RECURSO EXTRAORDINARIO FEDERAL

Excma. Sala Laboral del

Tribunal Superior de Justicia:

PABLO DANIEL GENER, en mi carácter de apoderado del **Sr. Lautaro Pereyra Zenklusen**, con el patrocinio letrado de **MANUEL ANDRÉS CALDERÓN MEYNIER**, y por la participación acordada en estos autos caratulados **"PEREYRA ZENKLUSEN, LAUTARO C/ EMPRESA PROVINCIAL DE ENERGIA DE CORDOBA - ORDINARIO - OTROS (LABORAL) (EXPTE. Nº 11768915)**", manteniendo domicilio físico en calle Bolívar N° 553, 1° Piso, Dpto. "B", B° Güemes, de esta Ciudad de Córdoba, y constituyéndolo a los efectos del presente en calle Lerma N°411, 4° piso "C" de la CABA, domicilio electrónico 20237630344 y 20242648731 respectivamente, ante este Tribunal respetuosamente comparecemos y decimos:

I. OBJETO:

Que vengo en tiempo y forma a interponer recurso extraordinario federal -en adelante, REF- contra el Auto N° 470 de fecha 01/07/2024, emitido por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Córdoba, en tanto resuelve: "***I. Declarar formalmente inadmisibles los recursos de casación interpuestos por la parte actora y demandada. Con costas por su orden. Protocolícese, hágase saber y bajen." Fdo. Luis Eugenio Angulo Martin – Vocal –; Luis Enrique Rubio – Vocal -; Domingo Juan Sesín – Vocal-.***

II. RELACION DE LA CAUSA:

1. La demanda:

En el libelo inicial, los actores plantearon, en lo relevante para este caso:

a) Un reclamo de diferencia de haberes apoyado, 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.

b) En ese marco, se sostuvo que la denuncia que la EPEC hizo del CCT 165/75 (que regula la actividad), 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.

2. La actuación en la Cámara del Trabajo:

Como primer punto, y a los fines de una exposición ordenada del recurso planteado, es dable señalar que en la ciudad de Córdoba el procedimiento contemplado por la ley procesal del trabajo es de instancia única. Esto guarda relevancia, toda vez que la actuación del Juzgado de Conciliación (en el caso el N° 4, Sec. 8) es al sólo efecto de producción de prueba, y resolución de eventuales cuestiones incidentales, las cuales en el caso de marras no existieron. Luego de finalizada esa etapa, la causa se eleva a la Cámara del Trabajo, encargada de dictar la sentencia de mérito. Remarcamos este punto, toda vez que no guarda relevancia a los fines de este REF realizar alusión alguna a la intervención del Juzgado de Conciliación (el equivalente al de primera instancia), toda vez que ninguna decisión dictó en el marco de los presentes.

Ahora bien, y yendo a la actuación por ante la Cámara del Trabajo, a través de su Sala N° 7, Secretaría N° 13, tribunal unipersonal a cargo de la Dra. Valeria Mimessi, se dictó la sentencia N° 584, recaída el día 05/12/2023. En dicho decisorio, la jueza interviniente ponderó en primer lugar el valor legal del convenio colectivo de trabajo (en adelante, CCT), sosteniendo que 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. 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.

Advierte la magistrada 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.

Por otro lado, y yendo a la materia principal de nuestro reclamo, la jueza argumentó que esta parte 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.

Puntualiza el concepto de discriminación según la Real Academia Española, diciendo que consiste en: "separar, distinguir, diferenciar, una cosa de otra, dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos o políticos". Más aún, a criterio de la magistrada, 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.

Afirmó 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.

Luego de citar frondosa legislación y doctrina que conceptualiza la discriminación, concluye 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.

Examinó la jueza Mimessi que rige en la materia a dilucidar el principio de cargas probatorias dinámicas, y que es carga del trabajador la de 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.

Con estos parámetros, sostiene que no surge ni advierte indicio alguno que la 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.

Refirió que 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 consonancia con lo expuesto, rechazó la demanda, imponiendo las costas por el orden causado.

3. El recurso de casación:

Contra esta decisión, interpusimos recurso de casación, en función de lo normado por el art. 99 inc. 2 de la ley 7987, esto es, casación por violación de las normas establecidas para la sentencia bajo pena de nulidad (que se encuentran en el art. 65 de la citada ley), toda vez que la jueza actuante incurrió en un déficit argumentativo tendiente a justificar el rechazo de la demanda.

Argumentamos que la relevancia jurídica de los hechos 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, sostuvimos que resulta útil introducirnos a la distinción entre casos individuales y casos genéricos. Llamamos 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, nominamos 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 es que 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.

Ahora bien, expresamos en nuestra postulación casatoria que 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, referimos que 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 pretendimos 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.

Argüimos que para poder sostener que un evento es discriminatorio o no, además de conocer el contenido del concepto, 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.

Ahora bien, señalamos que 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 pretendimos 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.

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 otra parte, señalamos que el decisorio en crisis contenía párrafos en los que nuestras postulaciones iniciales habían sido respondidas mediante meras afirmaciones dogmáticas carentes de sustento, lo que torna arbitraria la resolución.

Aclaramos que no se impugnó 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 atacó fue 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.

En este marco entonces, enfatizamos que la utilización de 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.

4. La sentencia del TSJ:

Por medio del Auto que hoy impugnamos mediante esta proposición extraordinaria, el TSJ rechazó el planteo casatorio. Sostuvo que bajo la denuncia de falta de fundamentación, se introdujeron propuestas dirigidas a obtener un nuevo examen del caso, lo que deviene impropio para la impugnación extraordinaria de que se trata.

Sostuvo el Superior que esta parte formuló su propia versión en torno al supuesto bajo análisis, sin poner de manifiesto infracción alguna en el razonamiento de la Juzgadora. Luego, reseña, a modo de resumen, los argumentos utilizados por la magistrada inferior, que ya hemos expuesto en el apartado respectivo.

Afirmó el Alto Cuerpo local que frente al marco argumental de la jueza actuante, los reparos traídos por nuestra parte exhiben una mera disconformidad con la solución dada en la emergencia. Advierte que hemos postulado la inversión

de la carga probatoria sin rebatir adecuadamente que para la *a quo* no existió la previa constatación de indicios que permitieran sostener la probable verosimilitud de la discriminación denunciada. En todo caso, expresó el TSJ que hemos propuesto para ello una interpretación particular del material probatorio que no resulta hábil para mostrar la arbitrariedad que denunciamos.

En definitiva, sostuvo el Superior que no explicamos de qué manera resultaría razonable que su parte se beneficiara de un acuerdo obtenido mediante la práctica ilegítima que denunciamos. A ello se añade que la supuesta pérdida de derechos convencionales no existió en el caso de este trabajador, de modo que tampoco se advierte el interés directo en la denuncia de los acuerdos arribados.

El rechazo del recurso de esta parte se realizó utilizando los mismos argumentos de la jueza de mérito, motivo por el cual, a lo largo de este REF, V.E. podrá advertir que nos volvemos a hacer cargo de los argumentos de dicha resolución que nos ocasionan agravio federal, sin perjuicio de la postulación casatoria que no fue respondida por el TSJ.

III. ADMISIBILIDAD FORMAL

El presente recurso se interpone en tiempo propio por quien está legitimado para recurrir.

Se trata, además, de un pronunciamiento impugnable por esta vía, pues ha sido dictado por el tribunal superior de la causa, no siendo revisable por el mismo tribunal o por otro de provincia (causas "Strada" y "Di Mascio", Fallos: 308:490 y 311:2478, respectivamente).

Está también cumplido el requisito establecido en el art. 2 inc. "b" de la Acordada. Más arriba se ha propuesto un relato claro y preciso de todas las circunstancias relevantes del caso. Se mostrará debajo también que esas circunstancias se vinculan derechamente con cuestiones de índole federal. Y se indicarán cada uno de los momentos procesales en que se presentaron esas cuestiones y cómo se mantuvieron.

Se encuentra también satisfecho el recaudo del art. 3 inc. "c" de la Acordada. El gravamen que la sentencia produce no puede ser más personal, concreto y actual: de quedar firme la sentencia, el recurrente no sólo se verá privado de percibir las diferencias salariales que legítimamente le corresponden, sino que además, estaría consumándose en su contra -ahora también en sede judicial- una discriminación absolutamente arbitraria. Pero no solamente ello, sino que conforme quede

firme el pronunciamiento del TSJ, el efecto de la cosa juzgada en una causa particular se extenderá a las demás causas en las que personas en similares condiciones reclamen por la justa composición de sus derechos, que actualmente son alrededor de dos mil.

Por último, el recurso contiene una refutación -que se propone debajo- de todos y cada uno de los fundamentos de la decisión apelada en relación a las cuestiones federales planteadas, y una demostración -que también se plantea *infra*- de que media una relación directa e inmediata entre las normas federales relevantes y lo debatido y resuelto en el caso, tal que la decisión es contraria al derecho invocado por el recurrente fundado en esas normas. En otras palabras, están también cumplidos los recaudos del art. 3 incs. "d" y "e" de la Acordada.

Finalmente, el presente se interpone dentro de los plazos dispuestos por la norma formal para recurrir, esto es, dentro de los diez días hábiles de haber sido notificada la resolución. Se aclara a todo evento, que debido a que la presentación es por vía digital, no se acompaña una copia para cada parte.

IV. ADMISIBILIDAD SUSTANCIAL

1. EL CASO. LO QUE NO SE DISCUTE Y LO QUE SÍ SE DISCUTE EN AUTOS.

Como puede advertirse de la reseña, esta parte ha sostenido una petición clara y concreta la cual se resume en lo siguiente: la patronal ha otorgado aumentos en la remuneración a aquellos sindicatos (todos dentro de la Provincia de Córdoba) que accedían a negociar puntos clave del CCT en desmedro de los derechos de los trabajadores, con la excusa de la empresa de "eficientizar" los recursos disponibles. Estas condiciones no fueron aceptadas por el gremio al que pertenezco, y consecuentemente, no se me otorgó el mismo aumento que a los demás trabajadores, pese a que desempeño las mismas tareas que ellos.

Se discute en los presentes si esa actitud de la patronal ha sido discriminatoria. Pues bien, la jueza brindó un concepto de "Discriminación" que refleja la interpretación que la Corte Suprema de Justicia de la Nación respecto del mismo. En esa senda, se encuentra en controversia el alcance del concepto de discriminación.

Asimismo, es dable señalar que las consecuencias de tener por verosímil la discriminación denunciada son eminentemente procesales, y están marcadas por la inversión de la carga de la prueba, siendo ante un caso sospechoso,

responsabilidad de la patronal probar que su actitud no ha sido discriminatoria. La falta de inversión de la carga de la prueba también es objeto de discusión en los presentes.

Esto es lo que se discute en este caso. No constituye objeto de controversia, que la patronal haya dado trato desigual a los sindicatos en cuestión (la jueza sostiene que esa desigualdad no ha sido arbitraria, lo que sí se discute). No se discute la filiación de esta parte al Sindicato de Luz y Fuerza de la ciudad de Córdoba, ni la validez de las normas del CCT 165/75.

2. CUESTIONES FEDERALES. CUESTION TRASCENDENTE. RESPONSABILIDAD INTERNACIONAL:

En lo que aquí interesa, existen varias cuestiones que justifican la intervención de la Corte Federal. Como veremos a continuación, **no sólo demostraremos la existencia de una sentencia arbitraria, sino que también, se advertirá acerca de que se encuentra en juego la inteligencia de una norma federal, que la cuestión en trámite excede el mero interés de las partes, como así también se trata de un supuesto que puede colocar al Estado Argentino en situación de responder internacionalmente.**

Veremos a continuación las cuestiones que entendemos que habilitan la intervención de la Corte. Para una mayor claridad expositiva, las iremos desarrollando de manera individual, y siempre de acuerdo a lo que la propia jurisprudencia del Tribunal Cimero ha sostenido sobre cada uno de los puntos en cuestión. Comencemos.

a) Arbitrariedad de la resolución impugnada. Ausencia de fundamentación justificante de la inadmisibilidad dispuesta. Excesivo rigor formal.

En primer lugar, enfocaremos nuestro análisis en la existencia de arbitrariedad, toda vez que es doctrina de la CSJN que si se configura la misma, ya no puede hablarse en rigor de la existencia de una sentencia, razón por la cual, carecería de sentido pronunciarse sobre los restantes aspectos que podrían justificar la intervención de la Corte.[1]

En tal sentido, es fácil advertir de la lectura de la resolución en crisis, que el TSJ ha omitido brindar fundamentos propios del rechazo formal del recurso de casación, exponiendo simplemente que esta parte se ha limitado a expresar un

[1] Fallos: 312:1034; 317:1155; 319:1997; 321:407; 324:2051, entre muchos otros.

razonamiento disidente con el esbozado por la jueza de mérito, y declarando, consecuentemente, la inadmisibilidad del recurso que esta parte había formulado.

Sobre este punto, es menester poner de resalto que esta Corte Federal ha tenido la posibilidad de expedirse sobre esta cuestión en anteriores precedentes, en los que exigió al TSJ cordobés un mayor rigor en el análisis de la admisibilidad de los recursos de casación. Así, ha sostenido la Corte: *"... se advierte que la resolución que desestimó el remedio de casación, entre otros puntos, señaló que la impugnación resultaba una genérica discrepancia con la resolución reeditando los reproches que formulara en su demanda y agrega nuevos sin lograr poner en evidencia las violaciones a las normas constitucionales que denuncia ni demostrar en qué consiste el vicio (v. fs. 263/264). Sin embargo, en la presentación directa ante el superior el recurrente expuso claramente su impugnación dirigida a sustentar el planteo de inconstitucionalidad del sistema de la LRT con fundamento en las normas constitucionales que citó (v. fs. 272vta.). Sostiene, allí, que se habían cometido errores en la aplicación de normas del Código Civil y que también se equivoca en no seguir el test de constitucionalidad solicitado. Planteó concretamente que no se había modificado los términos de la litis, pues las normas citadas en el remedio local coincidían con las de la demanda, pues el planteo se había sustentado en los arts. 1066, 1109 y 1113 de Código Civil por lo que no habría violación del derecho de defensa en tratarlos en la medida que la contraria tuvo oportunidad de defenderse (v fs. 275/277)."*[2]

Esta doctrina de la Corte venía, como de la lectura del fallo completo se advierte, del precedente "Fierro", en el que el Tribunal Cimero le ordenó al TSJ el tratamiento de cuestiones que habían sido soslayadas en la resolución, y que al ser tratadas podían modificar el resultado de la sentencia: *"...al estar en juego defensas que, prima facie consideradas, resultaban conducentes para la debida solución del litigio, corresponde, por aplicación de conocida y permanente jurisprudencia de esta corte, descalificar dicha decisión a fin de que las cuestiones soslayadas reciban tratamiento, máxime dada la doctrina constitucional enunciada por esta Corte en el ya recordado "Aquino""*[3]

Y por otra parte, en el precedente "Maldonado", la Corte, haciendo propios los argumentos de la Procuración General de la Nación, sostuvo que: *"Es que, situados en el plano de Fallos: 323:35, etc., donde se manda atender a la*

---

[2] Fallos 334:585 *in re* "BARRIONUEVO JUAN CARLOS C/ RENAULT ARGENTINA-ORDINARIO"; sentencia del 23 de febrero de 2010.

[3] Sentencia del 12 de mayo de 2007, F. 982. XLI, *in re* "FIERRO NESTOR C/ CAMINOS DE LAS SIERRAS S.A.-INCAPACIDAD"; las citas se efectúan del modo indicado por figurar así en la publicación de la Corte.

tacha de arbitrariedad prioritariamente, y ponderando como fruto de una reflexión tardía lo argüido a propósito de la ley local N° 7987 (Fallos: 327:3913; 329:4349; etc.), advierto que lo decidido por el Tribunal Superior provincial aparece presidido por un rigor formal excesivo que, como lo admite más tarde la propia a qua (fs. 304/05), además de preterir jurisprudencia de V.E., como la de Fallos: 327:3753 ("Aquino"), etc., coloca en situación de riesgo garantías constitucionales de singular consideración."[4]

De allí que, como veremos al abordar los agravios específicos, el pronunciamiento en crisis es arbitrario en tanto ha incurrido en un excesivo rigor formal injustificado ("Barrionuevo", "Maldonado", "Fierro", ya citados), incurre en afirmaciones puramente dogmáticas que sólo constituyen fundamento aparente e ignora planteos conducentes (Fallos 323:1247; 325:2319, entre muchísimos otros). Se aparta además de los términos de la litis (Fallos 330:1849), y prescinde de la norma directamente aplicable sin dar razón plausible (Fallos 319:2476, entre muchos).

También es importante destacar que en un caso resuelto por la Corte que guarda similitudes con el presente, toda vez que también se trataba de una vulneración al derecho a no ser discriminado, se decidió que la cuestión federal versaba en la arbitrariedad del decisorio, más allá del resto de las causales invocadas: *"Que, al haberse formulado agravios con base en la existencia de cuestión federal así como en la doctrina de la arbitrariedad, corresponde atender primeramente a estos últimos pues, de configurarse tal vicio, no habría sentencia propiamente dicha (Fallos: 312:1034; 317:1155; 319:1997; 321:407; 324:2051, entre muchos otros). En ese sentido, la apelación resulta procedente pues, si bien es cierto que las cuestiones de hecho y prueba son ajenas, como regla, a la vía del arto 14 de la ley 48, corresponde hacer excepción a dicho principio cuando, como en el caso, el fallo recurrido omitió valorar prueba decisiva (Fallos: 314:312 y 330:4459, entre otros)."*[5]

Vale remarcar también otros dos precedentes, ambos del TSJ de la provincia de Córdoba también, en los que se descalificó el rechazo de casaciones por un exceso de rigor formal. Veamos.

En el precedente "Gil Combes", por remisión a los argumentos de la Procuración General de la Nación, se sostuvo: *"Que, si bien, en principio, lo relativo a la procedencia o improcedencia de recursos locales es materia ajena a la instancia*

---

[4] Del dictamen de la Procuración General de la Nación, que la CSJN hace propio en sentencia del 23 de febrero de 2010 in re "MALDONADO PEDRO C/ KURSAAL S.A. – ORDINARIO", identificado como M 553 XLIV.

[5] Fallos 341:1106, "Recurso de hecho deducido por José Gilberto Varela en la causa Varela, José Gilberto *cl* Disco **S.A.** *s/* amparo sindical", sentencia del 04/09/2018.

federal, cabe hacer excepción a tal premisa cuando, como en el sub lite, la solución adoptada no constituye una derivación razonada del derecho aplicable con adecuación a las constancias de la causa, y ello redunda en menoscabo de la garantía de defensa del recurrente, en tanto frustra una vía apta para obtener el reconocimiento del derecho invocado (Fallos: 311:148; entre otros). Esas circunstancias excepcionales se presentan en el caso, dado que el superior tribunal provincial se apartó de las constancias de la causa y del derecho aplicable ya que se limitó a rechazar el agravio referido al fraude laboral y la interposición de personas por considerar que el recurrente no respetó los hechos fijados por la cámara, que había determinado que la empleadora no era prestataria de telefonía."[6]

Y más abajo en este mismo precedente: *"En ese sentido, la Corte Suprema señaló, en el caso M. 778. XLVIII, "Monteagudo Barro, Roberto José Constantino c/ Banco Central de la República Argentina si reincorporación", sentencia del 28 de octubre de 2014, que "el principio de congruencia impone a los jueces y tribunales decidir de conformidad con los hechos y pretensiones deducidas. Tal limitación sin embargo, infranqueable en el terreno fáctico (congruencia objetiva), no rige en el plano jurídico donde la fundamentación en derecho o la calificación jurídica efectuada por los litigantes no resulta vinculante para el juez a quien, en todos los casos, le corresponde 'decir el derecho' (iuris dictio o jurisdicción) de conformidad con la atribución iura curia novit. Cabe recordar que, conforme lo ha puntualizado ese tribunal en reiteradas ocasiones, el mencionado principio iuria curia novit faculta al juzgador a discurrir los conflictos litigiosos y dirimirlos según el derecho vigente, calificando la realidad fáctica y subsumiéndola en las normas que la rigen con prescindencia de los fundamentos jurídicos que invoquen las partes (Fallos: 329:4372; 333:828, entre otros)."*

En sentido idéntico, se pronunció el Máximo Tribunal, también remitiendo al dictamen de la Procuración General de la Nación, en la causa "Vallejos": *"...entiendo que el a qua incurrió en un excesivo rigor formal al no tratar una cuestión conducente que había sido planteada en forma oportuna. En consecuencia, le correspondía determinar si las codemandadas incurrieron en una interposición fraudulenta de personas, en perjuicio del trabajador -abonándole una remuneración inferior a la que, alega, tenía derecho a percibir- y con el fin de disminuir sus costos laborales. En ese orden de ideas, el análisis de ese punto es esencial para determinar el encuadre convencional aplicable en el sub lite. En tales condiciones, considero que el pronunciamiento apelado incurrió en un excesivo rigor formal que frustró el debido proceso,*

---

[6] "Recurso de hecho deducido por la actora en la causa Gil Combes, Eduardo Ignacio y otro c/ Atento Argentina S.A. y otros s/ despido", sentencia del 12/04/2016.

por lo que corresponde su descalificación como acto judicial válido, sin que esto implique emitir juicio sobre el fondo del asunto."[7]

Por último, huelga señalar que, como ya lo sostuvimos al tratar la cuestión de la arbitrariedad, la causa excede el interés de las partes porque el TSJ Sala Laboral ha vuelto a apartarse de modo deliberado de la clara indicación de la Corte Suprema en el sentido de que no debe juzgar la procedencia de recurso locales con un excesivo rigor formal sin justificativo (Fallos 334:585 in re "BARRIONUEVO JUAN CARLOS C/ RENAULT ARGENTINA-ORDINARIO"; sentencia del 23 de febrero de 2010 in re "MALDONADO PEDRO C/ KURSAAL S.A. – ORDINARIO", identificado como M 553 XLIV) ni denegarlos sin fundamentación e ignorando planteos conducentes (sentencia del 12 de mayo de 2007, F. 982. XLI, in re "FIERRO NESTOR C/ CAMINOS DE LAS SIERRAS S.A.-INCAPACIDAD"; las citas se efectúan del modo indicado por figurar así en la publicación de la Corte).

b) Inteligencia de una norma federal: art. 14 inc. 1 de la ley 48.

La propia Corte ha resuelto en "Pellicori" que la cuestión vinculada a la interpretación de pautas probatorias en procesos en los que se ventilan aspectos vinculados a la igualdad e interdicción de la discriminación, permite habilitar la jurisdicción del Máximo Tribunal: *"Que los agravios dirigidos a las pautas probatorias establecidas por el a quo para ser aplicadas en litigios civiles que, con arreglo a la ley 23.592, ponen en juego los principios de igualdad y prohibición de discriminación, remiten al estudio de cuestiones de índole federal (art. 14.1 de la ley 48), mayormente cuando esta Corte, a tal fin, no se encuentra limitada en su decisión por los argumentos de las partes o de la cámara, sino que le incumbe realizar una declaración sobre el punto disputado (Schnaiderman, Fallos: 331:735 - 2008 y sus citas). En consecuencia, y en tal medida, al estar reunidos los restantes recaudos de admisibilidad, procede habilitar esta instancia extraordinaria."*[8]

En el caso traído a colación, no sólo estamos frente a una discusión acerca de las pautas probatorias que han de campear este tipo de procesos, sino además, a la inteligencia misma del concepto de "discriminación", como seguidamente analizamos.

---

[7] CSJ 183/2014 (50-V) /CS1 "Vallejos, Rosana Lía c/ Atento Argentina SA y otros s/ ordinario-despido".
[8] Fallos 334:1387, "Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo", sentencia del 15/11/2011.

El fallo en crisis pone en riesgo la inteligencia de una norma federal, concretamente la contenida en el art. 1 de la ley 23.592, que castiga la discriminación, y cuya configuración hemos invocado desde el primer acto procesal. En efecto, en la resolución de la jueza de mérito, ésta definió la discriminación utilizando el concepto de la Real Academia Española (en adelante, RAE): "separar, distinguir, diferenciar, una cosa de otra, dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos o políticos". En ningún momento hizo alusión a la norma en cuestión cuya inteligencia decimos vulnerada.

Más aún, si bien luego enuncia una serie de conceptos contenidos en Tratados Internacionales, termina la jueza de grado por crear su propio concepto, afirmando que 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.

Ahora bien, sentado el razonamiento de la magistrada de mérito, examinemos la norma que arriba aludimos:

"ARTICULO 1°. Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados.

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

Se advierte de la lectura de la norma, que el concepto de "discriminación" se encuentra receptado en la misma. No existe necesidad de acudir al diccionario de la RAE para dar cuenta de ella. En efecto, tal y como pusimos de relieve en nuestra proposición casatoria, el concepto de la RAE es un tanto mas restringido que el concepto jurídico adoptado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, toda vez que la discriminación como hecho jurídico relevante requiere de la determinación de contornos que escapan a la definición de la RAE. Más aún, la definición de la discriminación como evento

jurídico relevante, necesariamente ha de ser esbozada en clave de derechos humanos. La definición de la RAE, enciclopedista por excelencia, carece de los condimentos necesarios para una lectura en la sintonía referida. Para ello, es necesario recurrir a la jurisprudencia que en la materia se ha abierto paso.

Pues bien, como se dijo, este ha sido el temperamento interpretativo de la propia Corte en "Pellicori": *"...cuando el agravio puesto en la liza judicial involucra a los principios de igualdad y de prohibición de toda discriminación, por cuanto estos resultan elementos arquitectónicos del orden jurídico constitucional argentino e internacional (Constitución Nacional, art. 16; Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, art. 2; Declaración Universal de Derechos Humanos, arts. 2 y 7; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, arts. 2.1 y 26; PIDESC, arts. 2° y 3°, y Convención Americana sobre Derechos Humanos, arts. 1.1 y 24, además de los tratados destinados a la materia en campos específicos: Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, esp. arts. 2, 3 y 5 a 16, y Convención sobre los Derechos del Niño, art. 2°). Tanto es así que, de acuerdo con lo sostenido por el Tribunal en Álvarez, Maximiliano c/ Cencosud SA (Fallos: 333:2306, 2313/2315, 2320, 2323 - 2010), los mentados principios han alcanzado la preeminente categoría de ius cogens, según lo ha esclarecido la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados, Opinión Consultiva OC-18/03 del 17 de septiembre de 2003, Serie A N° 18, párrs. 97/101 y 110), lo cual acentúa, para el Estado, la "obligación fundamental mínima" y de cumplimiento "inmediato" de garantizar la no discriminación, cuya inobservancia, por acción u omisión, lo haría incurrir en un acto ilícito internacional (Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación general N° 18. El Derecho al Trabajo, 2005, párrs. 31 y 18), cuanto más que aquél ha asumido la obligación de "proteger" los derechos humanos, esto es, el deber de adoptar las "medidas que impidan a terceros interferir en el disfrute del derecho al trabajo" (ídem, párr. 22).*

De allí que una correcta interpretación del concepto de discriminación ha de estar regida, reiteramos, por la letra de los Tratados Internacionales involucrados, y la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Ninguna de estas fuentes encuentra contemplación en el razonamiento de la jueza de grado, y consecuentemente, tampoco la encuentran en el fallo del TSJ, hoy en crisis.

Y la importancia de esto, también en palabras de la Corte, es que este tipo de contiendas ha de contemplar en su resolución una serie de principios que gozan de jerarquía constitucional[9], y que no se aprecian en el decisorio impugnado.

En primer lugar, que el trabajador se trata de un sujeto de preferente tutela constitucional ("Vizzoti", Fallos: 327:3677, 3689 y 3690 -2004-; "Aquino", Fallos: 327: 3753, 3770 Y 3797 -2004; "Pérez, Aníbal Raúl c/ Disco S.A.", cit., p. 2055), y goza de la "protección especial" del Estado.

En segundo lugar, la justicia social. Esta, así como traduce "la justicia en su más alta expresión", no tiene otro norte que alcanzar el "bienestar", esto es, "las condiciones de vida mediante las cuales es posible a la persona humana desarrollarse conforme con su excelsa dignidad. ("Madorrán")

En tercer término, el principio de progresividad, el cual, para lo que interesa, impone que todas las medidas estatales de carácter deliberadamente "regresivo" en materia de derechos humanos, requieran la consideración "más cuidadosa", y deban "justificarse plenamente" ("Aquino"; "Madorrán"; "Milone" , Fallos: 327:4607, 4619 -2004-; "Torrillo"; asimismo: "Medina, Orlando Rubén y otros c/ Solar Servicios On Line Argentina S.A.H, Fallos: 331:250 y sus citas -2008-; "Silva, Facundo Jesús c/ Unilever Argentina S.AH, Fallos 330:5435, 5454 -2007- voto de los jueces Fayt y Petracchi; "Sánchez, María del Carmen c/ ANSeS, Fallos: 328:1602, 1624/1625 -2005- voto del juez Maqueda)

Y, finalmente, en cuarto lugar, que la aludida realización en la persona del empleado del "derecho a perseguir su bienestar material" por intermedio del trabajo asalariado, ha de estar rodeada, entre otras condiciones, de "seguridad económica", según lo impone a los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Declaración de los Fines y Objetivos de esta institución, del 10 de mayo de 1944, llamada Declaración de Filadelfia (II.a). Luego, si bien los Estados tienen un margen en el que pueden ejercer su criterio para cumplir con el art. 2.1 del PIDESC, no por ello esta norma deja de imponerles claramente la obligación de adoptar las medidas que sean necesarias para velar por que todas las personas queden protegidas frente a la "inseguridad en el empleo" (Observación general N° Ib, cit., párr. 37).

De tal guisa, vemos que la interdicción de la discriminación supone un ejercicio interpretativo con fuerte basamento constitucional y convencional, que mal puede tenerse por satisfecho mediante un concepto de la RAE, o bien con el concepto propio que brindó la jueza, que no hizo más que restringir nuestra posibilidad de obtener el reconocimiento de un

---

[9] Véase Fallos 336:672.

hecho que socava nuestro derecho a igual remuneración por igual tarea, mediante una negociación colectiva abiertamente discriminatoria.

Ahora bien, es necesario conectar esta redefinición del concepto de discriminación con el caso traído a colación. O en otras palabras, la justificación de porque esta nueva definición resulta la correcta. Para comenzar, diremos que la utilización de un concepto restringido sin lectura en clave de derechos humanos nos genera un perjuicio, todo lo cual será objeto de un abordaje más específico al momento de analizar puntualmente los agravios.

En lo que ahora interesa, si hubiera existido en el caso de autos una interpretación conforme a los criterios elaborados por la CSJN el resultado hubiera sido diferente, toda vez que, como veremos *infra*, la inversión de la carga probatoria hubiera sido un especial puntapié inicial. Adviértase que la jueza, al rechazar la demanda, sostiene que el presente no ingresó en ninguna de las categorías sospechosas de discriminación que habilitara la inversión mencionada.[10]

Pero más aún, es dable señalar que la definición de la discriminación como un hecho jurídicamente relevante es un concepto que supone la necesidad de que los Estados estén alertas frente a la posible configuración de situaciones de este tipo. De allí que los contornos conceptuales tienen la suficiente amplitud como para que, ante un umbral epistemológico mínimo, el interprete pueda optar por incluir los hechos debatidos dentro del concepto de discriminación, y así invertir la carga probatoria, que tan difícil resulta para el trabajador en supuestos tan controvertidos y de difícil apoyatura probatoria, como es el caso de las causas en que se discute este tipo de temática.

Como consecuencia de lo expuesto, el razonamiento de la jueza ha vulnerado el derecho del trabajador actor a no ser discriminado, al cercenarle la posibilidad de que la inexistencia de discriminación pueda ser acreditada por quien en mejores condiciones se encuentra: el empleador. Así debió ser, pero al equivocar la definición -por restringirla en demasía- el resultado fue adverso, poniendo en jaque la interpretación de una norma federal, tal y como hemos desarrollado en este acápite.

c) La libertad sindical y la necesidad de especial protección:

---

[10] Textualmente refirió: *"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."*

También vinculado a la puesta en juego de la inteligencia de una norma federal, desarrollaremos este punto, en tanto la interpretación de la jueza vulnera los arts. 14 bis C.N., 8 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 16.1 de la Convención Americana de Derechos Humanos, conforme vemos a continuación.

La libertad sindical puede ser enfocada desde dos ópticas diferentes, ambas inobservadas en el caso traído a resolver. Por un lado, la libertad sindical se encuentra protegida en tanto el Estado debe garantizar el derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley. Es decir, esta faceta de la libertad sindical se vincula a la relación entre el gremio y el resto de la sociedad, de allí que constituye una dimensión social de la libertad sindical.

Por otro lado, se encuentra la libertad sindical en su faz individual, que hace a la relación entre el trabajador y su gremio, que incluye, a guisa de ejemplo, el derecho a escoger libremente la entidad sindical a la que afiliarse, o el derecho mismo a agruparse.

La Corte, parafraseando al tribunal Interamericano, hizo expresa referencia a estas dimensiones en "ATE c. Ministerio". Veamos: "*Más aún, bajo variadas modalidades, los citados instrumentos internacionales establecieron, al modo previsor del art. 14 bis, marcados ámbitos de libertad sindical. De esta suerte, el art. 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, enunció el "derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos" (inc. 1.c)*

Que todo el corpus iuris de los derechos humanos pone de resalto el contenido del derecho de asociación sindical y las dos inseparables dimensiones de éste: individual y social. Según lo juzgó la Corte Interamericana de Derechos Humanos, los términos del art. 16.1 de la Convención Americana establecen "literalmente" que "quienes están bajo la protección de la Convención tienen no sólo el derecho y la libertad de asociarse libremente con otras personas, sin intervención de las autoridades públicas que limiten o entorpezcan el ejercicio del respectivo derecho, lo que representa, por lo tanto, un derecho de cada individuo", sino que, "además, gozan del derecho y la libertad de buscar la realización común de un fin lícito, sin presiones o intromisiones que puedan alterar o desnaturalizar su finalidad" (Caso Huilca Tecse vs. Perú, cit., párr. 69 y su cita). La libertad de asociación en "materia laboral", por ende, así como en su dimensión individual

"no se agota con el reconocimiento teórico del derecho a formar sindicatos, sino que comprende además, inseparablemente, el derecho a utilizar cualquier medio apropiado para ejercer esa libertad", en su dimensión social resulta "un medio que permite a los integrantes de un grupo o colectividad laboral alcanzar determinados fines en conjunto y beneficiarse de los mismos" (ídem, párrs. 70/71). Y esta libertad, como también lo ha entendido el tribunal interamericano, radica "básicamente", en la facultad tanto de constituir organizaciones sindicales, cuanto de "poner en marcha su estructura interna, actividades y programa de acción, sin intervención de las autoridades públicas que limite o entorpezca el ejercicio del respectivo derecho" (Caso Baena Ricardo y otros vs. Panamá, fondo, reparaciones y costas, sentencia del 2-2-2001, Serie C No. 72, párr. 156). En todo caso, son dos dimensiones que "deben ser garantizadas simultáneamente", puesto que "[l]a libertad para asociarse y la persecución de ciertos fines colectivos son indivisibles, de modo que una restricción de las posibilidades de asociarse representa directamente, y en la misma medida, un límite al derecho de la colectividad de alcanzar los fines que se proponga" (Huilca Tecse vs. Perú, cit., párrs. 70 y 72)."[11]

La libertad que debe garantizarse a los sindicatos, también en palabras de la CSJN en el citado precedente, supone la posibilidad de realizar sus actividades sin obstáculos o limitaciones del Estado, que reduzcan injustificadamente las funciones que les son propias: la promoción, ejercicio, defensa, fomento y protección de los intereses legítimos de orden sindical.

Esta libertad gremial se trata de un pilar elemental en la construcción del sistema de derechos sociales. Ahora bien, como veremos *infra*, mal puede existir libertad donde ha mediado el uso coactivo de herramientas de negociación, que no hacen mas que viciar la libertad. Recordemos en cuanto a esto que los vicios de la libertad (que sirve de esencia al consentimiento libre) pueden ser la violencia o la intimidación, y que dentro de estos conceptos encontramos a la *vis* compulsiva, o violencia moral.

En cuanto a esto, recordemos que la patronal -en el presente caso- comenzó a utilizar el mecanismo de negociación paritaria salarial como ariete para doblegar voluntades y lograr así las modificaciones convencionales buscadas. Así, aprovechando las particularidades de la conformación del mapa sindical dentro de la actividad del sector y la Empresa (quitando al personal jerárquico, existen tres organizaciones sindicales con personería gremial dentro de la misma empresa

---

[11] Fallos 331:2499.

y cada una actúa en una zona geográfica distinta; Luz y Fuerza ciudad de Córdoba, Luz y Fuerza Río Cuarto, y Regional Luz y Fuerza que -con sede en Villa María- abarca el resto de la provincia), la EPEC comenzó a ofrecer recomposiciones salariales (remarco: solo recomposiciones salariales, no aumentos del haber que mejoran el valor real de la contraprestación laborativa) a cambio de la modificación -regresiva, claro está- de aquellas cláusulas convencionales que resultaban incómodas para la Empresa.

Las entidades gremiales que nuclean a los trabajadores que prestan servicios para Villa María (SIRELyF) primero, y Río Cuarto y sus alrededores luego, aceptaron una modificación de sus condiciones laborales en regresión, obteniendo a cambio una recomposición salarial para sus afiliados. La negativa del Sindicato Luz y Fuerza de Córdoba Capital a renegociar de ese modo el CCT en cuestión, fue óbice para que sus afiliados (entre los cuales, se encuentra el actor) obtuvieran el aumento. La regresión a la que refiero importaba lo siguiente: (i) sostener el pago en seis tandas/grupos de la BAE[12] *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.* Todos esos puntos encuentran un umbral superior adquirido, que la patronal pretendía perforar.

De allí que el temperamento asumido por la demandada constituye un acto de *vis compulsiva*, tendiente a doblegar la voluntad sindical, con notable afectación a los derechos laborales de nuestro representado: la recomposición salarial sólo se realiza de mediar aceptación expresa a la renuncia de derechos laborales obtenidos. Y si esa renuncia no se produce, no hay recomposición salarial. Más aún, al aceptar los otros gremios esas condiciones, estos obtuvieron el aumento, y quienes estamos afiliados al sindicato de Córdoba, no.

La variable salarial no puede ser puesta en tela de negociación a cambio de la renuncia regresiva de derechos consagrados tras años de lucha de los trabajadores del sector. De allí que, la presencia de ese elemento de coacción

---

[12] Bonificación Anual por Eficiencia.

esfuma la libertad con la que el gremio ha de ejercer su función, pilar característico para la defensa efectiva de los derechos de los afiliados, entre los cuales me encuentro, y genera una vulneración de derechos consagrados convencional y constitucionalmente, tal como arriba hemos desarrollado. Dicho de otro modo, la vulneración de la libertad sindical impacta directamente en la individualidad de nuestro representado.

Y a este último punto podemos correlacionarlo con la libertad sindical en su dimensión individual. Es que si la patronal otorga aumentos a quienes realizan iguales tareas, solamente por tener una filiación gremial diferente, se produce un impacto en nuestra libertad tendiente a que esta parte abandone la afiliación actual, y busque una afiliación diferente. Piénsese que la variable salarial puede tener mucho peso a la hora de tomar decisiones, y en efecto, el derecho laboral la protege de manera especial, siendo particularmente enfática al referir a su irrenunciabilidad.

El impacto en la libertad individual trasunta el derecho a elegir la entidad sindical a la que afiliarse que todo trabajador tiene, consagrado por el art. 14 bis C.N. Su colisión es también pasible de habilitar la competencia de esta Corte.

d) Gravedad institucional. Responsabilidad internacional

Sabemos que el concepto incluido dentro del título de este acápite resulta de un desarrollo jurisprudencial de la Corte, motivo por el cual sus contornos deben ser ubicados a partir de la jurisprudencia elaborada por el propio Tribunal Cimero. Sahab sostiene que *"a través del uso de esta pauta, el último Tribunal ha declarado la procedencia de recursos extraordinarios los cuales, de atenerse a las exigencias legales y jurisprudenciales que regulan dicho instituto, habría sido rechazados"* [13].

La Corte ha sostenido que existe gravedad institucional en varios supuestos[14] pero en lo que aquí nos interesa, se ha sostenido la existencia de esta causal cuando la cuestión trasciende el mero interés de las partes y afecta el de la comunidad.

A partir de ello, y yendo al caso *sub examine*, es dable colegir que nuestro supuesto también encierra una hipótesis de gravedad institucional, toda vez que el universo de casos afectados es el equivalente a la totalidad de empleados de la EPEC con sede en Córdoba, desde que la discriminación afecta a todos aquellos que no se encuentran bajo el régimen de

---

[13] SAHAB, Ricardo, "El recurso extraordinario por gravedad institucional", Ediar, Buenos Aires, 1987, p. 36.
[14] Véase CSJN, *in re* "Grimaldi, Eduardo", JA, 1994-III-347; Fallos 263:267; todos citados por SAHAB, Ricardo, op. cit., p. 58.

los otros gremios integrantes del mapa sindical. En términos numéricos, **se trata de DOS MIL SEIS (2.006) trabajadores**, de acuerdo a lo que la propia demandada informó en su memorial de contestación de demanda, respecto de los cuales este estudio jurídico tramita 690 casos semejantes[15].

Pero no sólo se trata de un supuesto de discriminación, sino además, de un supuesto de discriminación que ha utilizado como variable nada menos que a la remuneración. Es dable señalar que la propia Corte también ha señalado la importancia de la remuneración: *"Que el Tribunal, en el precedente "Pérez, Aníbal Raúl c/ Disco S.A.", al que remite en razón de brevedad, ha tenido oportunidad de señalar la extensa serie de antecedentes jurídicos e institucionales demostrativa de la temprana y permanente preocupación del derecho de los derechos humanos, tanto nacional como internacional, por el salario, su justicia y protección (Fallos: 332: 2043 -2009-). Esta cuestión, puntualizó, no ha cesado de emerger en la historia de la humanidad desde antiguo, con la gravedad que significa poner en juego créditos de evidente naturaleza alimentaria, que interesan a vastos sectores de la población y que se originan en una relación que supone, regularmente, una desigualdad entre las partes, en disfavor del empleado (p. 2054 Y sus citas) Asentó, asimismo y sobre dichas bases, una conclusión: el salario es el medio por el cual el trabajador "se gana la vida" (ps. 2055/2056) Dato elemental, por cierto, pero de esencial relevancia para esta litis, toda vez que constituye el eje mayor para esclarecerla. En efecto, la expresión entrecomillada, no por su sencillez, deja de ser más que elocuente para mostrar la directa e indisociable atadura que une a la remuneración con la vida misma de un empleado y, regularmente, de su familia (v.gr. PIDESC, arto 7.a.ii). Ganarse la vida es obtener, como mínimo, lo necesario para acceder a la salud; a la educación; a la cultura; a un nivel de vida adecuado, lo cual incluye, ínter alía, alimento adecuado, vivienda adecuada y vestido adecuado; al descanso, entre muchos otros bienes del terreno de los derechos humanos económicos, sociales y culturales. Empero, y por lo mismo,*

---

[15] Por ejemplo, "Daher, Walter Elías C/ Empresa Provincial de Energía de Córdoba - Ordinario – Haberes – 9745343" (Sala 10 Cámara del Trabajo-Sec.19); "Del Bosque, Gabriela Julia C/ Empresa Provincial de Energía de Córdoba - Ordinario – Haberes – 9745345" (Sala 4 Cámara del Trabajo -Sec. 8); "Navarro, Fernando C/ Empresa Provincial de Energía de Córdoba - Ordinario – Haberes – 9745346" (Sala 11 Cámara del Trabajo-Sec.22); Lozano, Daniel Edgardo C/ Empresa Provincial de Energía de Córdoba - Ordinario – Haberes – 9745347" (Sala 9 Cámara del Trabajo -Sec.17); Pereyra, Luis Enrique Del Valle C/ Empresa Provincial de Energía de Córdoba - Ordinario – Haberes -9745348" (Sala 10 Cámara del Trabajo-Sec.20); Molina Herrera, Jorge Enrique C/ Empresa Provincial de Energía de Córdoba - Ordinario – Haberes – 9745349" (Sala 9 Cámara del Trabajo -Sec.18); Pereyra, Sabrina Roxana C/ Empresa Provincial de Energía de Córdoba - Ordinario – Haberes – 9745350" (Sala 6 Cámara del Trabajo -Sec.11); Seydell, Alfredo Leonardo C/ Empresa Provincial de Energía de Córdoba - Ordinario – Haberes 9745351" (Sala 3 Cámara del Trabajo -Sec. 5); Caula, Javier Ignacio C/ Empresa Provincial de Energía de Córdoba - Ordinario – Haberes – 10094992" (Sala 4 Cámara del Trabajo -Sec. 8); Regalado, Francisco Daniel C/ Empresa Provincial de Energía de Córdoba - Ordinario – Haberes – 10094993 (Sala 9 Cámara del Trabajo -Sec.17).

la proyección del salario es de alcances incluso mayores, dado que también comprende el ejercicio de los derechos humanos civiles y políticos, desde el momento en que, conforme al ya universalmente consolidado principio de interdependencia e indivisibilidad de los derechos humanos, el antedicho ejercicio es "imposible" sin el goce paralelo de los derechos económicos, sociales y culturales (Proclamación de Teherán, 1968, párr. 13; asimismo: Resolución 32/130, Asamblea General de las Naciones Unidas, 16-12-1977, y los preámbulos del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y del PIDESC). Principio afirmado en "los planos no sólo doctrinal sino también operativo, o sea, tanto en la doctrina como en la hermenéutica y la aplicación de los derechos humanos" (Corte Interamericana de Derechos Humanos (en adelante, Corte IDH), Caso Trabajadores Cesados del Congreso (Aguado Alfaro y otros) vs. Perú (excepciones preliminares y fondo), sentencia del 24-11- 2006, Serie C N° 158, voto del juez Canado Trindade, párr. 7). Más aún; estas proyecciones, por alcanzar a la familia del empleado, permiten vincular la presente problemática con la "protección integral" de aquélla (Constitución Nacional, art. 14 bis). Y el punto adquiere toda vía mayor gravedad, a poco que se advierta que lo traído a la liza por vía de la remuneración, es el derecho del trabajador a ganarse la vida, sí, pero una "vida digna", como con toda justeza lo prescriben los arts. 7.a.ii del PIDESC y 23.2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, y se sigue de los arts. 14 bis de la Constitución Nacional y XIV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, por no citar más que preceptos de jerarquía constitucional."[16]

Y continúa más abajo: *"En otras palabras, la evolución progresiva de la tutela jurídica del trabajador en materia de salarios se inserta, en lo inmediato, en un proceso más comprensivo, concerniente a todos y cada uno de los aspectos del contrato o relación de trabajo, lo cual ha tenido, entre sus propósitos fundamentales, la protección de la dignidad de la persona humana en el vínculo laboral subordinado. Y, mediatamente, en el desarrollo de la protección y realización de los derechos humanos en general ("Pérez, Aníbal c/ Disco S.A.", cit., p. 2054)."*[17]

Adviértase la importancia que la CSJN ha otorgado a la remuneración, refiriendo a la enorme protección que la misma recibe de prácticamente todo el plexo convencional y constitucional. En el memorial de demanda, ha quedado expresado el monto afectado a esta parte, que ha constituido una verdadera quita, toda vez que mientras unos cobran más por iguales tareas, esta parte se ve discriminada por no haber nuestro gremio aceptado condiciones más desfavorables.

---

[16] Fallos 336:672.
[17] Ibídem.

Desde otro costado, no debemos olvidar, tal y como hemos señalado, que la cuestión vinculada al respeto de la no discriminación, a la libertad sindical, y a la remuneración ha sido ponderada en sendos pronunciamientos por parte de la Corte IDH, razón por la cual, la existencia de interpretaciones vulneratorias del mismo, podrían hacer incurrir al Estado argentino en responsabilidad internacional.

Esto ha sido señalado por la CSJN en la causa "Monges" cuando dijo: *"18) Que resulta a todas luces razonable que ello sea así pues, como lo ha juzgado recientemente esta Corte,* ***reviste gravedad institucional la posibilidad de que se origine la responsabilidad del Estado por el incumplimiento de sus obligaciones internacionales*** *(causa R.165.XXXII., "Riopar S.R.L. c/ Transportes Fluviales Argenrio S.A.", sentencia del 15 de octubre de 1996). Es, pues, el Estado Nacional el que ha de velar porque las normas internas no contradigan la norma del tratado internacional con jerarquía constitucional"* [18].

Aquí es importante señalar que la pretendida vulneración de los derechos de esta parte se encuentra en que, a cambio de una suba de la remuneración, se exige la renuncia a derechos laborales de larga historia, tal y como se ha puesto de relieve al comenzar a desandar nuestro REF. La demandada pretende una regresión en nuestros derechos, castigada por los organismos internacionales, toda vez que esta regresión se encuentra vedada por sendos Tratados Internacionales. Veamos este análisis de la propia CSJN sobre la cuestión vinculada al derecho internacional de los derechos humanos:

"Que los principios aplicables en el sub examine precedentemente enunciados, deben ser completados con otros tres, no menos estructurales del Derecho Internacional de los Derechos Humanos constitucionalizado. Los dos primeros entrañan obligaciones del Estado, de sentidos opuestos, pero complementarios tanto entre si cuanto del ya mencionado principio de progresividad. Por un lado, el deber (positivo) de "adoptar medidas positivas, concretas y orientadas a la satisfacción del derecho a una vida digna" (Corte IDH, Caso Comunidad Indígena Yakye Axa vs. Paraguay (fondo), sentencia del 17-6-2005, Serie C N° 125, párr. 162 y sus citas; asimismo: párrs. 161, 163, 168, 172, 176, 221 Y sus citas; en sentido análogo: Caso Comunidad Indígena Sawhoyamaxa VS. Paraguay (fondo), sentencia del 29-3-2006, Serie C N° 146, párrs. 151/153), mayormente cuando el derecho al trabajo exige la formulación y aplicación por los Estados Partes de

[18] Fallos: 319:3148, "Monges, Analía M. C/ UBA. - Resol. 2314/95" (M. 399. XXXII de fecha 26/12/1996).

una política en materia de empleo con miras a "elevar el nivel de vida" (Observación general N° 18, cit., párr. 26; Declaración Socio-Laboral del Mercosur, arto 14), lo cual especifica la obligación general de asegurar el derecho de las personas "a una mejora continua de las condiciones de existencia" (PIDESC, arto 11.1; "Milone", cit., p. 4619; "Aquino", cit., p. 3775, "Medina", cit., p. 259). Y, por el otro, el compromiso (negativo) de "respetar" los mentados derechos, lo cual le requiere abstenerse de tomar medidas que interfieran directa o indirectamente en el disfrute del derecho al trabajo que hubiese alcanzado un empleado (Observación general N° 18, cit., párr. 22). Es evidente que si el Estado ha contraído la obligación de adoptar determinadas medidas positivas, con mayor razón está obligado a no adoptar las que contradigan dicha obligación (Corte IDH, Ciertas Atribuciones de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (arts. 41, 42, 44, 46, 47, 50 Y 51 Convención Americana sobre Derechos Humanos), Opinión Consultiva OC-13/93, 16-7~1993, Serie A N° 13, párr. 26; Responsabilidad Internacional por Expedición y Aplicación de Leyes Violatorias de la Convención (arts. 1 y 2 Convención Americana sobre Derechos Humanos), Opinión Consultiva OC14/94, 9-12-1994, Serie A N° 14, párrs. 33 y 36). El tercer motivo reside en un principio que "informa todo el derecho de los derechos humanos" y resulta "connatural con el Derecho Internacional' de los Derechos Humanos ("Madorrán", cit., p. 2004). Se trata, por cierto, del principio pro homine o pro persona, y en sus dos principales manifestaciones en materia de hermenéutica jurídica. Primeramente, la que exige adoptar pautas amplias para determinar el alcance de los derechos, libertades y garantías (v.gr., Corte IDH, Condición Jurídica y Derechos Humanos del Niño, Opinión Consultiva OC-17/02, 28-8-2002, Serie A N° 17, párr. 21). Y, en segundo lugar, la que impone obrar en sentido inverso, vale decir, restrictivo, si de lo que se trata es de medir limitaciones a los mentados derechos, libertades y garantías, o la capacidad para imponerlas (v.gr., ídem, La Expresión "Leyes" en el Articulo JO de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, Opinión Consultiva OC6/86, 9-5-1986, Serie A N° 6, párr. 31). Este último aspecto se explica, desde luego, pues en la protección de los derechos humanos está necesariamente comprendida la noción de la restricción al ejercicio del poder estatal (ídem, párr. 21). Se impone, en síntesis, escoger el resultado que proteja en mayor medida al ser humano, dentro de lo que las normas aplicables posibiliten."[19]

[19] Fallos 336:672.

De tal guisa, y en citas realizadas por la propia CSJN en los fallos que hemos citado, la posibilidad de incurrir en responsabilidad internacional por la violación de los derechos que aquí hemos invocado, luce como una posibilidad prístina. Esto, en términos de la propia Corte, es susceptible de habilitar la competencia del Máximo Tribunal.

3. LOS AGRAVIOS – LOS ARGUMENTOS DE LA RESOLUCIÓN:

Es importante señalar a esta altura que el Auto atacado constituye un acto nulo, en función de hallarse en contraste con la normativa constitucional que hemos invocado en el acápite precedente.

Es decir, la resolución que hoy se impugna deviene tal por la omisión de resolver con arreglo al principio *de igualdad y no discriminación* (art. 16 C.N.), por haber vulnerado la libertad sindical, más también por tratarse de un pronunciamiento arbitrario, no habiendo derivado la conclusión condenatoria en una valoración crítica y racional de la prueba rendida.

Peor aún, la utilización de falacias argumentativas en el razonamiento sentencial nos privan de una solución fundada lógicamente, pero específicamente la falacia de petición de principios, nos priva también de la garantía de doble instancia, toda vez que el órgano encargado de revisar, utilizó los mismos argumentos que desplegó el tribunal de mérito, no arrojando razones que justifiquen el rechazo de los embates casatorios.

En prieta síntesis, los argumentos que brindara el tribunal casatorio pueden resumirse del siguiente modo:

a) Remisión a los argumentos brindados por la Cámara del Trabajo, la que a juicio del superior, brindó sólidos argumentos acerca de las posturas en pugna.

b) Utilización de un concepto restringido de "Discriminación", contenido en el diccionario de la RAE, y completado con conclusiones propias "separar, distinguir, diferenciar, una cosa de otra, dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos o políticos", que si bien luce correcto, es inconteste con el formulado por la CSJN, e insuficiente como consecuencia de ello.

c) Sostenimiento de la hipótesis acerca de que no existe indicio alguno que permita 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, refiriendo textualmente que *"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."

d) Argumento que sostiene que 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.

4. CRÍTICA RAZONADA DE LOS ARGUMENTOS DE LA RESOLUCIÓN:

4.1 Arbitrariedad: Falacia de petición de principios:

Para dar inicio a nuestro análisis, se impone realizar un repaso por uno de los principales argumentos del *corpus* del fallo, por el nudo argumental central que el mismo posee. En dicha línea, es fácil advertir que el Alto Cuerpo local comienza su embate a las impugnaciones formuladas por los distintos imputados con alusiones dogmáticas acerca de que esta parte solo se ha limitado a mostrar un desacuerdo con el decisorio impugnado.

Con posterioridad, se limita, en su escueto resolutorio, a resumir los argumentos dados por la *a quo*, y culminar concluyendo que esta parte ha mostrado una mera discrepancia con su razonamiento.

Esto nos conduce, necesariamente, al análisis del tipo de argumento introducido por el TSJ, que consiste en una falacia de petición de principios, argumento circular con apariencia de validez, pero reprobado desde la óptica de la teoría de la argumentación. Veamos lo que sostiene Copi, un exponente de la lógica y la argumentación forense, acerca de la falacia *petitio principii*:

"Esta falacia consiste en suponer la verdad de lo que uno quiere probar. Parecería éste un error tonto, evidente para todos; sin embargo, qué tan tonto o ingenuo es este error depende en gran medida de la forma en que se expresan las premisas del argumento. Su formulación con frecuencia obscurece el hecho de que en una de las premisas se encuentra de manera implícita la conclusión. Esta falacia está ilustrada por el siguiente argumento, citado por el lógico Richard Whately: "Permitir a cada hombre una ilimitada libertad de expresión debe constituir, en su carácter global, una ventaja para el Estado; porque es altamente benéfico para los intereses de la comunidad que cada individuo goce de libertad perfectamente ilimitada para expresar sus sentimientos".

A veces, caemos en este error cuando, al establecer nuestra conclusión, buscamos premisas que la oculten. Por supuesto, la conclusión misma, expresada en otro lenguaje, ciertamente nos hará caer en la trampa. Por lo tanto, parecería que no se debe agrupar esta falacia junto con las demás falacias de atinencia, puesto que aquí el error no radica en que las premisas sean inatinentes respecto a la conclusión. No son inatinentes, puesto que prueban la conclusión, pero lo hacen de manera trivial. Un argumento de petición de principio siempre es válido, pero lo es trivialmente. Quienes incurren en este error no se dan cuenta de que han supuesto aquello que deben probar. Ese hecho se puede obscurecer mediante sinónimos confundentes, o por una cadena de argumentos. Cada petición de principio es un argumento circular, pero el circulo que se ha construido puede pasar inadvertido, sea grande o pequeño."[20]

Ahora bien, llamativamente la propia jurisprudencia del tribunal casatorio local ha fulminado con la nulidad sentencias de Cámara en las cuales el tribunal de juicio se limitaba a ratificar los argumentos expuestos por el juez de primera instancia, así como también al advertir la existencia de la falacia al ver que no se ha abordado el proceso de razonamiento para demostrar la verdad de la afirmación en disputa.[21]

En este caso, el TSJ abre su razonamiento, utilizando como premisa mayor, el resumen de los argumentos del fallo de la Cámara, y luego pasa directamente a la conclusión, a sostener que la crítica casatoria no ha sido lo suficientemente hábil para denostar el razonamiento formulado por el *a quo*. Esto constituye la definición misma de la falacia en cuestión.

Sostuvo el TSJ refiriéndose a la falacia de petición de principios: *"...el reconocimiento de esta carga como un requisito indispensable para la procedencia de la demanda, no autoriza al interprete a omitir el proceso de valoración que le impone el sistema de la sana crítica racional, por la mera circunstancia de que la prueba rendida por el actor no satisfaga a su íntima convicción. Precisamente, el sistema de la sana critica racional vigente en nuestra ley adjetiva, en tanto remite a criterios de lógica y experiencia en el acto valorativo del juez, se vincula metodológicamente con la teoría de la argumentación forense -como parte de la lógica judicial-, de donde no tolera juicios asertivos que no respeten a las reglas argumentativas en la ponderación de los elementos probatorios."*[22]

---

[20] COPI, Irving M., COHEN, Carl, "Introducción a la lógica", Limusa Noriega Editores, México, 2007, p. 137/138.
[21] Pueden verse, a guisa de ejemplo, dos precedentes de la Sala Civil del TSJ: "Lucca, Orfeo – Recurso de revisión en autos "Lucca y Lapanya SACIFIA – Quiebra propia – Recurso directo – Hoy recurso de revisión", Auto N° 110 de fecha 20/04/1998. En idéntica línea: "Sferco Miro, Emiliano c/ Eduardo González Sueyro – Ordinario – Recurso directo", Sentencia N° 134, de fecha 09/11/2004.
[22] TSJ, Sala Civil, *in re* "Sferco Miro, Emiliano c/ Eduardo González Sueyro – Ordinario – Recurso directo", Sentencia N° 134, de fecha 09/11/2004.

De allí que, si bien es cierto que la falacia en cuestión no se trata de una falta contra la lógica (en tal caso, el principio de identidad sería una petición de principios), sí lo es contra la retórica, toda vez que presupone una tesis a la que el impugnante no se ha adherido. En esta senda, la configuración de una falacia de estas características torna al fallo arbitrario, por vulnerar de una regla de oro en materia de argumentación judicial, cual es que el razonamiento debe ser válido, y un razonamiento falaz, no puede dignarse de serlo.

Pues bien, el Tribunal Cimero tiene dicho: *"Para descalificar una sentencia por causa de arbitrariedad en el razonamiento legal se debe efectuar un análisis de los defectos lógicos que justifican esa conclusión, lo que no importa convertir a la Corte Suprema en un tribunal de tercera instancia ordinaria, ni corregir fallos equivocados o que se reputan tales sino que atiende a cubrir casos de carácter excepcional, en que deficiencias lógicas del razonamiento o una total ausencia de fundamento normativo, impidan considerar el pronunciamiento de los jueces del proceso como "la sentencia fundada en ley" a que se refieren los arts. 17 y 18 de la Constitución Nacional."*[23]

En tal sentido, corresponde el fallo en crisis sea anulado, toda vez que la utilización de una falacia para fundar un razonamiento, nada menos que de rechazo de una demanda interpuesta por un trabajador que invoca la existencia de discriminación en su contra, constituye un supuesto de ausencia de motivación, por resultar ésta última meramente aparente, lo cual, en doctrina de la Corte Suprema, constituye un supuesto de arbitrariedad, cuya configuración torna al decisorio anulable.

En línea con la cita anterior, en otro precedente de la Corte se sostuvo: *"Para descalificar una sentencia por causa de arbitrariedad en el razonamiento legal se debe efectuar un análisis de los defectos lógicos que justifican tan excepcionalísima conclusión, lo que no tiene por objeto convertir a la Corte en un tribunal de tercera instancia ordinaria, ni corregir fallos equivocados o que se reputen tales, sino que atiende a cubrir casos de carácter excepcional, en que deficiencias lógicas del razonamiento o una total ausencia de fundamento normativo, impida considerar el pronunciamiento de los jueces del proceso como la "sentencia fundada en ley" a que hacen referencia los arts. 17 Y 18 de la Constitución Nacional."*[24]

---

[23] Fallos 339:499.
[24] CSJ 78/2009 (45-G)/CS1 Gómez, 17/09/2013.

4.2 Utilización de un concepto restringido de "discriminación":

Sobre esta cuestión, nos hemos explayado suficientemente al tratar la existencia de cuestión federal, por lo que no abundaremos en repeticiones innecesarias. Simplemente diremos, en lo que aquí interesa, que la enunciación en la sentencia de un concepto no significa la aplicación del mismo. Esto es lo que se desprende de la doctrina de la Corte que largamente hemos desarrollado, en la que el concepto de discriminación aparece fuertemente integrado con la doctrina emanada por los más altos intérpretes de los Tratados Internacionales que rigen la materia, en decisiones impregnadas de un fuerte contenido de derecho internacional de los derechos humanos.

Este, hemos señalado ya, no ha sido el temperamento de la jueza, y esta deficiencia en la conceptualización de la discriminación en materia laboral, es lo que ha puesto en jaque la interpretación de una norma federal, que habilita la intervención de la Corte, pero que además, en la inteligencia de los fallos que hemos expuesto, torna anulable al fallo en crisis.

La jueza concluyó 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.

Como vemos, se trata de un concepto restringido si lo comparamos con el que la CSJN ha desarrollado en los precedentes que hemos citado. La falta de perspectiva de derechos humanos se evidencia a partir de la lectura de estos precedentes, que dan cuenta de un criterio amplio a los fines de determinar la existencia de discriminación.

4.3 Argumento de insuficiencia probatoria (de nuestra parte) para sustentar la discriminación:

Ya hemos hecho referencia, al analizar la cuestión federal, al concepto de discriminación que la CSJN ha esbozado en clave de Derechos Humanos. Ahora resulta oportuno adentrarnos en las consecuencias que conlleva la adopción de un concepto amplio como el que la propia CSJN ha desarrollado, y a cuáles son las pautas probatorias en este plano.

También el Máximo Tribunal se ha pronunciado sobre este punto en el conocido "Varela c/ Disco": *"Que esta Corte ha señalado cuál es el estándar de prueba aplicable cuando se discute la existencia de medidas discriminatorias en el marco de una relación de empleo dada la notoria dificultad, por la particularidad de estos casos, de considerar fehacientemente acreditada la discriminación ("Pellicori", Fallos: 334: 1387, "Sisnero", Fallos: 337: 611). Según dicho estándar, cuando se discute si la medida obedece a un motivo discriminatorio, la existencia de dicho motivo se considerará probada si el interesado acredita de modo verosímil que la medida fue dispuesta por esa razón y, en ese caso, el demandado no prueba que responde a un móvil ajeno a toda discriminación."*[25]

Vemos así, que el estándar que la Corte recoge es el de la verosimilitud, lo que supone un mínimo de prueba. Y es que el estándar de verosimilitud es epistemológicamente bajo, justamente, porque pretende evitarse que empleadores inescrupulosos realicen actos de discriminación bajo un ropaje de licitud, con maniobras sofisticadas que tornen dificultosa la probanza en juicio. Exactamente lo que ocurre en este caso.

Resulta interesante, entonces, acerca de qué es lo que debe entenderse por verosimilitud, de acuerdo a la doctrina mas prestigiosa en la materia. En tal sentido, Taruffo enseña: *"... "verosimilitud" sirve para designar aquel aspecto de la aserción sobre un hecho en función del cual se puede decir que esta se corresponde con una hipótesis plausible según el orden "normal" de las cosas, en una situación en la que esa aserción no haya sido sometida todavía a verificación probatoria o demostrativa. En parte, este significado ha sido asumido por Calamandrei al subrayar que la verosimilitud afecta a la alegación del hecho en si misma, considerada y sin ninguna referencia a las pruebas. La verosimilitud, pues, no expresa conocimientos o grados de conocimiento, ya que éstos son suministrados por los elementos de prueba de la aserción sobre el hecho, mientras que la verosimilitud prescinde de los elementos de prueba y -en el proceso- es relevante en momentos anteriores a la adquisición de las pruebas."*[26]

En este orden, adviértase que el concepto de verosimilitud suele ser ampliamente usado en nuestro derecho procesal para justificar el dictado de medidas cautelares. Y como no escapa al criterio de V.E., las medidas cautelares pueden despacharse sin necesidad de producir prueba, y sólo con la justificación que surja de la propia petición, y a lo

---

[25] Fallos 341:1106.
[26] TARUFFO, Michele, "La prueba de los hechos", Ed. Trotta, Madrid, 2011, p. 188.

sumo, con un mínimo esfuerzo confirmatorio vía documental. Si nos guiamos por la definición de Taruffo, esto tiene sentido, toda vez que la adopción de una medida cautelar es siempre anterior a la adquisición de pruebas en el proceso.

Es necesario remarcar que la verosimilitud no guarda relación alguna con los grados de conocimiento. Ergo, se diferencia sustancialmente de la probabilidad o de la certeza, que suponen grados epistémicos. En cambio, la verosimilitud está referida a lo que ocurre en el curso normal y ordinario de las cosas, más allá de si en la realidad eso ocurre o no, toda vez que para determinar esto ultimo sería necesaria la prueba, que en principio resulta ajena al estándar de verosimilitud.

En este orden de ideas, y a los fines de brindar un ejemplo clarificador, si habitualmente un cierto evento ocurre con ciertas modalidades un determinado día de la semana es verosímil que el mismo evento ocurra en el futuro o que haya ocurrido en el pasado de la misma manera. Si normalmente un profesor recibe a sus estudiantes los miércoles a las 10 AM, es verosímil que también lo haya hecho el miércoles pasado, o que vaya a hacerlo el próximo miércoles.

A mayor abundamiento, la verosimilitud es independiente de la verdad o falsedad de la aserción. En efecto, un enunciado puede ser verosímil, pero resultar falso a la luz de las pruebas. Por ejemplo, en el ejemplo anterior, puede ser verosímil que el miércoles pasado el profesor haya recibido a sus alumnos, pero también puede existir una prueba que acredite que ese día el profesor se encontraba internado por una afección de salud, y en consecuencia, el enunciado que se considera verosímil, ser falso. Claro está, lo mismo puede ocurrir con respecto a la verdad del enunciado.

De tal guisa, el argumento de la jueza de grado -que el TSJ hizo propio- colisiona con el concepto de verosimilitud explicitado *supra*: *"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."*, al exigirle a esta parte la acreditación con pruebas, se le está exigiendo arribar a un grado de probabilidad, que no es lo mismo que verosimilitud, toda vez que la probabilidad sí es un grado de conocimiento, a diferencia del estándar fijado por la Corte.

No obstante la jueza haber desconocido el estándar de prueba que la Corte ha fijado, lo cierto es que aún sin ser necesaria la producción de prueba confirmatoria de la posición que pregonamos, esta parte ha satisfecho un estándar que podemos decir, incluso, que se encuentra dentro de los márgenes de la probabilidad. En otras palabras, hemos satisfecho estándares incluso superiores que los que la CSJN admite como suficientes. Estas pruebas han sido omitidas en el razonamiento sentencial.

Concretamente, hacemos alusión a: 1) El resultado de las pericias contables producidas en causas similares e incorporadas en autos[27] que dan cuenta de que en la pauta salarial 2019 se otorgó a Luz y Fuerza Córdoba el 28% y a los otros dos Sindicatos el 38%, cuando la del 2018 y 2020 fue del 25% cada año para los tres sindicatos, y que muestran que los aumentos de haberes otorgados constituyen una compensación a la inflación derivada del período (*"En función a los índices publicados por el INDEC (Índice de precios al consumidor – Nivel General – Región GBA, la inflación anual acumulada para los años solicitados ascienden a: Año 2018 39,4%, Año 2019 43,1%, Año 2020 29,7%."*[28]).

En concreto en el caso del actor, Sr. Pereyra Zenklusen, el impacto de la recomposición no otorgada fue el siguiente (conforme se detalla en el líbelo inicial):

período	total recibo (sueldo + pagos, o total bonif.)	bruto percibido que hubiera sido afectado por el aumento	% que representa el aumento no otorgado sobre el bruto	bruto que debió percibir	dif adeudada
dic-19	$ 305.373	$ 132.291	7,81%	$ 142.626	$ 10.335
SAC	$ 59.485	$ 59.485	7,81%	$ 64.132	$ 4.647
BAE	$ 104.859	$ 104.859	7,81%	$ 113.051	$ 8.192
SAC S/ BAE	$ 8.738	$ 8.738	7,81%	$ 9.421	$ 683
VACAC.	$ 0	$ 0	7,81%	$ 0	$ 0
ene-20	$ 104.153	$ 104.153	7,81%	$ 112.290	$ 8.137
feb-20	$ 90.729	$ 76.308	7,81%	$ 82.269	$ 5.962
mar-20	$ 90.729	$ 90.729	7,81%	$ 97.817	$ 7.088
abr-20	$ 133.294	$ 133.294	7,81%	$ 143.707	$ 10.414
may-20	$ 130.916	$ 130.916	7,81%	$ 141.144	$ 10.228
jun-20	$ 135.592	$ 125.592	7,81%	$ 135.404	$ 9.812
SAC	$ 62.107	$ 62.107	7,81%	$ 66.959	$ 4.852
jul-20	$ 140.396	$ 130.396	7,81%	$ 140.583	$ 10.187
ago-20	$ 144.429	$ 134.429	7,81%	$ 144.931	$ 10.502
sep-20	$ 129.238	$ 129.238	7,81%	$ 139.334	$ 10.097
oct-20	$ 357.307	$ 169.103	7,81%	$ 182.314	$ 13.211
nov-20	$ 134.829	$ 134.829	7,81%	$ 145.362	$ 10.533
dic-20	$ 160.982	$ 160.982	7,81%	$ 173.559	$ 12.577
SAC	$ 78.704	$ 78.704	7,81%	$ 84.853	$ 6.149
BAE	$ 173.727	$ 173.727	7,81%	$ 187.299	$ 13.572
SAC S/ BAE	$ 14.477	$ 14.477	7,81%	$ 15.608	$ 1.131

[27] Entre otras: EXPEDIENTE SAC CBA: 10094997 - MOSCOSO LEON, NELSON RUBEN C/ EMPRESA PROVINCIAL DE ENERGIA DE CORDOBA - ORDINARIO – HABERES radicados actualmente en la SALA LABORAL - TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CÓRDOBA.

[28] Pericia contable producida en los referidos autos "Moscoso León".

VACAC.	$ 14.421	$ 14.421	7,81%	$ 15.548	$ 1.127
ene-21	$ 232.508	$ 232.508	7,81%	$ 250.673	$ 18.165
feb-21	$ 100.079	$ 96.528	7,81%	$ 104.069	$ 7.541
mar-21	$ 123.753	$ 123.753	7,81%	$ 133.422	$ 9.668
abr-21	$ 202.794	$ 202.794	7,81%	$ 218.637	$ 15.843
may-21	$ 223.988	$ 218.181	7,81%	$ 235.226	$ 17.045
jun-21	$ 150.666	$ 145.976	7,81%	$ 157.380	$ 11.404
SAC	$ 106.893	$ 106.893	7,81%	$ 115.244	$ 8.351
jul-21	$ 162.104	$ 157.413	7,81%	$ 169.711	$ 12.298
ago-21	$ 157.435	$ 126.202	7,81%	$ 136.061	$ 9.859
sep-21	$ 183.356	$ 178.666	7,81%	$ 192.624	$ 13.958
oct-21	$ 173.837	$ 162.894	7,81%	$ 175.620	$ 12.726
nov-21	$ 492.793	$ 228.178	7,81%	$ 246.005	$ 17.826
dic-21	$ 230.356	$ 228.797	7,81%	$ 246.671	$ 17.875
SAC	$ 105.991	$ 105.991	7,81%	$ 114.271	$ 8.280
BAE	$ 244.260	$ 244.260	7,81%	$ 263.343	$ 19.083
SAC S/ BAE	$ 20.355	$ 20.355	7,81%	$ 21.945	$ 1.590
VACAC.	$ 32.796	$ 32.796	7,81%	$ 35.358	$ 2.562
ene-22	$ 242.469	$ 242.469	7,81%	$ 261.412	$ 18.943
feb-22	$ 598.907	$ 156.611	7,81%	$ 168.846	$ 12.235
SAC	$ 27.600	$ 27.600	7,81%	$ 29.757	$ 2.156
BAE	$ 369.743	$ 369.743	7,81%	$ 398.629	$ 28.886
SAC S/ BAE	$ 30.812	$ 30.812	7,81%	$ 33.219	$ 2.407
VACAC.	$ 14.141	$ 14.141	7,81%	$ 15.245	$ 1.105
					TOTAL $ 439.244

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, en que la EPEC asume lo que arriba expresamos (puntos 1 y 2 de este párrafo) 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[29] 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..."*

Es dable advertir que, de las propias manifestaciones de la demandada que surgen del acta en cuestión, el acceso a la negociación salarial se da en tanto y en cuanto el gremio al que pertenezco acceda a negociar esos aspectos del CCT 165/75, que supondrían una regresión en nuestros derechos laborales, reconociendo además que las modificaciones pretendidas por la patronal sean de acuerdo a las pactadas con las otras entidades sindicales.

Entonces, existe prueba (la pericial contable) de la que es dable inferir la existencia de aumentos para unos, pero no para otros (en los que se incluye el actor). Existe prueba de que los trabajadores de la EPEC realizan iguales tareas, con la única salvedad de pertenecer a gremios distintos. Existe prueba de que esos aumentos eran otorgados bajo la condición de que se modificara el CCT para *"eficientizar la gestión de los recursos"*, pero claro está, en desmedro de derechos adquiridos. Existe prueba de que mientras unos consintieron estas modificaciones, otros no. Existe prueba de que a estos últimos, no se les aplicó el aumento.

Como consecuencia de ello, son mucho mas que indicios los que esta parte ha aportado al proceso. Tan es así que el acta mencionada no es un indicio, sino una prueba directa de la configuración del trato desigual. Y más aún, que esa desigualdad en el trato es arbitraria, toda vez que utiliza como variable de ajuste nada menos que al salario y a las

[29] Bonificación Anual por Eficiencia.

condiciones laborales ganadas tras años de lucha sindical. De hecho, repárese en que el CCT tiene casi 50 años de vigencia.

La jueza, como consecuencia de la utilización de un concepto restringido de "discriminación" ha incurrido en una solución contraria a derecho y a la jurisprudencia de la Corte. La jueza debió, ante la verosimilitud objetiva de la existencia de discriminación, invertir la carga de la prueba, y así obligar a la demandada a acreditar el trato igualitario, y no discriminatorio fundado en motivos arbitrarios. Por ello, la sentencia del TSJ, en tanto remite a dichos argumentos, debe ser anulada.

4.4 Argumento de insuficiencia probatoria para sustentar que el incremento salarial fue utilizado como mecanismo de presión:

Del mismo modo que con respecto al punto anterior, también la jueza sostuvo una ausencia de elementos de corroboración para sustentar que el incremento salarial fue utilizado como mecanismo de presión por parte de la patronal demandada. En cuanto a este punto, corresponden las mismas consideraciones que brindamos en el apartado anterior con respecto a la inversión de la carga probatoria en casos sospechosos de discriminación, lo que surge con la verosimilitud suficiente como para provocarla. En dicha senda, la patronal debió acreditar que este extremo no fue del modo que nosotros hemos denunciado, y si se trató efectivamente de una distinción no arbitraria y legítima.

Huelga señalar, tal y como lo postulamos en nuestro recurso de casación -en agravios incontestados por el TSJ- que 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, tal y como venimos remarcando, 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.

V. RESERVA

Como se ha visto, encontrándose en juego en el caso la vigencia de derechos reconocidos constitucionalmente en nuestro derecho interno y también y en la normativa convencional internacional -arts. 8, 9, 17, 21 y 25 C.A.D.H- y por las razones apuntadas formula reserva de ocurrir por ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y, por su intermedio, ante Corte Interamericana de Derechos Humanos.

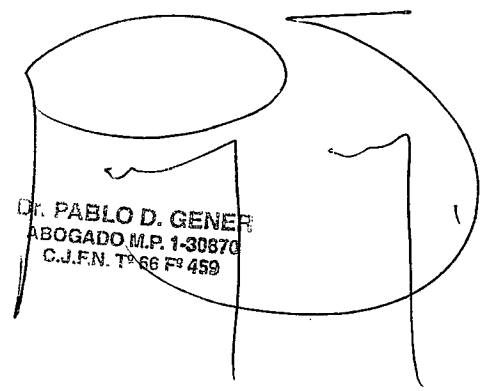
VI. PEDIDO

Tenga por interpuesto el recurso extraordinario en tiempo y forma, corra traslado a la contraria, y conceda el recurso a fin de que la Excma. Corte Suprema revoque la resolución emitida mediante Sentencia por parte del TSJ en todas sus partes y, en definitiva, acoja la petición de la recurrente en los términos solicitados, con costas.

SERA JUSTICIA



Manuel A. Calderón Meynier



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