Corte Suprema de Justicia de la Nación

Buenos Aires, 15 de febrero de 2018.

Vistos los autos: "Recurso de hecho deducido por la demandada en la causa Universidad Nacional de Rosario c/ Calarota, Luis Raúl s/ exclusión de tutela sindical", para decidir sobre su procedencia.

Considerando:

1°) Que la Sala B de la Cámara Federal de Apelaciones de Rosario (fs. 261/263 de los autos principales, a cuya foliatura se aludirá en lo sucesivo) confirmó la sentencia de primera instancia que hizo lugar a la acción sumarísima de exclusión de la tutela sindical promovida por la Universidad Nacional de Rosario contra un profesor que se desempeñaba como representante gremial.

Para así pronunciarse, la alzada tuvo en cuenta, en síntesis, que: a) "la Universidad… pretende… la exclusión sindical contra el profesor… Calarota… dado que el docente fue sometido oportunamente a un régimen periódico de evaluación dentro del marco de la carrera docente… por el que éste permanecería en el cargo en tanto se evidenciara un desempeño satisfactorio y perdería la estabilidad y titularidad de su cargo en caso de obtener dos evaluaciones negativas consecutivas…, cuestión esta última en la que quedó comprendido"; b) "de los motivos expuestos en las evaluaciones no se advierte que el resultado arribado hubiera obedecido a algún tipo de persecución en la actividad gremial y política del docente", y tampoco "surge de lo declarado por los testigos ninguna medida tendiente a impedir o dificultar la actividad sindical de Calarota"; c) "solamente se ha

analizado en esta causa que el comportamiento sindical del empleado no hubiera quedado afectado, evaluándose mediante las pruebas consideradas, *-prima facie-*, la verosimilitud de las circunstancias planteadas en la demanda, razón por la cual debe entenderse que, si bien la decisión judicial exime al trabajador de la tutela, éste podrá -en su caso, oportunidad y proceso posterior- discutir el fondo del asunto tal como lo haría cualquier trabajador no tutelado"; d) "con tal alcance ha sido admitida la demanda impetrada ya que expresamente se ha decidido en la resolución recurrida proceder al levantamiento de la tutela sindical a fin de que la [actora]... adopte el temperamento que estime prudente en lo que a la estabilidad y titularidad del cargo docente atañe, decisión que... podrá ser recurrida en resguardo a los derechos... que amparan... al docente"; y e) en el juicio de exclusión de la tutela sindical "se sustancian las pretensiones de las partes en un plenario abreviado... quedando excluida la cuestión contractual consistente en las medidas que se dispondrán, cuya justificación podrá cuestionar el trabajador en un juicio posterior".

2°) Que contra esa decisión de la cámara el demandado dedujo el recurso extraordinario (fs. 267/279) cuya denegación dio origen a la queja en examen.

Con invocación de la doctrina de la arbitrariedad los argumentos del remedio federal señalan, entre otras cosas, que el *a quo* efectuó una interpretación irrazonable de las disposiciones de la ley 23.551 de asociaciones sindicales que amparan la estabilidad en el empleo de los dirigentes gremiales. En concreto, el recurrente alega que las normas legales en juego en

modo alguno autorizan a los jueces a disponer un levantamiento genérico de la tutela posibilitando la adopción de cualquier medida que afecte dicha estabilidad, y mucho menos para hacerlo ante la mera comprobación de que, *prima facie*, los elementos de juicio aportados evidencian la verosimilitud de los motivos invocados por el empleador como justa causa para actuar de esa manera. Sostiene que, por el contrario, dichos preceptos exigen que al promover la demanda el empleador especifique qué medida pretende adoptar, y que en el juicio se demuestre acabadamente que esta es justificada.

3°) Que aunque los argumentos del recurso extraordinario remiten al examen de temas de derecho común que, en principio, no son susceptibles de revisión por la vía prevista en el art. 14 de la ley 48, cabe hacer excepción a tal premisa cuando, como aquí acontece, la sentencia apelada se funda en una interpretación alejada del texto normativo aplicable al caso contradiciendo la finalidad de la ley (Fallos: 313:1424, entre muchos otros).

Por otra parte, tampoco es óbice para la apertura de la instancia extraordinaria el hecho de que hayan expirado hace tiempo los mandatos gremiales del demandando mencionados en estas actuaciones. En atención al carácter transitorio de dichos mandatos resulta dificultoso que cuestiones como las aquí planteadas, en las que está comprometida la plena eficacia del régimen de tutela de la estabilidad en el empleo de los representantes sindicales que estableció la ley 23.551 para implementar una de las garantías fundamentales otorgadas por la Constitución Nacional, lleguen a conocimiento del Tribunal sin haberse vuelto

abstractas. De modo que corresponde admitir el remedio federal a fin de que no se frustre el rol de esta Corte como garante supremo de los derechos humanos en esta clase de casos en los que parece evidente que las circunstancias bajo examen son susceptibles de repetición (cfr. Fallos: 310:819; 324:4061 y 335:197).

4°) Que el art. 14 bis de la Constitución Nacional establece que "los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo".

5°) Que en cuanto a esas garantías relacionadas con la estabilidad en el empleo, el Convenio 135 sobre representantes de los trabajadores, que fue adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) en 1971 y aprobado por nuestro país mediante la ley 25.801, dice en su art. 1° que "deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor".

La Recomendación 143, adoptada por la O.I.T. ese mismo año como complemento de las normas del convenio, precisa que las disposiciones específicas que deberían dictar los países para garantizar la protección efectiva de los representantes de los trabajadores podrían incluir medidas tales como: "(a) definición detallada y precisa de los motivos que pueden justificar

Corte Suprema de Justicia de la Nación

la terminación de la relación de trabajo de los representantes de los trabajadores", y "(b) exigencia de consulta, dictamen o acuerdo de un organismo independiente, público o privado, o de un organismo paritario antes de que el despido de un trabajador sea definitivo" (cfr. punto III, 2.6.2).

Con arreglo a esta normativa internacional, el Comité de Libertad Sindical de la O.I.T. ha dicho que "Uno de los principios fundamentales de la libertad sindical es que los trabajadores gocen de protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical en relación con su empleo -tales como el despido, descenso de grado y otras medidas perjudiciales- y que dicha protección es particularmente necesaria tratándose de delegados sindicales, porque para poder cumplir sus funciones sindicales con plena independencia deben tener la garantía de que no serán perjudicados en razón del mandato que detentan en el sindicato". Y, en tal sentido, el Comité ha indicado que "una de las formas de asegurar la protección de los delegados sindicales es disponer que no podrán ser despedidos mientras estén en el ejercicio de sus funciones, ni durante un período determinado a partir del momento en que cesen en ellas, salvo, naturalmente, en caso de falta grave"; esto, además de propugnar la adopción de "mecanismos de protección preventiva contra actos de discriminación antisindical" como, por ejemplo, la obtención de la autorización previa de un órgano independiente antes de proceder al despido de un dirigente sindical *(Libertad Sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*, año 2006, párrafos 799, 804 y 831).

6°) Que, con el fin de implementar las garantías relacionadas con la estabilidad en el empleo de los representantes sindicales que contempla el art. 14 bis de la Constitución Nacional, nuestra legislación ha adoptado esas medidas de mejor protección sugeridas por la O.I.T.

Así, el art. 48 de la ley 23.551 dispone que "no podrán ser suspendidos, modificadas sus condiciones de trabajo, ni despedidos durante el tiempo que dure el ejercicio de sus mandatos y hasta un año más, salvo que mediare justa causa"; y el art. 52 refuerza la tutela legal estableciendo que "los trabajadores amparados... no podrán ser suspendidos, despedidos ni con relación a ellos podrán modificarse las condiciones de trabajo, si no mediare resolución judicial previa que los excluya de la garantía".

Ahora bien, si la garantía consiste, precisamente, en que no caben tales medidas "salvo que mediare justa causa", es indudable que la resolución judicial previa a la que alude el art. 52 solo puede excluir dicha garantía a partir de una cabal comprobación del motivo justificado que el empleador invoque. Comprobación que, huelga decirlo, solamente puede hacerse a partir de una concreta especificación en la demanda de la medida que se pretende adoptar, pues de otro modo los jueces no podrían evaluar si las razones que se alegan guardan relación o proporción adecuada con el despido, la suspensión o la modificación contractual de que se trate.

En consecuencia, resulta evidente que la interpretación que efectuó al *a quo* acerca de los requisitos y alcances de

la acción de levantamiento de la tutela sindical no se compadece con los textos normativos en juego, ni con el fin que persiguió el legislador al dictarlos que no es otro que el de preservar a los representantes sindicales de cualquier acto patronal de represalia explícita o encubierta que pudiera afectar su situación de empleo exigiéndole al empleador la previa demostración en sede judicial de que media una causa justificada para la adopción de medidas que impliquen la modificación, suspensión o extinción de la relación laboral.

7°) Que, por las razones expuestas, el fallo *dictado en el marco de la acción de exclusión de tutela gremial* no constituye derivación razonada del derecho vigente aplicable a las circunstancias comprobadas de la causa, por lo que corresponde descalificarlo con arreglo a la doctrina de la arbitrariedad de sentencias.

Por ello, y habiendo dictaminado la señora Procuradora Fiscal subrogante, se hace lugar a la queja, se declara procedente el recurso extraordinario y se revoca la sentencia apelada, con

-//-

-//-costas (art. 68 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación). Agréguese la queja al principal y vuelvan los autos al tribunal de origen a fin de que, por quien corresponda, se dicte un nuevo pronunciamiento con arreglo al presente. Notifíquese y remítase.

RICARDO LUIS LORENZETTI

ELENA I. HIGHTON de NOLASCO

JUAN CARLOS MAQUEDA

Por su voto

HORACIO ROSATTI

CARLOS FERNANDO ROSENKRANTZ

VO -//-

Corte Suprema de Justicia de la Nación

-//-TO DEL SEÑOR MINISTRO DOCTOR DON HORACIO ROSATTI

Considerando:

1°) Que la Sala B de la Cámara Federal de Apelaciones de Rosario, confirmó la sentencia de primera instancia, que había admitido la demanda de exclusión de tutela sindical deducida por la Universidad Nacional de Rosario contra un docente de esa casa que se desempeñaba como representante gremial por considerar que mediaban razones objetivas, previstas en el estatuto universitario, que justificaban el cese de la protección contenida en el art. 52 de la ley 23.551.

2°) Que, para decidir de ese modo, el tribunal juzgó demostrados los motivos invocados para solicitar el desplazamiento de la protección. En concreto, que el demandado fue pasible de dos evaluaciones negativas consecutivas, supuesto que en el reglamento universitario tenía como consecuencia la pérdida de la estabilidad y titularidad en el cargo. Sostuvo, además, que el resultado de las mencionadas evaluaciones no era arbitrario ni vinculado a algún tipo de persecución por la actividad gremial y política del docente.

Contra esta decisión el demandado interpuso el recurso extraordinario que, al ser desestimado, dio origen a la queja en examen.

3°) Que el recurrente plantea que las evaluaciones docentes en las que se basó la demanda de exclusión de la tutela sindical se fundaron en argumentos falsos. Objeta los ítems que merecieron calificación negativa, puntualmente y con detalle de

las razones por los que cabía considerar desacertada la valoración. Afirma que el *a quo* pretirió la prueba testimonial que daba cuenta de la discriminación padecida por su actividad política. Finalmente se agravió de los términos en que fue concedida la exclusión de la tutela sindical en cuanto no se especificaron los cargos gremiales afectados pese a que había sido elegido delegado gremial y congresal a la asociación gremial CONADU, amén de la protección que le correspondía como candidato a congresal.

4°) Que aunque los agravios del apelante suscitan el examen de cuestiones de hecho y derecho común que constituyen, por vía de principio, facultades propias de los jueces de la causa y ajenas a la instancia extraordinaria (Fallos: 315:1574 y sus citas, entre muchos otros), ello no es óbice para que la Corte pueda conocer en los casos cuyas particularidades hacen excepción al principio, con base en la doctrina de la arbitrariedad, toda vez que con esta se tiende a resguardar la garantía de la defensa en juicio y el debido proceso, exigiendo que las sentencias sean fundadas y constituyan una derivación razonada del derecho vigente con aplicación a las circunstancias comprobadas de la causa (cfr. Fallos citados y, además, 316:1141; 324:2542 y 337:149).

5°) Que tal supuesto se configura en el *sub examine* toda vez que la sentencia apelada presenta deficiente fundamentación.

En efecto, el debate giró en torno a si la causal objetiva invocada por la empleadora para requerir el desplazamiento de la protección legal del demandado -prevista en el regla-

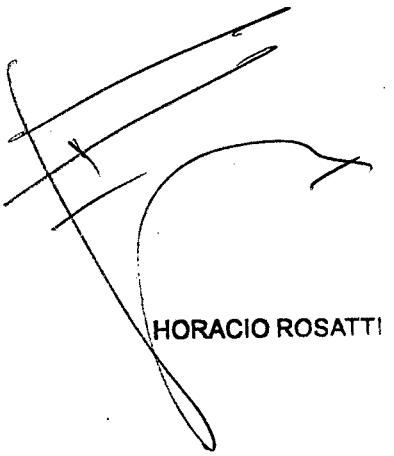
mento universitario- encubrió una finalidad persecutoria dirigida a obstaculizar la libertad sindical del docente. En este marco, el tratamiento de los requisitos que deben reunirse para la procedencia de la acción prevista en el art. 52 de la ley 23.551 quedó supeditado a que, previamente, se excluya una hipótesis de obrar antisindical.

El *a quo* no ha dado debida respuesta a los planteos del demandado vinculados a esa cuestión al descartar, en forma dogmática, la fuerza probatoria de diversos elementos de juicio anejados en la causa. En tal sentido se destaca la ausencia, por un lado, de un análisis detenido de la prueba testifical obrante y, por el otro, de un examen conjunto de aquella con el resto del material probatorio a fin de esclarecer la conducta atribuible a las partes y proceder a su calificación jurídica.

En concreto: lo que debe analizar el tribunal en primer lugar -y a la luz de los elementos de juicio que omitió examinar- es la existencia o inexistencia de un acto discriminatorio.

6°) Que, en atención a lo expuesto, la decisión impugnada contiene deficiencias que la descalifican como acto jurisdiccional en los términos de la doctrina de la arbitrariedad, con directa afectación de las garantías constitucionales invocadas (art. 15, ley 48).

Por ello, se hace lugar a la queja, se declara procedente el recurso extraordinario y se deja sin efecto la sentencia apelada. Vuelvan los autos al tribunal de origen para que, según corresponda, dicte un nuevo fallo con arreglo al presente. Agréguese la queja al principal. Notifíquese y, oportunamente, remítase.



DISI-//-

Corte Suprema de Justicia de la Nación

-//-DENCIA DEL SEÑOR MINISTRO DOCTOR DON CARLOS FERNANDO ROSENKRANTZ

Considerando:

1°) Que la Sala B de la Cámara Federal de Apelaciones de Rosario confirmó la sentencia de primera instancia que hizo lugar a la acción sumarísima de exclusión de la tutela sindical promovida por la Universidad Nacional de Rosario contra un docente que se desempeñaba como representante gremial. Para así decidir, adujo que mediaban razones objetivas, previstas en el estatuto universitario, que justificaban el cese de la protección del art. 52 de la ley 23.551. En particular, consideró que el docente fue sometido oportunamente a un régimen periódico de evaluación por el que permanecería en su cargo en tanto evidenciara un desempeño satisfactorio y perdería su estabilidad en caso de obtener dos evaluaciones negativas. El docente no superó esas evaluaciones y —sostuvo la cámara— no se advierte que el resultado hubiera obedecido a algún tipo de persecución en la actividad gremial y política del docente. La cámara aclaró que evaluó mediante las pruebas consideradas la verosimilitud de las circunstancias planteadas por la Universidad actora. Y concluyó que "Con tal alcance ha sido admitida la demanda impetrada ya que expresamente se ha decidido en la resolución recurrida proceder al levantamiento de la tutela sindical, a fin de que la [actora]… adopte el temperamento que estime prudente en lo que a la titularidad y estabilidad del cargo docente atañe, decisión que… podrá ser recurrida en resguardo a los derechos, … que amparan… al 'docente'".

2°) Que contra esa decisión el demandado dedujo recurso extraordinario, cuya denegación dio origen a la queja en examen.

Con invocación de la doctrina de la arbitrariedad, el recurrente sostuvo que las evaluaciones docentes a las que fue sometido fueron arbitrarias y que estuvieron dirigidas a perseguirlo por razones sindicales. El recurrente también efectuó dos planteos destinados a mostrar que la cámara efectuó una interpretación irrazonable de las disposiciones de la ley 23.551 de asociaciones sindicales que amparan la estabilidad en el empleo de los dirigentes gremiales. Por un lado, el recurrente sostuvo que las normas legales en juego en modo alguno autorizan a los jueces a disponer un levantamiento genérico de la tutela posibilitando la adopción de cualquier medida que afecte dicha estabilidad. Por otro lado, adujo que la normativa exige la comprobación fehaciente, no meramente *prima facie*, de los motivos invocados por el empleador como justa causa. Sostuvo que, por el contrario, dichos preceptos exigen que al promover la demanda el empleador especifique qué medida pretende adoptar y que en el juicio se demuestre acabadamente que dicha medida está justificada.

3°) Que los agravios destinados a cuestionar por arbitraria la valoración que la cámara hizo de la evaluación docente en virtud de la cual se privó al actor del cargo son inadmisibles (art. 280 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación).

Corte Suprema de Justicia de la Nación

Por su parte, los planteos vinculados a que la evaluación docente estuvo destinada a perseguirlo por razones sindicales deben desestimarse por falta de fundamentación autónoma (art. 15 de la ley 48). En efecto, el sistema de evaluación docente previsto en la normativa vigente en la Universidad Nacional de Rosario se efectúa en base a los parámetros detallados en los arts. 2 y siguientes del Anexo II de la Ordenanza 602/2002. El profesor Calarota no presentó el informe docente exigido por el art. 3 de dicha Ordenanza y por ello tuvo una primera evaluación negativa (fs. 22 del expediente principal). La segunda evaluación fue negativa también en base a que no tenía título de grado, no hubo actuación artística correspondiente a la asignatura, no dirigió investigadores ni becarios, no realizó cursos, seminarios y/o actividades de formación y actualización pedagógicas ni disciplinarias, y no finalizó ni cursó carreras de post-grado (fs. 23). En ese marco, tratándose de un sistema de evaluación basado en parámetros de un alto grado de objetividad, el recurrente no ha logrado mostrar que dicho sistema de evaluación haya sido empleado para perseguirlo por razones sindicales.

4°) Que los planteos del recurso extraordinario vinculados a la interpretación de la ley 23.551 tampoco satisfacen la carga argumental indispensable para revocar el pronunciamiento.

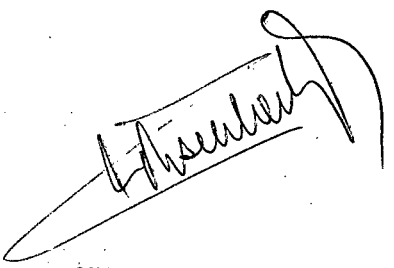
El primer planteo del recurrente es que, de acuerdo a los arts. 48 y 52 de la ley 23.551, la resolución judicial previa de exclusión de la tutela sindical exige la comprobación fehaciente (no solo *prima facie*) de la justa causa y que, en el caso, la cámara no habría efectuado tal comprobación. Es claro

no obstante que, más allá de si le asiste razón sobre el alcance de la ley 23.551, el recurrente no ha logrado mostrar siquiera mínimamente que la cámara no efectuó una comprobación fehaciente de la justa causa. La Universidad actora especificó que, en virtud de las evaluaciones docentes negativas que mereció el recurrente, pretendía que el docente cese en la titularidad y en su cargo como docente (fs. 43 y 45). La cámara evaluó entonces si las circunstancias invocadas por la Universidad (dos evaluaciones docentes negativas) guardaban relación adecuada con dicha medida (el cese). Sostuvo que la evaluación no era arbitraria (fs. 263) y que "conforme a los ejes básicos descriptos en la ordenanza aplicable, [el profesor Calarota]… como profesor de la Universidad se encontraba incurso en el régimen periódico de evaluación a los fines de conservar la estabilidad y titularidad de su cargo" (ibídem). Es clara en ese marco la comprobación de que las evaluaciones no son arbitrarias y de que los motivos invocados por el empleador son justa causa para el cese de la protección gremial. Ello es así pues las evaluaciones negativas justifican el cese de acuerdo a la normativa universitaria y la Universidad no tiene más opción que disponer el cese sindical cuando un profesor no es más su empleado. Por lo tanto, la alusión que la cámara hizo a la idea de comprobación solo *prima facie* fue en realidad, en el caso, insustancial.

El segundo planteo del recurrente apunta a mostrar que, contrariamente a lo dispuesto por la ley 23.551, la cámara dispuso un levantamiento genérico de la tutela posibilitando la adopción de cualquier medida que afecte dicha estabilidad. Si bien es cierto que la cámara sostuvo que se confirma el "levan-

tamiento de la tutela sindical a fin de que la [actora]… adopte el temperamento que estime prudente en lo que a la titularidad y estabilidad del cargo… atañe", es claro que la cámara no está afirmando que la Universidad puede adoptar una medida distinta a aquella por la cual solicitó la exclusión de la tutela. Por las razones antedichas, la cámara es lo suficientemente clara en el sentido de que, frente a dos evaluaciones negativas no arbitrarias, la Universidad debe disponer la terminación de la relación laboral. De manera que la afirmación de la cámara que se acaba de citar es, en el marco del resto de las consideraciones del fallo apelado, también inmaterial.

Por ello, oída a la señora Procuradora Fiscal subrogante, se desestima la queja. Notifíquese y archívese, previa devolución de los autos principales.



CARLOS FERNANDO ROSENKRANTZ

Recurso de queja interpuesto por **Luis Raúl Calarota, demandado en autos**, representado por los **doctores César Antonio Grau y Guillermo Javier Salerni, en calidad de apoderados.**

Tribunal de origen: **Sala B de la Cámara Federal de Apelaciones de Rosario.**

Tribunal que intervino con anterioridad: **Juzgado Federal n° 2 de Rosario, Provincia de Santa Fe.**