes frente a la inflación imperante, a lo que se suma que mientras desplegaba esta conducta en desmedro de nuestros intereses, de manera

coetánea, la EPEC sí fue otorgando incrementos al personal no afiliado al Sindicato de Luz y Fuerza de Córdoba como así también al personal representado por los Sindicatos de Luz y Fuerza Regional Villa María y Río Cuarto los cuales, casualmente, sí se avinieron a prestar expresa conformidad a los cambios del Convenio Colectivo requeridos por la EPEC. En tal sentido, el accionar denunciado constituye un evidente trato discriminatorio en nuestra contra que violenta entre otros, los principios de no discriminación e igual remuneración por igual tarea, previstos en los arts. 14, 16 de la CN y en los pactos y acuerdos internacionales con rango constitucional mencionados en el art. 75 inc. 22 de la CN, en los artículos 17, 63 y 81 de la Ley de Contrato de Trabajo, el art. 23 inciso 4 de la Constitución Provincial, y la ley 23.592, que nos ha provocado un daño patrimonial y moral cierto y concreto al no poder gozar de los incrementos salariales otorgados al resto del personal de la empresa, no por razones objetivas sino gremiales, insistimos, por la negativa del Sindicato al que estamos afiliados a renegociar a la baja nuestras condiciones colectivas de trabajo. En atención a ello, y siendo que a pesar de los requerimientos extrajudiciales la Patronal se ha negado sistemáticamente a rever la ilegítima, discriminatoria y arbitraria conducta denunciada precedentemente, por la presente le emplazamos para que en el término de dos días, actualice nuestras remuneraciones mensuales empleando para ello las pautas de recomposición salarial otorgadas desde el mes de noviembre del año 2018 (10%), diciembre del año 2018 (5%), Año 2019: Febrero 5%, Abril 8%, Junio 5%, Agosto 5%, Septiembre 5%, Dic. 5%. Año 2020 Noviembre 12,5% y Diciembre 12,5%, para el resto del personal no afiliado al Sindicato de Luz y Fuerza Córdoba Capital, como así también abone las diferencias de haberes que se han generado con motivo del trato discriminatorio denunciado, cualquiera fuere el concepto con que se haya nominado tales aumentos (Acta Acuerdo, minuta de entendimiento, readecuación salarial, etc.) tanto en los haberes mensuales como su impacto sobre el SAC desde el segundo semestre 2018 a la fecha y la BAE 2018/2019, todo ello bajo apercibimiento de iniciar en forma inmediata las acciones judiciales reclamando el pago de dichas sumas adeudadas y toda otra acción que por ley y/o convenio pudiere corresponder debido a la inconducta desplegada por la Patronal…”.

En resumidas cuentas, como se aprecia de su texto, en la demanda, los actores plantearon, en lo

relevante para este caso:

1.Un reclamo de diferencia de haberes apoyado, precisamente, en considerar discriminatoria la diferencia establecida por la empresa en relación a los afiliados a los sindicatos de Luz y Fuerza de Villa María y de Río Cuarto, en cuanto a los aumentos de los emolumentos en carácter de recomposición del salario en base a la inflación -no aumento real del ingreso- que les otorgó a aquellos y no a los trabajadores pertenecientes al sindicato de Córdoba.

2. En ese marco fue que se sostuvo que la denuncia que la EPEC hizo del CCT 165/75 que luego derivó en una pseudo-negociación entre los distintos sindicatos había pretendido encubrir, siempre, una maniobra ilegal con el objeto de modificar el CCT en perjuicio de los trabajadores y que la herramienta extorsiva que la empresa utilizó para someter a los gremios de Villa María y Río Cuarto fue, precisamente, la variable salarial en cuanto a los aumentos otorgados. Que en la medida que el convenio fuera aceptado con las modificaciones pretendidas por la empresa, la misma habría de otorgar esas recomposiciones de salario.

Estos son los aspectos sobre los que debió pronunciarse la sentencia.

3. En lo que interesa a este recurso, ha dicho la resolución: *"C) Respuesta jurisdiccional: cabe recordar en primer término, y como lo sostuve con anterioridad en varios precedentes, que el convenio colectivo de trabajo es, en nuestro ordenamiento jurídico, una fuente de producción de normas jurídicas que regirán las condiciones de trabajo de un sector determinado de trabajadores y empleadores. Esta fuente normativa es característica del derecho del trabajo, pues mediante ella las asociaciones sindicales logran que las condiciones de trabajo de un sector o empresa sean objeto de una negociación con el sector de los empleadores que los nuclea. Una vez pactado y homologado por la autoridad de aplicación, el CCT se incorpora al sistema de fuentes del Contrato individual de Trabajo conforme surge de manera expresa del art. 1 de LCT y ocupa un espacio normativo propio. El hecho de que nuestra legislación haya previsto que la firma de un convenio colectivo generado entre trabajadores y representantes de los empleadores del sector, siempre que se realice de acuerdo a los protocolos vigentes, tenga el valor de una ley que se genera por fuera del Congreso de la Nación, pone un valor extra a las normas convencionales. Al decir de Carnelutti los CCT nacen como contratos y rigen como leyes. En consecuencia, el efecto*

normativo que adquieren tales convenciones resulta expansivo pues son obligatorias no sólo para quienes lo celebraron sino para todos los empleadores y trabajadores que desarrollen la actividad regulada por el convenio y estén comprendidos en su ámbito de aplicación, cuestión sobre la que no hubo planteamiento alguno. La obligatoriedad señalada se logra mediante la homologación del convenio, que realiza el Estado, luego de cumplidos ciertos controles de legalidad y de oportunidad, todo lo cual se verifica realizado en el caso autos y no cuestionado. Adviértase que el CCT aprobado y homologado perfora y prevalece por sobre las leyes que rigen las restantes relaciones laborales en tanto contenga normas más favorables para el trabajador de esa actividad por simple aplicación del orden de prelación legal que rige nuestro ordenamiento jurídico (arts. 1, 7 y 8 LCT). Valor que adquiere trascendencia, cuando a esta peculiar manera de legislar, se le adiciona el concepto de la denominada ultractividad, que implica su vigencia hasta que una norma similar la reemplace, lo que acontece con el CCT 165/75 cuya aplicación a los presentes no resulta

cuestionada por las partes y que constituye la norma convencional que rige el vínculo entre ellas. Ahora bien, tal y como lo sostuve en los autos "MOSCOSO LEON, NELSON RUBEN c/ EMPRESA PROVINCIAL DE ENERGÍA DE CÓRDOBA - ORDINARIO - HABERES" (Expte. 10094997)" cuyos planteos resultan idénticos a los que se debaten en los presentes, afirma el actor en su libelo introductorio que la accionada otorgó "recomposiciones salariales solamente a aquellos trabajadores nucleados en otras entidades sindicales que se han avenido a entregar derechos convenidos y adquiridos en ciertas cláusulas de dicho C.C.T. (Sindicatos de Luz y Fuerza de Villa María y Río Cuarto), como así también a otros trabajadores de la ciudad de Córdoba no afiliados al Sindicato Luz y Fuerza de la ciudad de Córdoba, tanto en Villa María como en Rio Cuarto..." (el destacado me pertenece), lo que constituye una verdadera confesión en los términos del art. 217 y 236 CPCC de aplicación supletoria. Ello así, ha reconocido expresamente que los aumentos que se otorgaron a trabajadores de la misma rama lo eran en función de las negociaciones que las entidades sindicales con asiento en Rio Cuarto y Villa María (distintas a la que pertenece el accionante) efectuaron, lo que se encuentra dentro de las funciones propias de estas asociaciones de trabajadores, que se manejan de manera

independiente en cuanto a las negociaciones salariales con la patronal. En este punto, resulta relevante aclarar los conceptos a los que hace referencia el actor en los presentes actuados cuando reclama diferencia de haberes. El diccionario de la Real Academia Española dice que discriminación es: "separar, distinguir, diferenciar, una cosa de otra, dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos o políticos". Para obtener un concepto comprometido del término discriminación en nuestra materia nos falta añadir que la exclusión realizada al actor por la patronal debió ser injustificada o arbitraria, y que además lo fue de esta manera porque las razones en que se basó el empleador para no otorgar los aumentos brindados en otra sede se debieron a cuestiones de tipo racial, religioso, político, sexual, sindical, condición social o cualquier otra categoría sospechosa que el ordenamiento jurídico no habilite como válida para ejercer un derecho a distinguir. La doctrina ha resumido en el concepto de categorías sospechosas a todas aquellas cualidades raciales, étnicas, religiosas, sociales, económicas, ideológicas inherentes al ser humano y que son susceptibles de valoraciones prejuiciosas (Guilico Hernan, "El Uso de Categorías Sospechosas en el Derecho Argentino. Aportes para un Constitucionalismo igualitario", Gargarella y Alegre (coordinadores); Lexis Nexis, Bs. As.; 2007; p. 253/268). La segunda de las acepciones -dar trato de inferioridad- nos otorga un panorama más claro y específico de la acción de discriminar, en efecto existe en la discriminación un maltrato o menoscabo en los derechos de una persona basado en condiciones (voluntarias o involuntarias) existentes en ella, condiciones que son protegidas por el legislador dada la situación de vulnerabilidad en que pueden colocar a la persona. Es un reconocimiento que se basa en razones histórico- sociales (negros, mujeres, inmigrantes, pobres) y que hallan su rechazo por contrariar supremos principios de igualdad jurídica y justicia que se encuentran reconocidos legalmente desde los albores del constitucionalismo. Por ello podemos afirmar que quien se relaciona con otra persona afectando sus derechos en razón de su sexo, raza, ideología, religión, situación social o cualquier otro motivo, entre los que incluimos obviamente persecuciones de tipo gremial o sindical, contrariando el principio de igualdad jurídica, está discriminando. Conceptualizando la noción básica de discriminación el art. 1.1. del Convenio 111 de la OIT dice que es "cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo,

religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación". Dicha noción fue receptada en los Tratados Internacionales con jerarquía constitucional conforme lo dispuesto en el art. 75 inc. 22 de la CN: 1) La Declaración Americana de los Derechos del Hombre dispone en su capítulo primero que "todas las personas son iguales ante la ley y tienen todos los derechos de esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni de ninguna otra". 2) La Declaración Universal de los Derechos Humanos establece que "todos tienen

derecho a igual protección contra la discriminación que infrinja esta declaración". 3) El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales faculta al ejercicio de todos los derechos sin discriminación alguna por motivos de raza, religión, opinión política o de otra índole. 4) La Convención Americana sobre Derechos Humanos en su artículo primero compromete a los estados miembros a respetar el ejercicio de los derechos y libertades de la convención y prohíbe toda discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión y opiniones políticas o de cualquier índole. 5) El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos actúa en idéntico sentido de los anteriores. 6) El Convenio 111 de la OIT ratificado por la República Argentina establece que "el término discriminación comprende cualquier distinción, exclusión, o preferencia basada por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. 7) La Declaración Social del Mercosur también incorpora "el principio de no discriminación al prohibir la distinción o exclusión en razón del color, origen nacional, sexo, raza u orientación sexual, edad, credo, opinión política o sindical, ideología, posición económica o cualquier otra condición social o familiar. También cabe mencionar que nuestra Ley de Contrato de Trabajo específicamente prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, nación, cuestiones religiosas, políticas, gremiales o de edad (art. 17), a pesar de no contener una norma complementaria que otorgue al intérprete alguna acción de ejecución del deber de no discriminar vedado por la propia norma. También el art. 81 de la LCT consagra la igualdad de trato, todo ello en concordancia con los principios constitucionales contenidos en los arts. 16 y 14 bis. Finalmente comparto lo

expresado por Ferreyros cuando al abordar esta temática refiere "...la discriminación en sí no es mala, es más bien neutra en su origen no calificado y por el contrario muchas veces es necesaria como discriminación positiva que es causa de nuestra disciplina misma sin que ello deba hacernos perder de vista que es muy frecuente la presencia de la discriminación hostil que establece distinciones sobre la base de grupos categorías a las que personas o pretendiendo para considerarlas iguales que cambien lo que no pueden cambiar, como su color de piel, su ideología política o religiosa. Se genera así un trato diferencial a los individuos por pertenecer a tal grupo, a tal estamento o clase y se los somete a una situación injusta y arbitraria. (Ferreyros Estela Milagros," La Discriminación como Elemento Destructor de la Sociedad", Temas Esenciales del Derecho Laboral. Homenaje al Dr. Santiago Rubistein, Grisolia, Julio A. (coordinador) y J. Editores Ciudad de Bs. As.; 2009, p. 7). Es decir que la discriminación que sanciona la ley es aquella efectuada de manera arbitraria y en función de determinadas características que posee la persona o de circunstancias que lo afectan, como por ejemplo el padecimiento de una enfermedad o la realización de determinadas prácticas políticas o sindicales, debiendo quedar claro que dicha distinción debe exceder el normal desenvolvimiento del vínculo existente entre las partes, no pudiéndose caracterizar como discriminación a cualquier distinción que se realice en el marco de una relación, sino solo a aquella que se encuentre reñida con el derecho a la igualdad de raigambre constitucional. En ese orden de ideas, destaco que los arts. 64 y 65 de la LCT establecen que el empleador tiene amplias facultades para organizar y dirigir económica y técnicamente la empresa, explotación o establecimiento, siempre que estos poderes sean ejercidos con carácter funcional y atendiendo a los fines de la empresa y a las exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación de los derechos personales y patrimoniales del trabajador. Ahora bien, en cuanto a la distribución de las cargas probatorias en esta materia, se ha dicho que corresponde a quien se considera víctima de un acto discriminatorio demostrar el umbral mínimo probatorio de conexidad para generar con ello la inversión de la carga probatoria, debiendo en esta situación el denunciado como discriminador probar la existencia de razones objetivas para que se desactiven dichas presunciones. Es decir que el trabajador deberá incorporar indicios concordantes de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental y para ello no basta una

mera alegación sino que tendrá que probar la existencia de los elementos precedentemente referidos que, sin formar de una manera plena el convencimiento del juez sobre la existencia de actos u omisiones atentatorias contra su derecho fundamental, lo conduzca hacia una creencia racional sobre la posibilidad de su ocurrencia concreta. De suerte tal que, el indicio que aporte el actor debe hacer nacer en el juez una convicción firme sobre la discriminación invocada. Ello así, se ha receptado en los tribunales de todo el país, y obviamente en Córdoba también, la doctrina y jurisprudencia unánime de aplicación en este tópico de la teoría de las cargas probatorias dinámicas como una manera de quebrar preceptos legales rígidos y no tornar ilusorio el derecho de fondo que prohíbe las conductas ilícitas. Con estos parámetros, examinado el caso de autos conforme a las particularidades que lo entornan, cabe mencionar que no surge ni advierte este Tribunal indicio alguno que me lleve a pensar la existencia por parte de la demandada de una actividad discriminatoria al adoptar la decisión de otorgar distintos porcentajes de aumento en las pautas salariales que discutía con diferentes organizaciones sindicales, todas las cuales contaban con personería gremial a dicho fin. Obsérvese que el propio actor confiesa y reconoce la existencia de distintas entidades sindicales además de la que él pertenecía y que nucleaban a los trabajadores de Luz y Fuerza. No existe elemento alguno en autos que permita inferir que hubo en la decisión patronal una actitud discriminatoria. Ninguna prueba se incorporó en autos tendiente a proveer mínimamente de indicios que pudieren dar lugar a pensar que se trató de un aumento de sueldo discriminatorio con relación a sus compañeros de trabajo. En efecto, no se acreditó la quita o retaceo de derechos al actor en relación a otro agente de la planta en igualdad de situación, mucho menos que se haya coartado el accionar o libertad sindical del Sr. Lautaro Pereyra Zenklusen, por el hecho de encontrarse afiliado al Sindicato de luz y fuerza de Córdoba. Finalmente, lo alegado con relación a que el incremento salarial aparentemente utilizado como medio de presión para que los sindicalizados aceptaran modificaciones en los derechos concedidos por el CCT 165/75, no resultó acreditada deviniendo tal alegación carente de todo sustento."

En resumidas cuentas, pueden extraerse las siguientes conclusiones:

1) El tribunal reconoce la existencia de diferencias en el pago de aumentos de sueldo en relación a

unos empleados y otros, dependiendo del gremio a que se encontraran representados.

2) Que esa diferencia se apoya en razones objetivas vinculadas con las facultades de negociación y personería de cada gremio en relación a EPEC.

3) Por lo tanto, no se hace presente en el caso práctica discriminatoria alguna.

4) Que al argumento del aumento de sueldo como elemento de presión para la modificación del CCT, carece de sustento alguno.

5) Por su parte, a los fines de fundamentar los agravios expuestos por esta parte, considero necesario traer a colación y mencionar cuál es la plataforma fáctica que el tribunal considera probada y/o que no se encuentra discutida de ningún modo en autos:

5. a) Que los actores laboran para la EPEC en las categorías de 12350- ASIMILADOA|1|A

5. b) Que los actores se encuentran afiliados al gremio de Luz y Fuerza de Córdoba.

5. c) Que el CCT de la empresa es el 165/75.

5. d) Que las delegaciones de Luz y Fuerza de Río Cuarto y Villa María negociaron una modificación del CCT en condiciones no aceptadas por el sindicato de Luz y Fuerza de Córdoba y, como contraprestación, la EPEC resolvió otorgar algunos porcentajes de aumento de salario en concepto de recomposición salarial.

5. e) Que como el sindicato de Luz y Fuerza de Córdoba no adhirió a dichas modificaciones, no se le otorgó, a sus trabajadores afiliados, dichos aumentos.

5. f) Que las modificaciones del CCT aceptadas por Río Cuarto y Villa María -y rechazadas por Córdoba-, fueron las siguientes:

5. f. 1) en relación a la aplicación del Artículo 208° y subsiguientes de la Ley de Contrato de Trabajo, a fin de regular las licencias por enfermedad y/o accidente inculpable, como plazo máximo de goce de haberes el término de un año, cualquiera sea la antigüedad del trabajador y cargas de familia, a menos que en el último trimestre previo al cumplimiento del año de licencia haya iniciado el trámite de jubilación por invalidez, en cuyo caso EPEC podrá prorrogar la licencia por hasta seis meses ulteriores y no más allá del otorga- miento del beneficio jubilatorio, a la vez que la entidad sindical se compromete a colaborar en la implementación de un mecanismo que posibilite relevar y evaluar los casos de licencias médicas prolongadas anteriores a la vigencia del

Acuerdo. Que esta modificación dejaba sin efecto lo establecido en el art. 65 del CCT 165/75, que establece que: “LICENCIAS POR ENFERMEDAD: a) Por enfermedad justificada se acordará independientemente de la que se acordare por otros motivos hasta dos (2) años de licencia extraordinaria con goce íntegro de sueldo, la que será prorrogada por un (1) año más. Estos plazos se extenderán hasta que la Caja de Jubilaciones se expida en los casos de trabajadores que hayan iniciado el trámite de jubilación por invalidez y la demora no sea provocada por hechos atinentes a la responsabilidad del trabajador. b) Agotadas las licencias otorgadas por este artículo y de haberle sido rechazada la jubilación por invalidez, será de aplicación lo establecido en el artículo 57 inc. c) (incapacidad física). c) Vencidos los plazos enunciados en el inciso a) de este artículo, éstos podrán ser ampliados con la intervención de la Comisión de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo. d) Cuando por una misma enfermedad un trabajador tenga varias ausencias, las mismas serán acumuladas siempre que entre una y otra baja médica medie un plazo de concurrencia al trabajo inferior a seis (6) meses. Si concurriere durante más de seis (6) meses al trabajo en forma continuada, la baja posterior no será acumulada a las anteriores; se considerará, en consecuencia, como nueva enfermedad. e) La Empresa informará al interesado con treinta (30) días de anticipación el vencimiento de los plazos previstos en este artículo”.

5. f. 2) En relación a la Bonificación Anual por Eficiencia, las partes convinieron que se pagará de la manera indicada en el Punto 3.2, definiendo anualmente seis grupos o tandas de trabajadores en base a criterios objetivos, de forma tal que permita a la Empresa afrontar financieramente el pago de la misma, con los correspondientes aportes y contribuciones, criterio de selección que será comunicado al Sindicato en el Inicio del mes de Enero de cada año, debiendo procurarse anualmente una rotación razonable de los grupos/tandas, que contribuya a la equidad interna. De esta manera, se deja sin efecto lo establecido en el art. 78 del CCT 165/75, que establece que el pago debe ser efectuado dentro de los treinta días calendario del año siguiente.

5. f. 3) Que respecto a la Bonificación prevista en el Artículo 10° del Convenio Colectivo de Trabajo N° 165/75, se pacta que la percepción de la misma, que se efectivizaba hasta la modificación, en el momento en que el trabajador obtiene el beneficio jubilatorio, se abonará en ocho cuotas iguales, mensuales y consecutivas, una vez que se acredite el derecho reclamado y se

dicte la Disposición correspondiente, debiendo destacarse que ambas partes ratifican que la base de cálculo de la Bonificación en cuestión es la establecida en el inciso "b" de dicho Artículo convencional, a la vez que se confirma su naturaleza no remunerativa y por tal indemnizatoria de dicho pago, por lo que no integrará la base imponible para la determinación del impuesto a las ganancias (Punto 3.3).

5. f. 4) Que atento lo estipulado en el Punto 3.4 del instrumento, las partes acuerdan que el cubrimiento de los reemplazos provisorios/provisionales/temporarios no será automático y se activará cuando EPEC decidiera cubrirlos para garantizar la continuidad y regularidad de la prestación del servicio eléctrico en su totalidad, debiendo analizarse de manera conjunta con el Sindicato el cubrimiento de los mismos según los requerimientos de cada una de las respectivas Gerencias, dejándose establecido que se observará para elegir los aspirantes a dicha cobertura, exclusivamente el procedimiento de elencamiento y exámenes previsto en el Artículo 18° del Estatuto del Personal, en lo que resulte pertinente y según la idoneidad y capacidad para el puesto de que se trate. Que, asimismo, para la cobertura de vacantes definitivas, las partes acuerdan suspender la cobertura de aquellas existentes hasta tanto la Empresa ponga a consideración de los Sindicatos y proceda a la implementación ulterior de las nuevas estructuras de cargos y funciones en forma definitiva, las cuales serán propuestas por EPEC en el plazo de seis meses, todo ello siguiendo los lineamientos descriptos en el Punto 3.4 b). La modificación implica dejar sin efecto el régimen establecido en los artículos 18 y 19 del CCT 165/75. Que, al propio tiempo, ambas partes convienen suspender la aplicación de la Licencia prevista en el Artículo 59° inciso h) del Convenio Colectivo de Trabajo (días por viaje) y su reglamentación, por el plazo de vigencia del Acuerdo. Hasta ese momento, la licencia por vacaciones prevista convencionalmente, preveía condiciones de goce superiores a las que la modificación supuso; dicha licencia consistía en: h) Cuando el trabajador, en uso de licencia ordinaria, se traslade a un punto de la República situado a más de cien (100) kilómetros de su sede habitual, aquélla se acrecentará en el número de días hábiles que demande el viaje de ida y vuelta, para lo cual se tomará en cuenta el medio de locomoción más rápido y la vía más directa (excluida la aeronavegación). En ningún caso podrá exceder de seis (6) días el máximo de incremento de la licencia ordinaria.

Como V.E. podrá apreciar todas las modificaciones implementadas implicaban una cancelación, disminución, o un cercenamiento de derechos consagrados convencionalmente.

6) El punto central aquí es distinguir dos nociones que normalmente se vinculan, pero que obedecen a construcciones conceptuales absolutamente diferentes relativas al recurso de casación: la distinción entre hechos y calificaciones conceptuales.

Lo primero que debo decir respecto de los hechos es que el hecho es una palabra ambigua que normalmente puede ser definida, tal como lo refiere González Lagier***S/D***, citando a Rafael Hernández Marín como "todo aquello que existe en el mundo espacio-temporal" distinguiendo a su vez entre las nociones de hecho como objeto y hecho como evento.

Un hecho-objeto, es una entidad –una cosa, una persona, un animal– en su dimensión estática.

Un hecho-evento, por su parte implica un devenir dinámico que se despliega en un marco temporoespacial determinado, una conducta humana en su dimensión subjetiva-objetiva que puede consistir en un movimiento o un no movimiento voluntario e incluso involuntario, un suceso de la naturaleza. Dice Russel, también citado por González Lagier: "Cuando hablo de un 'hecho' –no me propongo alcanzar una definición exacta, sino una explicación que les permita saber de qué estoy hablando– me refiero a aquello que hace verdadera o falsa a una proposición. Si digo 'Está lloviendo', lo que digo será verdadero en unas determinadas condiciones atmosféricas y falso en otras. Las condiciones atmosféricas que hacen que mi enunciado sea verdadero (o falso, según el caso), constituyen lo que yo llamaría un hecho. Si digo 'Sócrates está muerto', mi enunciado será verdadero debido a un cierto suceso fisiológico que hace siglos tuvo lugar en Atenas"***S/D***, "Es preciso tener en cuenta que cuando hablo de un hecho no me refiero a una cosa particular existente, como Sócrates, la lluvia o el sol. Sócrates no hace por sí mismo ni verdadero ni falso a ningún enunciado [...]"***S/D***

Por su parte, la actividad de los operadores jurídicos es una tal que, constantemente, procura vincular hechos con normas. A los abogados, en general, no nos interesan los hechos en sí mismos sino en la medida que podamos vincularlos de algún modo con una disposición que los regule. En otras palabras, sólo nos interesan los hechos jurídicamente relevantes.

Su relevancia jurídica está dada, al menos en parte, por la circunstancia de que los hechos acerca

de los que estamos discutiendo, una vez que hubiéramos podido determinarlos con un específico grado de convicción, podamos encontrarlos descriptos en una norma jurídica.

En este contexto entonces es que resulta útil introducirnos a la distinción entre casos individuales y casos genéricos.

Llamaré casos individuales a situaciones o acontecimientos particulares y concretos que se producen en una determinada localización espacio-temporal, por ejemplo, el pago diferenciado de haberes de la EPEC a Pereyra Zenklusen durante 2018 y 2019 en relación a los trabajadores afiliados a los gremios de Luz y Fuerza de Villa María y Río Cuarto.

Por su parte, nominaré casos genéricos a una o a un conjunto de propiedades que puedan resultar reconocibles en los casos individuales de modo tal que definan una clase de casos individuales: el caso en el que una o más personas físicas o jurídicas abonan aumentos de sueldo distintos a sus empleados.

Cuando un caso genérico es proyectado sobre un caso individual, si se reconocen en éste las propiedades definidas por el caso genérico estamos en condiciones de afirmar que ese caso individual encuadra dentro de la descripción del caso genérico o, en otras palabras, forma parte de la clase definida por el caso genérico.

La labor de verificar en el caso individual las propiedades que éste reúne y vincularlas con las definidas por un caso genérico es lo que hemos de denominar aquí subsunción, operación con la que los abogados estamos muy familiarizados.

Lo que se cuestiona cuando se plantea alguna objeción del tipo del inc. 1 del art. 99 LPT, lo que se pretende es mostrar que el caso individual –el hecho–, ha sido subsumido en una norma jurídica que no es la que contiene en su descripción las propiedades que se hacen presentes en aquel. En este sentido es que la norma aplicada lo ha sido erróneamente.

Ahora bien, la cuestión aquí es que la labor de subsunción legal no es más que una clase bastante específica de otra clase de labor subsuntiva que se denomina subsunción conceptual. La subsunción conceptual consiste, en la práctica, básicamente en lo mismo sólo que a un diferente nivel, esto es, a un nivel no jurídico, o sea, no de conceptos jurídicos sino de otro tipo.

Así, la actividad de subsunción conceptual a esta altura consiste, primero, en percibir, en ese caso

por medio de la vista y el oído, el cúmulo de propiedades que tiene una entidad, pasarlas luego por lo que se denomina el trasfondo que no es otra cosa más que un conjunto formado por una cantidad enorme de pequeños trozos de información que tenemos en nuestro cerebro que se encuentran combinadas en cientos de miles de posibilidades, siendo que cada una de esas combinaciones constituyen pequeñas entidades que reconocen esas propiedades que hemos percibido como dentro de su contenido. A esas entidades las denominamos conceptos ***S/D***.

Como puede apreciarse entonces, la subsunción que arriba he llamado legal o jurídica, no es otra cosa más que un tipo de subsunción conceptual más compleja.

Ahora bien, como hemos podido ver, en el contexto de un proceso, la labor subsuntiva no es solamente conceptual-legal, sino que los operadores realizamos constantemente labores de subsunción conceptual de otros tipos, vinculando entidades con conceptos que en sí mismos no tienen directo contenido jurídico pero que forman parte de un contexto que no podemos eludir, como es por ejemplo el concepto “discriminar”. En esta dirección, una cosa es el hecho de pagar a dos trabajadores un aumento distinto apoyado en la circunstancia relativa a que los mismos pertenecen al ámbito de representación de distintos gremios, y otra cosa es encuadrar ese hecho en el concepto “discriminación”. Así, lo que pretendo señalar aquí es que cuando el juez afirma que en el caso no ha existido discriminación lo que está haciendo no es hablar de hechos y prueba sino de conceptos, categorías, que tienen implicancia jurídica.

La cuestión aquí es que, para poder realizar una correcta subsunción o, mejor dicho, una más ajustada subsunción a un concepto, es central atender al cúmulo de todas las características y circunstancias relevantes del objeto, no solo algunas de ellas. O en palabras más simples, para poder sostener que un evento es discriminatorio o no, además de conocer el contenido del concepto, que en el marco de este caso está claro y tampoco se ha discutido dado que tanto el tribunal como esta parte comparten qué quiere decir discriminar en el contexto de un vínculo laboral, exige también apreciar las características del suceso en todas sus aristas centrales y no solo en algunas, que es precisamente lo que prevé el art. 65 inc. 2° LPT al sancionar con nulidad la sentencia que prescinde del cumplimiento de esta obligación.

7) Ahora bien, dado que la labor de subsunción es de hechos en conceptos, es que juegan su papel

también aquí aspectos relacionados a la prueba de esos eventos que luego han de subsumirse en los conceptos, y en este ámbito también es que traccionan la determinación de aquellos eventos que han de ser tenidos en cuenta a los fines de realizar el trabajo de subsunción, así, si solo se aprecian algunos de los sucesos que conforman el contexto fáctico del caso y no otros igual o más relevantes, entonces el resultado del trabajo de subsunción posiblemente también se vea afectado.

En este marco entonces lo que pretendo señalar es que la jueza, al identificar los hechos que habría de tener en cuenta para calificarlos como discriminatorios o no, lo hizo desatendiendo, prescindiendo y soslayando algunos que resultan claramente apreciables, como son: 1) El resultado de la pericia contable que muestra que los aumentos de haberes otorgados constituyen una compensación a la inflación derivada del período, 2) que las condiciones de otorgamiento de dichos aumentos resultaban ser la modificación del CCT en términos más perjudiciales a los trabajadores, o sea, que los ponían en una peor situación que la que el CCT 165/75 tiene en su formulación original, aún vigente para los trabajadores afiliados a Luz y Fuerza Córdoba y, 3) las manifestaciones formuladas por la EPEC y que se encuentran acompañadas en autos relativas a la última reunión mantenida ante la Dirección Nacional de Relaciones y Regulaciones Laborales Nro. 3 (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación) con fecha 10 de noviembre del año 2020, la EPEC asume lo expresado en los puntos 1 y 2 al decir: "*Acto seguido se concede la palabra a la parte empresaria, quien MANIFIESTA que: Está en condiciones de acceder al proceso de negociación que se plantea y convenir el 10% que se reclama, a partir de alcanzar un acuerdo de carácter colectivo que refleje y donde se plasmen los puntos que a continuación se detallan y en las mismas condiciones de naturaleza colectiva suscriptas con las otras entidades sindicales de Luz y Fuerza, de modo tal de eficientizar la gestión de los recursos en los términos que fueran anticipados. Sin perjuicio de poner a disposición los acuerdos que reflejan esos entendimientos para que los pueda analizar la entidad sindical, los mismos en términos generales contemplan los siguientes puntos: (i) sostener el pago en seis tandas/grupos de la BAE para ejercicios anuales futuros, las que serán determinadas por la Empresa año a año para mantener la equidad; (ii) Contemplar el pago de la Bonificación por Jubilación (art. INC. A) CCT 165/75 E en ocho cuotas iguales mensuales y consecutivas; (iii) Limitar el plazo de licencias por enfermedad*

y/o accidentes inculpables conforme LCT, (iv) la eliminación de los días de viaje complementarios a la licencia anual vacacional previstos en el art. 59 inc. H del CCT y aquellos detalles que hacen a una más eficiente y sostenible gestión den beneficio de la calidad del servicio y el interés del usuario, (v) suspensión de reemplazos; (vi) análisis de las nuevas estructuras de plantel, (vii) horario vespertino de atención en los CAC…".

Así, en este sentido, no se atendió al ya denunciado en la demanda, carácter extorsivo de la negociación donde lo que se planteaba era, precisamente que, si no se modificaba el CCT en perjuicio de los trabajadores mediante la variación y aplicación de una serie de cláusulas que los privaban de derechos adquiridos por convenio y con respaldo constitucional, los mismos no iban a poder compensar el impacto de la inflación en sus haberes. Ni más ni menos que coacción pura y dura.

Ha dicho la Corte Suprema en "SPAGNOLO" que: "Si bien los agravios sobre la caducidad de la instancia remiten al examen de cuestiones fácticas y de derecho procesal ajenas, en principio, a la instancia extraordinaria, cabe hacer excepción a esa regla cuando media un apartamiento de las constancias de la causa conducentes para la correcta solución del caso o un excesivo rigor formal que menoscaba el derecho de defensa en juicio y el debido proceso"***S/D***.

En esta dirección, si el tribunal hubiera atendido a estas circunstancias sin duda alguna hubiera activado las reglas necesarias para, en este tipo de procesos, determinar la práctica discriminatoria que se denuncia.

Respecto de esto último, y si bien en este caso en concreto el Tribunal no se ha expedido expresamente sobre la carga de la prueba de esta relación, lo cierto es que este aspecto sí ha sido motivo de tratamiento en los autos "MOSCOSO LEON NELSON RUBEN C/ EMPRESA PROVINCIAL DE ENERGIA DE CORDOBA- ORDONARIO HABERES" (EXPTE 10094997).

Allí, por Sentencia n.° 107, del 28/03/2023, el Tribunal sostuvo, frente a un caso análogo, la necesidad de que el alegante de la práctica discriminatoria solo demuestre "verosímilmente" y "prima facie" con un "umbral mínimo" la existencia del evento susceptible de ser encuadrado en la categoría y, siendo así, verse obligado el empresario a demostrar que práctica no tuvo el carácter discriminatorio afirmado (pág. 26 de la Sentencia). De manera que, si el tribunal hubiera atendido a

estas circunstancias sin duda alguna hubiera tenido el deber de activar las reglas de la carga de la prueba que los mismos tribunales laborales reconocen en este tipo de procesos. Lo que, como se advierte, no sucedió en este caso.

Por su parte, completando el panorama defectuoso de la resolución cabe señalar el contenido de uno de sus últimos párrafos del pseudo fundamento de la sentencia donde expresa: *[…]Finalmente, lo alegado con relación a que el incremento salarial aparentemente utilizado como medio de presión para que los sindicalizados aceptaran modificaciones en los derechos concedidos por el CCT 165/75, no resultó acreditada deviniendo tal alegación carente de todo sustento.[…].*

Apréciese en el texto que, las afirmaciones en relación a la existencia de una actitud coactiva, extorsiva y de presión por parte de la EPEC –basadas en el hecho de que el incremento salarial fue utilizado como medio de presión para que los sindicalizados aceptaran modificaciones en los derechos concedidos por el CCT-, han sido respondidas mediante meras afirmaciones dogmáticas carentes de sustento. Esto, implica incurrir, nuevamente, en una resolución ilegal y arbitraria. En este sentido es que la Corte se ha pronunciado en reiterados antecedentes como, por ejemplo: "PRESA" (Fallos 344:1915), "TAVARES" (Fallos 344:1357), "ACUMAR" (Fallos 342:884) entre muchísimos otros.

8) En esta dirección, lo que se denuncia es una conducta discriminatoria vedada por el ordenamiento jurídico, no un mero trato desigual fundado en razones objetivas. Es que existe una relación de género-especie entre ambos que hace que, toda conducta discriminatoria suponga un trato desigual, pero no todo trato desigual pueda ser tildado de discriminatorio. Así entonces, no se impugna aquí la posibilidad de que la Empresa pacte condiciones laborales diferenciadas entre las distintas entidades gremiales o entre distintos trabajadores individualmente por separado; lo que se ataca la utilización de esa herramienta como instrumento para obligar a los trabajadores a modificar las condiciones laborales pactadas en un CCT que debe ser aplicado a todos por igual.

En este sentido, discriminar debe ser entendido como diferenciar ilegalmente en base a criterios arbitrarios, y para ello encontramos una serie de normas protectorias que proscribe prácticas desleales y extorsivas en el vínculo laboral (art. 11 y 63 -buena fe-, art. 14 -nulidad por fraude- de

la ley 20.744; art. 9 -buena fe- de la ley 24.185; Cap. XIII de la ley 23.551); asimismo se encuentran especial y expresamente protegidos el derecho de libertad sindical en el sentido que abarque también la libre elección de afiliación del trabajador (arts. 1 y 4 de la ley 23.551).

En este marco entonces, utilizar herramientas extorsivas contra los afiliados a un determinado gremio constituye, claramente, una práctica ilegal, así, luego, distinguir entre la concesión de recomposiciones salariales a afiliados a determinado gremio contra el que se realizó la práctica coactiva implica, claramente, "discriminar" a esa categoría de trabajadores por el solo hecho de su afiliación sindical.

VI. CONCLUSION

Como se aprecia, los hechos que el tribunal tiene por probados en el caso no se encuentran controvertidos por esta parte en el desarrollo del recurso. Los eventos son los que el propio tribunal ha tenido por acreditados, pero a partir de una selección parcial de las constancias de la causa, los ha encuadrado conceptualmente de forma equivocada.

Así en esta dirección, ha soslayado tres elementos centrales que reitero sucintamente: 1) que el aumento de haberes ha sido solo una recomposición salarial por los efectos de la inflación; 2) que dicho aumento dependía de una modificación del convenio colectivo de trabajo como moneda de cambio frente al incremento; y 3) que dicha modificación del CCT era en perjuicio de los trabajadores.

Luego, este defecto torna nula la resolución por aplicación del art. 65 inc. 2° LPT en razón que, como se aprecia, la misma sufre graves defectos de fundamentación en la medida que ha incumplido con obligación de apreciar las constancias del caso según las reglas de la sana crítica racional que imponen, en lo que importa, la necesidad de apreciar todas las que resulten importantes y conducentes para la correcta solución del caso, lo que aquí no ha ocurrido. Que esto determina, según las previsiones también del art. 99 inc. 2° de la misma norma de procedimiento, la procedencia del recurso y la necesidad de declaración de invalidez de la decisión.

Asimismo, la relevancia de las omisiones se revela a partir del reconocimiento en la misma sentencia que cualquier tipo de diferenciación ilegal entre trabajadores constituye discriminación. Así, mostrándose que cualquier negociación coactiva y extorsiva no puede ser legal, y si como

consecuencia de ello se deriva una afectación al salario, entonces ello constituye una diferenciación arbitraria y por lo tanto discriminatoria.

Por último, la sentencia también tiene defectos formales que la invalidan desde otro aspecto en el sentido que ha respondido de modo meramente dogmático al planteo formulado en la demanda en cuanto a que, en el caso, ha existido una real y efectiva labor coactiva/extorsiva por parte de la EPEC en contra de todos los trabajadores representados por el gremio de Luz y Fuerza de Córdoba.

VII. RESERVA DE CASO FEDERAL

La arbitrariedad de una sentencia como *cuestión federal* encuentra sustento jurídico a partir de creación pretoriana de la CSJN y no de la ley. La misma puede ser definida como aquella resolución que ha sido dictada apartándose de la ley argentina vigente a partir de las constancias probadas de la causa, que es precisamente lo que aquí ocurre toda vez que existiendo un sistema normativo que claramente resulta regulador del caso que aquí nos convoca, el tribunal, al apartarse de los mismos, transforma su decisión en una de este tipo.

Asimismo, como he referido supra, a través de diferentes fallos el máximo tribunal de la nación ha establecido que el principio de no discriminación constituye una piedra angular en la arquitectura jurídica nacional, que como principio rector debe atravesar la recta interpretación de la normativa existente en las relaciones laborales.

A su vez, para finalizar, destaco lo resuelto en la recomendación 206 adjunta al Convenio 190 de la OIT sobre Eliminación de Violencia y acoso en el mundo del trabajo que ha sido recientemente sancionado por la Cámara de Diputados de la Nación como ley 27.580, en donde se dispone que: "...Los Miembros deberían velar por que las disposiciones sobre violencia y acoso contenidas en la legislación y las políticas nacionales tengan en cuenta los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo sobre igualdad y no discriminación, como el Convenio (núm.100) y la Recomendación (núm.90) sobre igualdad de remuneración, 1951, y el Convenio (núm.111) y la Recomendación (núm.111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958, así como otros instrumentos pertinentes.

Así, atento el daño cierto y la amenaza futura e inminente que motiva la presente acción, y la grave

afectación de las garantías constitucionales del ejercicio de la libertad sindical (art. 14 bis C.N, art. 23 inc. 12 C. Provincial y Convenios N° 87 y 98 de la OIT), las garantías del debido proceso legal y defensa en juicio (art. 18 y 19 C.N y 39 y 40 de la Const. Prov.); de igualdad ante la ley (art. 16 de la CN), por la odiosa discriminación realizada; el principio de legalidad (art. 19 CN) y el principio de supremacía constitucional (art. 30 y 31 de la C.N); por lo que formulan reserva de acudir ante la Corte Suprema por medio del recurso extraordinario, ante la eventualidad de un decisorio adverso a la postura de ésta parte.

VII. PETITORIO

En virtud de lo expuesto es que se requiere se haga lugar al recurso de casación interpuesto e ingrese el TSJ al tratamiento de la cuestión, declarando nula la sentencia en los términos que aquí se reclaman, y en razón de criterios de economía procesal, se ingrese en el tratamiento de la cuestión de fondo, haciéndose lugar a la demanda.

.

PROVEA DE CONFORMIDAD POR SER JUSTICIA.

S/DGonzález Lagier, Daniel, “Los hechos bajo sospecha. Sobre la objetividad de los hechos y el razonamiento judicial”. Publicado originariamente en Analisi e diritto, G. Giappichelli Editore, Torino, 2000. Accesible en https:// pdfcoffee.com/gonzalez-daniel-los-hechos-bajo-sospecha-pdffree.html

S/DRussell, Bertrand, “La filosofía del atomismo lógico”, en J. Muguerza (Selección), La concepción analítica de la filosofía, Alianza Universidad, Madrid, 1981, p. 144.

S/D Russell, Bertrand, ob. cit., p. 145.

S/D Margolis, Eric y Laurence, Stephen, *Concepts: Core Readings*, MIT Press, 1999.

S/D CSJN en“Spagnolo, Ricardo Aníbal y otros c/ GCBA y otros s/daños y perjuicios” (CIV 027047/2007/2/RH002 de fecha 17/02/2022, Fallos: 345:84, entre muchísimos otros y solo con el objeto de mostrar el más reciente.

Presentado por: GENER, PABLO DANIEL el 26/12/2023 10:13

Signature Not Verified
Digitally signed by GENER PABLO DANIEL
Date: 2024.09.24 11:35:52 ART