

Los efectos de las reinstalaciones judiciales en las relaciones laborales en el lugar de trabajo: un estudio de casos.

Frankel Jimena¹

Introducción.

El presente trabajo se inscribe en una línea de investigación iniciada en el año 2008 que se propone dar cuenta de los cambios en la jurisprudencia laboral, la cual opera en un sentido más protectorio hacia el trabajador, en materia de despidos antisindicales en comparación con períodos previos. Dichos cambios se desarrollan en un contexto de reactivación económica, aumento de la negociación colectiva y alza en la conflictividad laboral cuyo escenario principal son los lugares de trabajo.

En este sentido, se evidencia una reactivación de la organización sindical de base y un paulatino incremento de delegados en las empresas, lo que a su vez renueva las tensiones dentro y entre estructuras sindicales, como también el surgimiento de nuevas organizaciones sindicales donde antes no había representación gremial.

En este marco, se actualizan antiguas discusiones sobre el modelo sindical argentino, en particular respecto a dos temas. Por un lado, respecto de la diferencia entre los derechos que poseen las organizaciones sindicales con personería gremial de aquellas simplemente inscriptas y la protección gremial de los trabajadores "sin fueros"² frente a los despidos originados por hacer ejercicio de sus derechos sindicales.

En los últimos años, se han producido cambios de tendencia en la jurisprudencia la que mediante distintos instrumentos ha posibilitado la reinstalación al puesto de trabajo de activistas y representantes gremiales despedidos que no gozaban de la tutela especial³ prevista en los artículos 48 a 52 de la Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.551 (LAS).

¹ Becaria estímulo de la Carrera de Relaciones del Trabajo -Facultad de Ciencias Sociales - Universidad de Buenos Aires en el marco del proyecto Ubacyt "La nueva configuración de las representaciones sindicales y empresarias a la luz de los cambios de la estructura social y del rol del Estado en Argentina (2003-2011)" radicado en el Instituto de Estudios de América Latina y El Caribe, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires. Correo electrónico: jimena@unlp.edu.ar

² Aquellos trabajadores sin la protección otorgada por la tutela sindical, prevista en los Art 48 a 52 de la LAS.

³ Esta tutela garantiza la estabilidad laboral y condiciones de trabajo de los representantes gremiales durante el ejercicio de su mandato y hasta 1 año más, una vez finalizado el mismo.

Estos cambios han sido estudiados y discutidos desde la doctrina jurídica en publicaciones y reuniones académicas.

En el presente trabajo nos proponemos analizar cómo esas resoluciones judiciales impactan en la dinámica de las relaciones laborales en los lugares de trabajo a partir de un estudio de casos en donde operan las tensiones sindicales anteriormente mencionadas.

En la primera parte se presentan las principales características de la conflictividad sindical y se enumeran las innovaciones jurisprudenciales de los juzgados inferiores y de la Corte Suprema de Justicia (CSJN).

En una segunda parte, se analiza el impacto de las resoluciones judiciales en las relaciones laborales en los lugares de trabajo a partir de tres ejes de investigación:

- a- Las relaciones laborales en la planta previa al despido.
- b- El proceso de judicialización.
- c- La eficacia de los fallos y su implicancia en las relaciones laborales a partir del fallo judicial.

Los casos seleccionados se inscriben en establecimientos de más de 100 trabajadores de actividades económicas que registran altos niveles de conflictividad. De allí que sólo se retomaron los casos ocurridos en el servicio de transporte, almacenamiento y comunicaciones (18%) y comercio (5%) (Ambrusso, et. al. 2010).

Por otro lado, para seleccionar los casos se elaboró la siguiente tipología: a- Despido de trabajadores en un proceso de organización en el lugar de trabajo dentro de estructuras sindicales existentes, pero en oposición a la dirección gremial, b- Despidos de trabajadores en un proceso de organización dentro de estructuras sindicales que disputa la representación, en un mismo ámbito, a las estructuras sindicales pre-existentes y c- Despido de trabajadores en un proceso de organización de nuevas estructuras sindicales allí donde no existía representación gremial. En base a esta tipología se seleccionaron los siguientes casos:

- a- El caso Farmacity e Hipódromo de Palermo donde las empresas despiden a un grupo de trabajadores que inician un proceso de organización en la planta en oposición al sindicato.

- b- Las empresas Chevallier y el Rápido Argentino donde se despide a un grupo de trabajadores que se organizan en un gremio que le disputa la representación a la estructura sindical pre-existente.
- c- Las empresas Cencosud y Carrefour que despiden a un grupo de trabajadores que detentaban cargos en de un sindicato que se conforma a raíz de la falta de representación sindical.

Las fuentes utilizadas para este trabajo son: el análisis de doctrina laboral, notas periodísticas en la materia, entrevistas a abogados especialistas en la temática, análisis de los fallos, análisis de los casos seleccionados y entrevistas a los trabajadores despedidos.

1- La dinámica de la conflictividad sindical en la actualidad

La recuperación económica de la Argentina a partir de 2003 configuró un escenario favorable para la revitalización sindical y el fortalecimiento del sistema de relaciones laborales (CENDA, 2007; Palomino H., 2008). El aumento de la negociación colectiva (ODS) y la reactivación del Consejo de Salario Mínimo Vital y Móvil son algunos de los indicadores que evidencian esas tendencias.

Otro de los indicadores es el aumento de los conflictos laborales desde 2002 (PIMSA 2007), que se desarrollan, principalmente en los lugares de trabajo. Esta localización parece estar asociada a un fenómeno de descentralización organizativa, en la medida que en su mayoría son motorizados por los sindicatos de base o seccionales (PIMSA 2007; Ambrusso; et al.2010).

En este marco, las estructuras descentralizadas y los lugares de trabajo adquieren relevancia en la medida que se configuran como los escenarios donde se desarrollan los conflictos con las empresas y a su vez donde empiezan a cristalizarse las tensiones en el interior de las estructuras sindicales como así también entre organizaciones que se disputan la representación de un mismo colectivo y en nuevas estructuras gremiales en organizaciones donde no había representación gremial. Esos fenómenos lejos de desarrollarse en establecimiento aislados, han sido también estudiados en otras actividades tales como subterráneos, alimentación, cosmética, entre otros (Abal Medina, P. y Crivelli, K., 2011).

Este nuevo contexto enfrenta tanto al Estado como a los empresarios con la dificultad de disciplinar y encauzar los conflictos. La estrategia seguida por el Estado se focaliza

principalmente en la institucionalización⁴, mientras que la empresaria tiende a la desarticulación del conflicto justo allí donde más fuerza adquiere: en los establecimientos. Así se da un proceso dual al menos en lo concerniente a la protección de la organización en planta.

Por otro lado, la estrategia empresaria es la implementación de los mecanismos habituales de desarticulación del conflicto, tales como el despido de dirigentes y activistas sindicales. El despido, en general, se dirige contra trabajadores que buscan ejercer la representación de sus compañeros pero que no se encuentran protegidos por el llamado “fuero sindical”⁵. Este mecanismo no sólo aparta del colectivo a los trabajadores más capacitados para organizarlo, sino que también sirve como una represalia que ejemplifica las consecuencias que puede enfrentar cualquier trabajador que intente reproducir la misma conducta.

Algunos estudios revelan el aumento sostenido de denuncias de despidos antisindicales, persecuciones y amenazas por parte de las empresas contra dirigentes de las estructuras sindicales –delegados, comisiones directivas- y activistas sindicales sin protección sindical en el marco de conflictos con las empresas (ODS 2011).

En ese marco, la justicia laboral desarrolló una novedosa construcción jurisprudencial sobre la protección contra el despido discriminatorio antisindical (Meik: 2007). En esos pronunciamientos se declaró la nulidad de ese tipo de despido y se ordenó la consiguiente readmisión del trabajador, partiendo de la premisa que el origen del despido violaba derechos fundamentales como el de participar en actividades sindicales.

En el siguiente apartado daremos cuenta de los avances en la protección a esos dirigentes a partir de los fallos judiciales en los juzgados inferiores y en la CSJN.

2- Los despidos antisindicales en la jurisprudencia laboral.

La protección o tutela sindical de los trabajadores y representantes sindicales se encuentra regulada en la Ley de Asociaciones Sindicales 23.551 (LAS). Esta norma en su artículo 48 a 52 les otorga a los representantes gremiales de los sindicatos con personería gremial (PG) una tutela gremial –conocida comúnmente como “fueros sindicales” – que los protege

⁴ Una forma de institucionalización es el dictado de la conciliación obligatoria.

⁵ Tutela que protege a los representantes gremiales frente a los despidos, sanciones o modificaciones de las condiciones de trabajo desde la su candidatura hasta un tiempo posterior al vencimiento del mandato.

frente a los despidos, sanciones o modificaciones de las condiciones de trabajo desde la candidatura hasta un tiempo posterior al vencimiento del mandato.

Esta protección impide que puedan ejercerse represalias contra ellos y obliga a los empleadores a iniciar una acción legal cuando requieran despedir, modificar condiciones de trabajo o aplicar sanciones contra esos representantes. Es decir, la tutela actúa antes que se apliquen medidas en represalia impidiendo su efectividad hasta tanto la justicia no se expida. Los sujetos amparados son exclusivamente los delegados de base, delegados congresales y miembros de la comisión directiva de los sindicatos con personería gremial.

La misma ley, en su artículo 41 también le otorga el derecho exclusivo a los sindicatos con personería gremial a convocar a elecciones de delegados en los lugares de trabajo.

Por su parte, los dirigentes de los sindicatos con simple inscripción y los trabajadores que ejercen representación de hecho – comúnmente conocidos como delegado de base - no cuentan con fueros. Para ellos la ley prevé en su artículo 47 una protección que actúa una vez ocurrido el despido, sanción o modificación de las condiciones de trabajo.

A partir de 2003, los juzgados inferiores empiezan a resolver casos de reinstalación de trabajadores, activistas, representantes de hecho o dirigente de sindicatos sin personería que fueron despedidos por ejercer sus derechos sindicales. Entre los primeros casos más relevantes se encuentran los despidos de Maximiliano Arecco⁶, Néctar Quispe Quispe⁷, Balaguer María Teresa⁸, Máxima Parra Vera⁹.

Una cuestión a resaltar son los instrumentos jurídicos que utilizan los jueces para hacer lugar a la reinstalación:

- a- El artículo 47¹⁰ de la Ley de Asociaciones Sindicales (LAS): Este artículo prevé una protección para los trabajadores sin fueros que posibilita que mediante la vía legal se

⁶ Se trata del fallo "Arecco Maximiliano c/Praxair Argentina S.A s/ Juicio Sumarísimo" resuelto por el juzgado laboral N° 37 y la Sala V de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (CNAT).

⁷ Se trata del fallo "QUISPE QUISPE, Néctar c/ Compañía Argentina de la Indumentaria S.A. s/ juicio sumarísimo" resuelto por el juzgado laboral N° 59 y la Sala V de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (CNAT).

⁸ Se trata del fallo "BALAGUER, María Teresa c/ PEPSICO DE ARGENTINA SRL s/ juicio sumarísimo" resuelto por el juzgado laboral N° 46 y la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (CNAT).

⁹ Se trata del fallo "PARRA VERA MAXIMA C/SAN TIMOTEO S.A. S/ACCION DE AMPARO" resuelto por el juzgado laboral N° 40 y la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (CNAT).

¹⁰ El artículo 47 de la norma establece que: Todo trabajador o asociación sindical que fuere impedido u obstaculizado en el ejercicio regular de los derechos de la libertad sindical garantizados por la presente ley, podrá recabar el amparo de estos derechos ante el tribunal judicial competente, conforme al procedimiento

solicite “el cese inmediato de la conducta”. Es decir, actúa una vez que se produzco el comportamiento discriminatorio posibilitando que el trabajador recurra a la justicia solicitando No obstante, estudios previos muestran que son minoritarios los casos donde la justicia hace lugar a la reinstalación por medio de esta norma.

- b- El artículo 1° de la ley 23.592¹¹ sobre la prohibición de los actos discriminatorios: esta norma establece que los actos discriminatorios son nulos. En ese sentido, permite que el despido antisindical se nulifique y habilitar la reinstalación del trabajador. A diferencia de la norma anterior, los jueces tienen mayor acuerdo respecto de su aplicación.
- c- La inversión de la carga de la prueba: En los casos de despidos antisindicales, este dispositivo actúa exigiendo al empleador ofrecer pruebas que demuestren los motivos del despido o nieguen su origen antisindical y al trabajador sólo se le exige dar indicios de los hechos que denuncia.

A partir de 2008, la CSJN empieza a expedirse en materia de ampliación de derechos para todos los gremios y despidos antisindicales. Así, por una lado en 2008 y 2009 la Corte hace lugar a dos fallos que amplían los derechos de los sindicatos con personería gremial a todas las asociaciones sindicales en materia de convocatoria a elección de delegados y tutela sindical. Por otro lado, en 2011 hace lugar a la aplicación de la ley 23592 y la inversión de la carga de la prueba en los casos de despidos sindicales.

Antes de describir brevemente los fallos de la Corte, es importante señalar que los mismos actúan como guía para los juzgados inferiores pero no son de aplicación obligatoria. Es en este sentido que, en la actualidad, la justicia laboral continúa resolviendo casos de despidos antisindicales en un sentido desfavorable para el trabajador. Muestra de ello son los fallos “Salvi José Francisco c/ Spicer Ejes Pesados S.A s/ acción de amparo” y “Olivares, Federico Sebastián Y Otro C/Hipódromo Argentino De Palermo S.A. S/Juicio Sumarísimo” donde la Sala X de la CNAT no hizo lugar a la reinstalación de los trabajadores por

Civil y Comercial de la Nación o equivalente de los códigos procesales civiles provinciales, a fin de que éste disponga, si correspondiere, el cese inmediato del comportamiento antisindical.

¹¹ La ley antidiscriminatoria establece en su artículo 1° que: 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.

considerar que no desarrollaban una actividad sindical relevante. Al respecto el abogado de la causa manifestó que esos fallos “ reabren el debate sobre la aplicabilidad de la tutela antidiscriminatoria a las relaciones laborales de tal modo que no podemos menos que pensar en una intencionalidad de hacer de la ley 23.592 el mismo proceso de vaciamiento que tan hábilmente se hizo del art. 47 de la ley 23.551 para hacer de una de las normas tutelares más eficaces de la ley sindical una pieza jurídica casi inocua, de aplicabilidad absolutamente limitada en la praxis jurídica sindical...” (P. Crespo 2009)

Retomando la posición de la CSJN, en 2008 y 2009, ésta expide en los fallos “ATE” y “Rossi” ampliando el derecho de los sindicatos con simple inscripción. El primero de los fallos, el 11 de Noviembre de 2008 la CSJN declaró la inconstitucionalidad del artículo 41 de la LAS. En el caso, ATE recurre a la CSJN por habersele negado la convocatoria a una elección de delegados por no contar con personería gremial en el ámbito del Estado Mayor General del Ejército y el Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Armadas. Frente esto, la Corte declaró la inconstitucionalidad del artículo 41 inciso a de la LAS por considerar que la exigencia de afiliación a una organización con personería gremial es violatorio de la libertad de asociación sindical amparada en el artículo 14 bis de la CN y tratados internacionales que cuidadosamente enumera.

El segundo de los fallos es “Rossi, Adriana María Contra Estado Nacional - Armada Argentina S/ Sumarísimo”. El 9 de diciembre de 2009, la CSN emite el fallo “Rossi, Adriana María c/ Estado Nacional - Armada Argentina s/ sumarísimo”. Este fallo es de gran importancia para este trabajo ya que refiere a la tutela sindical de dirigentes sin “fueros”. En el caso, la trabajadora que detentaba un cargo sindical y luego de una acción sindical fue suspendida y se le modificó el lugar de tareas. La CJSN remite a gran parte de los considerandos sostenidos en el caso “ATE c/ Ministerio de Trabajo” y agrega a los fundamentos los diversos reclamos de la OIT a nuestro país en este punto. Finalmente, declara la inconstitucionalidad del artículo 52¹² de la LAS.

Por último, en los fallos “Álvarez Maximiliano Y Otros Contra Cencosud” y “Pellicori, Liliana Silvia Contra Colegio Público De Abogados De La Capital Federal S/ Amparo” la Corte se expide en la materia en estudio. En el primer caso se trata de un conjunto de

¹² El artículo detalla la protección de la que gozan los trabajadores con tutela sindical, y las posibles acciones de reinstalación o restablecimiento de las condiciones de trabajo.

trabajadores jerárquicos de comercio que conformaron un sindicato y gran parte de ellos fueron despedidos. Lo que está en juego en este caso es si la LAD es aplicable a las relaciones individuales de trabajo y cuál es el modo de reparar el daño. El 7 de diciembre de 2010 la CSJN se expide con fundamentos del mismo tipo que en los fallos anteriores, la Declaración Socio laboral del Mercosur y fallos de Cortes Internacionales. Así, la mayoría llega a la conclusión que “el principio de igualdad y prohibición de la discriminación ha alcanzado el máximo nivel y entidad y pertenece al jus cogens”, es decir una norma imperativa de derecho internacional. Sostiene que en el ámbito del derecho internacional de los derechos humanos, se aboga por la restitución y no la compensación, por lo cual la única medida posible es la reinstalación en el puesto de trabajo.

En el segundo caso el 15 de Noviembre de 2011 la CSJN falla sobre el caso “Pellicori, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de la Capital Federal s/ amparo”. La trabajadora hace el reclamo de reinstalación por despido discriminatorio. La novedad de este caso radica en que en la segunda instancia se consideró que la trabajadora no había probado el trato discriminatorio pese a que había propuesto indicios razonables. La CSJN en ese caso se expide sobre la “carga de la prueba” es decir, a quien le corresponde probar el acto discriminatorio. Luego de un extenso análisis de los tratados internacionales, fallos de Cortes del mismo ámbito, pronunciamientos de la OIT sostiene que “existen serias dificultades probatorias por las que regularmente atraviesan las víctimas para acreditar mediante plena prueba el aludido motivo” por lo que concluye que “resultará suficiente, para la parte que afirma dicho motivo, con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá al demandado a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que éste tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación”. Vale decir que una vez aportados los indicios y la acreditación de los hechos, la carga de la prueba recae en estos casos sobre el empleador.

4. El impacto de las innovaciones jurídicas en las relaciones del trabajo a partir de un estudio de casos.

En el marco del alza en la conflictividad y las consecuentes tensiones dentro y entre las organizaciones sindicales, se observan procesos de organización con distintas

características en empresas que responden a la organización de los trabajadores con despidos.

A continuación se presenta un estudio de 6 casos donde los trabajadores recurrieron a la justicia laboral solicitando su reinstalación. Para analizar el impacto de esas resoluciones judiciales en la planta se tomarán los siguientes ejes: a- Las relaciones laborales en la planta previa al despido; b- El proceso de judicialización de los despidos antisindicales y; c- La eficacia de los fallos y su implicancia en las relaciones laborales a partir del fallo judicial.

a- Las relaciones laborales en la planta previa al despido.

En todos los casos, el factor que impulsa a organizarse en el lugar o disputar la representación es el deterioro de las condiciones de trabajo, ya sea por incumplimientos del convenio colectivo de trabajo o por la falta de mejoras.

En este sentido, los trabajadores de Farmacity, el Hipódromo, Chevallier y El Rápido inician su proceso de organización frente a los incumplimientos convencionales de la empresa en materia de salario, seguridad e higiene y jornada laboral. Por su parte, los trabajadores de Cencosud y Carrefour deciden organizarse frente la falta de mejoras salariales debido a su condición de personal de fuera de convenio.

Frente a esas condiciones, en algunos de los casos donde existía una estructura sindical pre-existente (Hipódromo de Palermo y Farmacity), los trabajadores recurren al gremio reclamando la convocatoria a elección de delegados pero manifiestan su oposición a la conducción debido a las dilaciones o falta de respuesta frente al pedido. En el Hipódromo de Palermo, la representación sindical es de la Asociación del Personal de los Hipódromos de Buenos Aires, San Isidro y Agencias Hípicas Provinciales y Nacionales¹³, mientras que en Farmacity es Asociación de Empleados de Farmacia de la Argentina¹⁴ (ADEF). En el primer caso el gremio negó la convocatoria sin argumentar los motivos y en el segundo casos lo hizo argumentando la existencia de delegados en algunos establecimientos.

En otros casos los trabajadores encausan el proceso de organización en sindicatos que disputan la representación del gremio pre-existente pero con distintas estrategias. Los

¹³ El gremio fue fundado el 05 de octubre de 1945 como sindicato de base y con personería gremial desde el 19 de junio del mismo año.

¹⁴ Se trata de un sindicato de primer grado fundado el 13 de abril 1930 con personería gremial desde 20 de septiembre 1954, afiliado a la Federación Argentina de Empleados de Farmacia desde 1986.

trabajadores de Chevallier y El Rápido, que se afilian a la Unión de Conductores de la República Argentina¹⁵ (UCRA), gremio con personería jurídica que le disputa la representación en el sector a la Unión Tranviaria Automotor¹⁶ (UTA). Estos casos se diferencian en la estrategia de la organización: Mientras los trabajadores de Chevallier se afilian a la UCRA pero participan de la elección de delegados convocados por UTA mediante el apoyo de una lista opositora, los trabajadores del El Rápido realizan la elección en marco de la UCRA y fundan una seccional del gremio en la localidad de La Plata.

Por último, en las empresas Cencosud y Carrefour los trabajadores fundan una organización sindical ante la falta de una instancia gremial que los represente. El Sindicato del Personal Jerárquico de Comercio (SPJC) se funda a raíz de la negativa del Sindicato de Comercio de representar a los jerárquicos por encontrarse “fuera del convenio”.

En el marco de los distintos procesos de organización descriptos los trabajadores inician acciones gremiales tales como asambleas, volanteadas, presentaciones legales en organismos públicos, incluso una toma de establecimientos. Las empresas responden a esas medidas aplicando represalias que van desde amenazas, agresiones físicas, apertura de causas penales y finalmente el despido. En la mayoría de los casos los amedrentamientos se dirigen contra los “referentes” de la organización en un claro intento de vaciar el proceso y diluir el conflicto.

Los trabajadores del Hipódromo de Palermo frente a la negativa del gremio a convocar a elección de delegados realizaron paros por turno, volanteadas y una asamblea frente al establecimiento que contó con el apoyo de distintas organizaciones estudiantiles y partidarias. En respuesta, la empresa amenazó a los trabajadores y con la complicidad de un grupo de patotas armadas, golpeó a una de las activistas de los conflictos. Asimismo, los trabajadores entrevistados manifestaron que tanto el sindicato como la empresa realizaron amenazas telefónicas y persecuciones.

Por último, a raíz de la realización de una asamblea en la puerta de la empresa, un grupo de barras bravas, acusadas de responder al sindicato, amenazó a todos los trabajadores para impedir su participación. Asimismo, la gendarmería rodeó el establecimiento en un claro

¹⁵ La Unión de Conductores de la República Argentina (UCRA) surgió hace una década con el objetivo de representar a los trabajadores de transporte pasajeros de corta, media y larga distancia, disputando el ámbito de representación con la Unión Tranviarios Automotor (UTA).

¹⁶ La Unión Tranviaria Automotor es fundada en 1929 y cuenta con el mayor reconocimiento del estado (personería gremial) desde 1948.

intento de intimidar a los trabajadores, y finalmente la empresa inició los despidos contra quienes habían manifestado su interés de postularse a delegados.

En Farmacity, la primera medida consistió en la confección de un petitorio que detallaba las irregularidades en las condiciones convencionales al que suscribió parte del personal y también usuarios de la empresa. Ante la negativa de la empresa en acceder a las mejoras, los trabajadores profundizaron las medidas mediante la toma de establecimiento de dos sucursales. Frente a la toma, la empresa despidió e inició una demanda penal contra quienes motorizaban la medida: Juárez Juan Pablo y Juárez Pablo Jesús.

En Cencosud, una vez que la empresa tomó conocimiento de la fundación del gremio, despidió sin causa a todos los miembros del Consejo Directivo del sindicato, a excepción del Secretario General. En cambio, en Carrefour, frente al reclamo de mejores condiciones laborales, la empresa despide con causa a un delegado del sindicato.

Por último, en las empresas Chevallier se despide a Daniel Miranda luego del triunfo de la lista opositora que apoya la UCRA y en El Rápido la firma aplica el despido contra 3 trabajadores que habían fundado una seccional del mismo gremio.

b- El proceso de judicialización de los despidos antisindicales.

En pos de tener un mayor acercamiento a los casos, en el siguiente cuadro que describe la empresa, el nombre de los trabajadores que iniciaron la demanda por reinstalación, los motivos que esgrimió la empresa en el telegrama y las tareas que desplegó en el marco de los procesos de organización y conflicto.

Cuadro 1: Motivo de los despidos y actividades sindicales

Empresa	Despidos	Motivo esgrimido del despido en el telegrama	Actividad sindical
Hipódromo	1- Romero Silvio Hipólito	Sin justa causa. La empresa esgrime reestructuración.	§ Convocatoria de asamblea de trabajadores§ Pedido de convocatoria a delegados§ Postulación como candidatos a delegado
	2- Cáceres Orlando Nicolás	Sin causa. En la causa la empresa alega "reorganización interna del área"	
	3- Nogales, María Gabriela	Despido con causa: graves y reiteradas faltas de conducta	

	3- Olivares Federico y	Sin causa. La empresa alega "reorganización interna del área".	
Cencosud	Maximiliano Álvarez y otros	Sin justa causa. La empresa esgrime reestructuración.	§ Solicitan representación al Sindicato de Empleados de Comercio. § Organización de un nuevo gremio. § Miembros del Sindicato de Jerárquicos de Comercio
Farmacy	Juárez Juan Pablo Juárez Pablo Jesús	Sin causa. En la causa la empresa alega "reestructuración"	§ Elaboración y difusión de volantes en reclamo de mejores condiciones de trabajo y elección de delegados § Reunión con Gerente de la empresa para presentar las reivindicaciones laborales. § Toma de establecimiento en reclamo de reinstalación en el lugar de trabajo
Chevallier	Daniel Miranda	Con justa causa: La empresa alegó que el trabajador incumplió con sus tareas poniendo en riesgo a la empresa.	§ Afiliación a la UCRA § Acompañamiento de lista opositora de la UTA.
El Rápido Argentino	Daniel Arturo Largel	Sin causa, la empresa alega "reestructuración".	§ Fundación del gremio Daniel L. Largel como 1er vocal, Gustavo Arce como 5° vocal y el señor Javier Foglino como 6° vocal. § Denuncias por incumplimientos laborales.
	Javier Eduardo Foglino		
	Gustavo Adolfo Arce		
Carrefour	Víctor López	Con justa causa, la empresa alega que el trabajador insultó a un superior.	§ Delegado de personal del Sindicato de Jerárquicos de Comercio.

Como vemos, en la mayoría de los casos las empresas despiden esgrimiendo "reestructuración" o "bajo desempeño". En términos legales, esos no son motivos con justa causa¹⁷, es por ello que las empresas luego del despido abonan una indemnización prevista en el artículo 245 de la misma ley¹⁸. No obstante, al observar el marco en el que se

¹⁷ En los términos del artículo 242 de la Ley de Contrato de Trabajo Art. 242. —Justa causa: Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación. La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso.

¹⁸ Artículo 245. — En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (3) meses, tomando como base la mejor remuneración

desarrolla el despido queda en evidencia que el mismo se funda en la actividad sindical del trabajador. Es decir, las empresas despiden sin justa causa argumentando un supuesta “reestructuración” intentando encubrir el despido antisindical. Como veremos más adelante, los jueces que hacen lugar a las reinstalaciones intentarán develar ese argumento solicitando a las empresas que den cuenta del motivo que suscitó el despido. Por otro lado, en los casos donde se argumentó una causa, los jueces forzarán a la empresa a que demuestre su veracidad.

En el siguiente cuadro se presentan el resultado de las distintas instancias judiciales¹⁹ (a favor o en contra del pedido de reinstalación) y los tiempos que transcurren desde que se efectiviza el despido hasta que la justicia se expide.

Trabajador/a que inicia la demanda	Fecha del despido	Fecha del Fallo de 1º instancia	Resolución de 1º instancia	Fecha del fallo de 2º instancia	Resolución de 2º instancia	Intervalo entre instancias	Intervalo desde el despido hasta la 2º instancia
Álvarez Maximiliano	nov.-06	mar-07	Favorable al trabajador	jun.-07	Favorable al trabajador	4 meses	7 meses
Cáceres Nicolás	ago-06	sep-07	Rechazo	nov-09	Favorable al trabajador	27 meses	40 meses
Romero Silvio	sep-06	jul-08	Rechazo	dic-08	Favorable al trabajador	17 meses	28 meses

mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.

Dicha base no podrá exceder el equivalente de TRES (3) veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador, al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL le corresponderá fijar y publicar el promedio resultante, juntamente con las escalas salariales de cada Convenio Colectivo de Trabajo.

Para aquellos trabajadores excluidos del convenio colectivo de trabajo el tope establecido en el párrafo anterior será el del convenio aplicable al establecimiento donde preste servicios o al convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno.

Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables, será de aplicación el convenio al que pertenezcan o aquel que se aplique en la empresa o establecimiento donde preste servicios, si éste fuere más favorable.

El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a UN (1) mes de sueldo calculado sobre la base del sistema establecido en el primer párrafo."

¹⁹ A los efectos del presente trabajo es necesario explicar que en el fuero laboral operan dos instancias judiciales. Por un lado los juzgados del trabajo (80 en total) son la primera instancia de la justicia donde interviene un juez que resuelve la causa. Por otro lado, la se encuentra la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo que se conforma por 10 salas. En cada sala intervienen 3 jueces que se expiden frente a la apelación de la primera instancia.

Olivares Federico y Otaño Cecilia Beatriz	ago-06	nov-08	Rechazo	feb-09	Rechazo	14 meses	30 meses
Nogales Gabriela	sep-06	abr-10	Reinstalación o indemnización	dic-10	No aplica al caso de estudio ya que refiere al pago de costas	8 meses	
Juárez Juan Pablo	abr-07	ago-08	Rechazo	nov-08	Favorable al trabajador	3 meses	20 meses
Juárez Pablo Jesús	abr-07	dic-08	Rechazo	may-09	Rechazo	5 meses	26 meses
Largel Daniel, Arce Gustavo y Foglino Javier	nov-09	nov-10	Rechazo	sep-11	Favorable al trabajador	10 meses	23 meses
Miranda Daniel	Medida ²⁰ cautelar						
López Víctor	Medida cautelar						

Como vemos, de la información del cuadro se desprende que no existe uniformidad en las resoluciones judiciales con respecto a la reinstalación. En este sentido, ocurre que dos trabajadores en el marco del mismo proceso de organización, que realizan las mismas tareas y se los despide bajo la misma causa, reciben resultados judiciales distintos y también que un solo trabajador recibe resultados disímiles en cada instancia judicial. A su vez, en base a los casos en estudio y trabajos anteriores, se observa que las instancias inferiores son más reticentes en resolver en sentido favorable al trabajador que las Cámaras.

Una explicación de la diversidad de posiciones respecto de la reinstalación es la interpretación de los jueces sobre la aplicación de las herramientas judiciales que posibilitan la nulidad del despido y la reinstalación del trabajador²¹ (artículos 47 de la LAS, Ley 23592 sobre actos discriminatorios e inversión de la carga de la prueba).

²⁰ Estos casos aún se encuentran pendientes de una resolución firme de la justicia. No obstante, los trabajadores presentaron un pedido de reinstalación provisoria que recibió un resultado favorable.

²¹ Las distintas posiciones jurisprudenciales han sido desarrolladas en artículos Garro, G.; et. Al (2011): Ley, jurisprudencia y modelo sindical: tensiones y debates actuales en torno a los despidos discriminatorios de carácter gremial en Trabajadores y conflictos laborales en el nuevo régimen de empleo de la Argentina. En imprenta.

Por otra parte, del análisis de los fallos se observa que en la mayoría de los casos los jueces hacen lugar a la reinstalación mediante la aplicación de la ley 23.592 e invirtieron la carga de la prueba en cabeza del empleador, y en menor medida aplican el artículo 47 de la ley 23.551.

Respecto de los casos donde se rechaza la reinstalación, no se hace lugar a la aplicación de esas normas ni a la inversión de la prueba de la reinstalación, llegando al extremo de solicitarle al trabajador que pruebe la condición discriminatoria del despido.

Muestra de ello son los despidos de Juárez Juan Pablo y Pablo Jesús. Ambos trabajadores inician el pedido de reinstalación por separado y en primera instancia los juzgados 62 y 79 rechazan el pedido de reinstalación. Los fallos se fundan en la existencia de delegados en la empresa y la falta de pruebas o pruebas endebles que ofrecieron los trabajadores. En segunda instancia la CNAT VI falla a favor de Juan Pablo, aquí los jueces aplican el artículo 47 de la LAS y la ley 23.952 y también consideran que es la empresa la que no logró demostrar las razones reales del despido mientras la sala II vuelve a rechazar el pedido de Pablo Jesús con argumentos similares.

Estas diferencias también ocurrieron en el Hipódromo, mientras Cáceres Orlando Nicolás y Romero Silvio Hipólito reciben una resolución desfavorable de los Juzgado 47 y 6 y una favorable en la CNAT (sala VIII y VII respectivamente) mediante la inversión de la carga de la prueba, la aplicación de la ley 23.592 y distintas normas internacionales, a los trabajadores Olivares Federico Sebastián y Otaño Cecilia Beatriz se les rechaza la reinstalación en primera y segunda instancia, un dato a destacar es el voto de la Sala X donde plantea que no hace lugar a la reinstalación por considerar que los trabajadores no realizaban tareas sindicales relevantes. Por último, en el fallo de Gabriela Nogales el juzgado de 1ra instancia hace lugar a la reinstalación o al pago de una indemnización²².

En relación a los fallos de comercio, los trabajadores de la empresa Cencosud reciben resoluciones favorables tanto en primera como en segunda instancia²³. Aquí el juzgado 24

²² No se hace mención al fallo de segunda instancia porque el mismo versa sobre temas no relacionados a la temática en estudio.

²³ Se trata del fallo de "ALVAREZ MAXIMILIANO y otros C/CENCOSUD S.A s/ ACCION DE AMPARO" donde el juzgados 24 y la sala II de la CNAT hacen lugar a la reinstalación. Como se mencionó en el

hace lugar a la reinstalación aplicando el artículo 47 de la LAS y la ley 23.592 mientras que en segunda instancias, la sala II confirma la sentencia aplicando la inversión de la carga de la prueba y el ley de actos discriminatorios. Por su parte, los trabajadores de El Rápido les rechazan la reinstalación en primera y se hace lugar en la segunda por medio de la ley 23.592 y la inversión de la carga de la prueba.

Por último, en las empresas Carrefour (López) y Chevallier (Miranda) la justicia no resolvió el caso pero hizo lugar a una reinstalación provisoria.

Por otro lado, el cuadro también permite acercarnos a la distancia que hay entre el despido del trabajador y las resoluciones judiciales. Como vemos, en la mayoría de los casos la demora del pedido de reinstalación hasta el fallo favorable puede transcurrir hasta dos años. A partir del estudio de casos se observa que esa demora impacta en las relaciones del trabajo de la empresa, en la medida que contribuye a diluir los procesos de organización. Por otro lado, las entrevistas realizadas se observan que la existencia de esos fallos favorables no implicó el regreso al lugar de trabajo. Esta información la desarrollaremos en el siguiente apartado.

c- La eficacia de los fallos y su implicancia en las relaciones laborales a partir del fallo judicial.

A partir de las entrevistas realizadas, indagamos acerca de las implicancias de los procesos de las resoluciones judiciales en las relaciones del trabajo. En primer lugar, el estudio de campo nos permite comprender que los fallos son una herramienta de los trabajadores en el marco del proceso de organización y conflicto que permiten potenciar las posibilidades de reinstalación pero no garantizan su efectivización. A su vez, el reingreso potenció o reencauzó los procesos de organización en la planta.

Por otro lado, se observa que más allá de la efectividad del reingreso a la planta, el proceso de organización previo al despido impacta en el cambio de las relaciones entre los trabajadores, las estructuras sindicales y las empresas. Muestra de ello vemos que en todos los casos operaron cambios en las condiciones de trabajo que demandaron los trabajadores

apartado segundo del trabajo, la relevancia del fallo radica en ser el primero que llega a instancia de la CSJN se hace lugar a la aplicación de la ley 23.592 frente a los despidos antisindicales.

al inicio del conflicto, una mayor presencia de las estructuras sindicales en la planta y un cambio en los estructuras empresarias respecto a los trabajadores.

En el siguiente cuadro se detallan los casos donde los trabajadores obtuvieron resultados favorables en la justicia y la efectividad de la resolución.

Cuadro 3: Presentación de los casos con resolución favorable de acuerdo a la efectividad de la reinstalación.

Trabajadores con resolución judicial de reinstalación favorable	Efectividad de la resolución
Álvarez y otros	no se reinstala
Cáceres Nicolás	no se reinstala
Romero Silvio	no se reinstala
Nogales Gabriela	no se reinstala
Juárez Juan Pablo	reinstalación
Largel Daniel, Arce Gustavo y Foglino Javier	reinstalación
Miranda Daniel	reinstalación
López Víctor	reinstalación

Como vemos, las reinstalaciones efectivas operaron en la mitad de los casos en estudio. Con respecto a los casos donde no se efectivizó, de las entrevistas realizadas vemos que los trabajadores acordaron con la empresa una indemnización agravada. Los trabajadores explicaron que esta negociación fue producto del temor a los futuros amedrentamientos en el reingreso como así también la distancia la temporal entre la aplicación del despido y el resultado judicial que contribuyó a la dilución del proceso de organización y el disciplinamiento de los trabajadores.

Respecto de los cambio en las relaciones del trabajo en la empresa, en el Hipódromo se modificaron parte de las condiciones de trabajo demandadas a partir de una política de mayor acercamiento de la empresa con los trabajadores mediante la re-estructuración del departamento de Recursos Humanos. Asimismo, la empresa como el sindicato sumó a sus estructuras a algunos de los trabajadores que adhirieron a las medidas gremiales previas al

despido. El gremio por su parte también instaló un local gremial en la planta para atender las consultas de los trabajadores, no obstante no realizó la convocatoria de delegados que se demandaba.

En relación a los casos donde se efectivizaron las reinstalaciones vemos que antes y durante el reingreso, las empresas desplegaron distintas políticas de aislamiento hacia los trabajadores. Muestra de ello es el cambio de puesto de Daniel Miranda en la empresa Chevallier quien se desempeñaba como chofer y fue reubicado en una boletería en otros establecimientos, el vaciamiento de tareas a Juárez Juan Pablo y la reubicación de todos los trabajadores que lo conocían. Por otra parte, aquí también se observan cambios en la estructura empresarial, por ejemplo mediante el cambio de gerencia en Farmacity y Carrefour.

La relación de las estructuras sindicales con los trabajadores también se modificó. Así en Farmacity al ingreso de Juan Pablo Juárez el sindicato formalizó la convocatoria de delegados y esto motorizó la extensión de la organización en varios locales. No obstante, aún desconoce el otorgamiento de licencias gremiales para esos delegados por posicionarse en oposición a la conducción. En los casos de las empresas Chevallier y El Rápido se observa que el reingreso de los despedidos extremó la tensión de la relación entre la UCRA y la UTA, en este sentido se observan numerosas denuncias de enfrentamientos físicos y amenazas. Una diferencia en ambos casos es que en Chevallier el gremio optó por continuar la disputa con la UTA mediante el apoyo a una nueva lista opositora y en El rápido se convocó a elección dentro de la órbita de la UCRA. Por último, en Carrefour el SPJC consiguió mejoras para los trabajadores e incluso extendió la cantidad de delegados en el establecimiento.

En el marco del conjunto de los cambios descripto se observan avances en las condiciones de trabajo y una mayor participación de los trabajadores en la empresa. Así en Farmacity los trabajadores han conseguido el cumplimiento pleno del convenio colectivo de trabajo, en Carrefour se lograron aumentos salariales y tanto en Chevallier como en El Rápido se conquistó el cumplimiento de los acuerdos salariales negociados entre UTA y las empresas.

5. Conclusión

Los cambios en la tendencia de la jurisprudencia laboral en materia de despidos antisindicales contra trabajadores sin fueros posibilita, mediante distintos instrumentos legales, la reinstalación de los afectados en los lugares de trabajo. Pese a la falta de acuerdo en la materia, la aplicación del artículo 47 de la LAS y la ley 23592 como la inversión de la carga de la prueba protegen al trabajador en la instancia judicial sentando mejores condiciones a la hora de posibilitar la nulidad del despido y su consiguiente reinstalación. En este sentido la jurisprudencia de la CSJN es un antecedente que potencia la protección a los trabajadores. No obstante resta estudiar su repercusión en los juzgados inferiores a partir de un análisis exhaustivo de las resoluciones judiciales posteriores.

Si bien el estudio de casos conforma una muestra acortada de las implicancias e impacto de las tendencias jurisprudenciales en las relaciones laborales al interior de los lugares de trabajo, permiten tener un primer acercamiento los cambios que opera en las relaciones y comportamiento de todos los sujetos intervinientes.

En primer lugar, se observa que en un mismo caso coexisten activistas despedidos que recibieron una resolución favorable en su regreso a la planta junto a otros cuyo resultado fue negativo. En este sentido, pareciera que la falta de homogeneidad de criterio deja sujeta la reinstalación al juzgado o sala que toma el caso.

En los casos favorables, se observa que la medida judicial no garantiza la reinstalación dejando su efectividad en la voluntad empresaria o la presión que pueda ejercer el trabajador en forma individual o el colectivo organizado en la planta. Aquí es importante señalar que el tiempo que transcurre desde el despido hasta la resolución judicial también se presenta como obstáculo para la organización ya que habilita a la empresa a disuadir la organización en la planta.

Así, en aquellos lugares donde se consiguió efectivizar la reinstalación esta es una herramienta que potencia la organización en la planta mientras que en los lugares donde no se efectivizó, obstaculiza su continuidad.

Frente a este nuevo escenario las empresas en un primer momento actúan aplicando despidos y persecuciones sobre los activistas pero otorgando las demandas en materia de condiciones laborales. En un segundo momento se observa que el proceso de organización repercute en la estructura empresaria mediante la modificación de las gerencias de recursos humanos y la reorganización del personal en la planta.

Por último las estructuras gremiales también se ven influidas por estos procesos. Así, en los lugares donde los trabajadores se oponen a la conducción gremial, en un primer momento intentan disuadir la organización mediante la negativa o dilación en la convocatoria a elecciones y en segundo momento tienen un mayor acercamiento en los lugares de trabajo mediante la concesión de la convocatoria a elecciones o presencia en la planta. Por otro lado, en los lugares donde se conforman comisiones internas en estructuras “paralelas” a los gremios pre-existentes, estas se fortalecen con las reinstalaciones pero continúan con una fuerte disputa con las empresas y las cúpulas sindicales. Por último, en los lugares donde se conforman nuevas estructuras, la reinstalación habilita a los trabajadores a contar con representantes en la planta.

Bibliografía

- Abal Medina, P. y Crivelli, K. (2011). Resistencia sindical en el lugar imposible. Los delegados de Wal Mart Avellaneda. En Abal Medina, P. y Diana Menéndez, N. (comps.) Colectivos resistentes. Procesos de politización de trabajadores en la Argentina reciente. Buenos Aires, Argentina: Imago Mundi.
- Ambruso, M.; Campos, J.; et al (2008): La negociación colectiva y el conflicto laboral en la post convertibilidad. Tensiones y perspectivas a partir de su recorrido reciente (Argentina, 2003 – 2008). Ponencia en VIII Jornadas Nacionales y V Latinoamericanas Hacer la Historia, Universidad de Córdoba, Argentina.
- CENDA (2007). Normativa laboral - Principales modificaciones en la legislación desde 2003 En: El trabajo en Argentina. Condiciones y perspectivas. Informe Laboral Nro. 13, disponible en: http://cenda.org.ar/files/CENDA_Informe_Laboral_13.pdf
- Doyon, L. (1977) Conflictos obreros durante el régimen peronista 1946 – 1955, Ed. Desarrollo Económico N° 67, Buenos Aires, Argentina.
- Garro, G.; et. Al (2011): Ley, jurisprudencia y modelo sindical: tensiones y debates actuales en torno a los despidos discriminatorios de carácter gremial en Trabajadores y conflictos laborales en el nuevo régimen de empleo de la Argentina. En imprenta.
- James, D. (2010) Resistencia e integración: El peronismo y la clase trabajadora, 1946-1976. – 2da ed. Buenos Aires, Argentina. Ed. Siglo XXI.

Meik, M. (2007). El derecho al trabajo proyectado como un derecho fundamental de protección efectiva contra el despido arbitrario, en Ramírez, Luis Enrique (coordinador), El derecho del trabajo en la Constitución Nacional (A 50 años de la sanción del artículo 14 bis), B de F, Buenos Aires, 2007, pp. 145-174.

ODS (2011): Informe de Violaciones a la Libertad Sindical en 2011 del Observatorio del Derecho Social, disponible en: www.obderechosocial.org.ar

Pérez Crespo, G (2009) ATE c/ Ministerio de Trabajo. Algunas precisiones sobre los alcances del fallo de la Corte, disponible en <http://www.tel.org.ar/legales/gpcfalloatemt.pdf>

PIMSA (2007). Los hechos de rebelión en Argentina 2002-2007, disponible en: <http://www.pimsa.secyt.gov.ar/publicaciones.htm>