



PODER JUDICIAL DE CÓRDOBA

**JUZGADO CONCILIACION Y TRABAJO 8A
NOM - SEC.16**

Protocolo de Sentencias

Nº Resolución: 97

Año: 2023 Tomo: 2 Folio: 379-387

EXPEDIENTE SAC: 10031111 - LUCERO, CLAUDIO ALEJANDRO C/ EMPRESA PROVINCIAL DE ENERGIA DE CORDOBA

- PROCEDIMIENTO SUMARIO - ACCIONES SINDICALES

PROTOCOLO DE SENTENCIAS. NÚMERO: 97 DEL 24/04/2023

SENTENCIA NUMERO: 97. CORDOBA, 24/04/2023. Y VISTOS: estos autos caratulados LUCERO, CLAUDIO ALEJANDRO C/ EMPRESA PROVINCIAL DE ENERGIA DE CORDOBA – PROCEDIMIENTO SUMARIO - ACCIONES SINDICALES, Expte. 10031111 de los que resulta que: **I)** con fecha 05/05/2021 comparece el Sr. Claudio Alejandro Lucero DNI n° 22.033.532 con el patrocinio letrado del Dr. Pablo Daniel Gener e interpone demanda de querrela por práctica desleal en contra de la Empresa Provincial de Energía de Córdoba (EPEC) en función de lo establecido en el art. 53 inc. j de la Ley 23.551 (Ley de Asociaciones Sindicales, en adelante LAS). Solicita que se declare al accionar desplegado por la demandada como “práctica desleal”, se ordene el cese inmediato de las conductas delictuales desarrolladas y se imponga la sanción establecida en el art. 55 de la LAS como así también astreintes en los términos del art. 804 del Código Civil y Comercial. Plantea que trabaja en relación de dependencia para la accionada desde el 24/8/2004, que reviste el cargo convencional de Sub Jefe Mayor (Cat. 15) y que actualmente se encuentra con licencia gremial por haber sido elegido para tal fin en los últimas elecciones celebradas en el gremio Luz y Fuerza Córdoba, en el que ocupa el cargo de Sub Secretario de Política Energética. Relata que viene siendo objeto de una palmaria discriminación, ya que desde el año 2018 la accionada ha otorgado recomposiciones salariales a

empleados de la empresa pertenecientes a otras entidades gremiales, obviando al accionante, decisión motivada por razones de índole gremial, como producto del conflicto existente entre la EPEC y la entidad sindical a la cual está afiliado -Gremio Luz y Fuerza Córdoba Capital- originado en la intención de la accionada de modificar el CCT 165/75 vigente. Expone que fruto de una política empresarial tendiente a forzar la renegociación del Convenio Colectivo vigente (165/75), la estrategia de la empresa accionada ha consistido en otorgar recomposiciones salariales solamente a aquellos trabajadores nucleados en las otras entidades sindicales del sector que sí se han avenido a declinar ciertos derechos del CCT (Sindicatos de Luz y Fuerza de Villa María y Río Cuarto). Dice que esa decisión ha sido adoptada en forma de castigo y con evidente afán disciplinario por la negativa del Sindicato Luz y Fuerza Córdoba, a acordar los cambios que se pretenden imponer. Afirma que la discriminación referida, constituye una verdadera “práctica desleal” ya que no se encuentra fundamentada en razones objetivas, sino en la necesidad de castigar y disciplinar a aquellos trabajadores que asumen la defensa de la Convención Colectiva que se pretende “dar por tierra”. A continuación, describe el marco histórico y explicita el conflicto gremial aludido. Así, expone que a principios del año 2018, debido a una serie de cambios en la política energética ejecutados a nivel nacional (eliminación progresiva de subsidios en la cadena de producción, distribución y consumo de energía) y de manera principal por la mala gestión de sus mandos directivos, la EPEC anunció que se encontraba en serios inconvenientes a nivel operacional y que no podría continuar afrontando el pago de los haberes del personal sin asistencia del Estado Provincial. Dice que la situación derivó en que desde el Poder Ejecutivo provincial se decidiera adoptar medidas para reducir el supuesto déficit operacional de la empresa. Que en ese marco, la conducción de la EPEC tomó la decisión de denunciar el CCT 165/75 de aplicación e inició para ello una ofensiva mediática en contra de los trabajadores de la empresa a través de la prensa escrita y los medios audiovisuales de mayor penetración en la ciudad de Córdoba. Señala que el argumento empleado como “punta de lanza” a tal efecto consistía en sostener que el costo salarial del personal de la EPEC era la única causa de la particular situación económica y financiera que la empresa se encontraba atravesando, obviando los

desmanejos gerenciales y políticos en los que la Directiva de la Compañía había incursionado, como así también la modificación de la política energética a nivel del Estado nacional anteriormente aludida (que implicaba una fuerte quita de subsidios y por tanto aumentaba drásticamente el costo de la energía adquirida por la EPEC). Expone que la falta de pago de los haberes, el incumplimiento de las condiciones laborales pactadas a nivel convencional, el dictado de normas provinciales contrarias a lo establecido en dicho convenio y la denuncia del CCT desataron un conflicto gremial entre los trabajadores y la EPEC que motivó sucesivos paros de actividades entre diferentes medidas de protesta, con gran tensión entre el personal de la empresa y su junta directiva. Que la denuncia de la CCT naufragó en las instancias administrativas pertinentes debido a su falta de fundamentación y evidente ilegalidad, por lo que continuó y continúa rigiendo el CCT 165/75 que pretendía modificar en función del principio de ultraactividad convencional. Dice que ante el fracaso de la iniciativa, y luego del incesante bombardeo mediático al cual fueron y siguen siendo sometidos los trabajadores de la empresa, la patronal comenzó a utilizar el mecanismo de negociación paritaria como ariete para permear voluntades y lograr así las modificaciones convencionales buscadas. Que aprovechando las particularidades de la conformación del mapa sindical dentro de la actividad del sector y la empresa (dentro de un mismo Convenio Colectivo de Empresa existen tres organizaciones sindicales con personería gremial, cada una actúa en una zona geográfica distinta; Luz y Fuerza ciudad de Córdoba, Luz y Fuerza Villa María y Luz y Fuerza Río Cuarto), los CEO de la EPEC comenzaron a ofrecer recomposiciones salariales, a cambio de la modificación “siempre a la baja” de aquellas cláusulas convencionales que resultaban incómodas para la empresa. Remarca que ofrecían “solo recomposiciones salariales”, no aumentos del haber que mejoran el valor real de la prestación laborativa. Puntualiza que la postura asumida por la EPEC no tenía por objeto “negociar” intercambiar posiciones, ceder a cambio de obtener, sino simplemente imponer la modificación a la baja de ciertas cláusulas del CCT a cambio de dinero. Dice que así, de manera abierta y desembozada, la patronal impuso como pauta “negocial” en el ámbito de las Comisiones Paritales convocadas únicamente para la discusión salarial (artículo 3 del CCT 165/75), que sólo avanzaría en un acuerdo en ese sentido si

los gremios con personería (Luz y Fuerza Córdoba, SIRELyF y Luz y Fuerza Río Cuarto) participantes de la negociación, se avenían a convalidar la modificación del CCT 165/75 que había sido objeto de denuncia. Menciona que inicialmente todos los sindicatos rechazaron los ultimátums de la empresa la que, por toda respuesta, vació de contenido a la negociación parital al otorgar recomposiciones salariales *inaudita pars*, fuera del marco de la discusión de paritarias, pasando por alto a los representantes gremiales con quienes supuestamente estaba negociando; y finalmente, en el mes de octubre del año 2018, SIRELyF (Sindicato Regional Luz y Fuerza), entidad gremial que nuclea y representa a los trabajadores de la compañía que prestan servicios en Villa María y alrededores, cedió ante la presión ejercida y se allanó a la espuria componenda, obteniendo así la recomposición salarial del diez por ciento (10%) buscada por todas las entidades gremiales hasta ese momento (Córdoba, SIRELyF y Río Cuarto) entregando a cambio, las cláusulas convencionales exigidas por la accionada. Añade que los trabajadores de Córdoba y Río Cuarto nada lograron porque sus organizaciones gremiales no cedieron al chantaje. Refiere que posteriormente ya en el año 2019, el gremio Luz y Fuerza Río Cuarto pactó con la empresa las mismas condiciones que anteriormente había arreglado Villa María obteniendo así la recomposición. Destaca que los empleados de la accionada nucleados bajo el gremio Luz y Fuerza Córdoba fueron discriminados; que ningún aumento se les otorgó debido a la negativa a modificar el CCT de aplicación. Puntualiza que la discriminación señalada no obedeció a una causa objetiva sino a la decisión de la entidad gremial de defender el CCT, del ejercicio, en definitiva, del derecho sindical. Plantea que la discriminación salarial comenzó a impactar en sus haberes a partir del mes de diciembre del año 2018 y persiste a la fecha ya que la EPEC continúa sometiendo la discusión salarial a la modificación/entrega de las cláusulas convencionales cedidas por las otras dos entidades gremiales. Dice que en 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 sostuvo 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 en 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...”. A continuación, efectúa una caracterización de la normativa violentada por la demandada. Entiende que la conducta desplegada por la EPEC que impugna se encuentra específicamente tipificada como práctica desleal en el inc. j del art. 53 de la Ley 23.551. Sostiene que al otorgar la recomposición salarial pretendida por todas las entidades gremiales dentro de la Comisión Parital conformada a tal efecto (discutir salarios) solo a aquellos trabajadores representados por los sindicatos que se avinieron a convalidar la modificación convencional a la baja exigida por la empresa, excluyéndolo por pertenecer al ámbito de representación y encontrarse afiliado a la entidad gremial (gremio Luz y Fuerza Córdoba) que se negó a la componenda, supeditando dicha recomposición a la modificación convencional exigida, constituye un evidente y palmario trato discriminatorio no justificado que le produce un daño patrimonial cierto, mensurable e ilegal. Remarca que la práctica le genera un daño patrimonial ya que otros trabajadores que prestan servicios en las mismas condiciones y en la categoría de revista que la suya, gozaron de un incremento del diez por ciento (10%) en su haberes a partir de diciembre de 2018 que a la fecha continúa ya que al ser incorporado a la remuneración mensual ha impactado en todas las recomposiciones de haberes fijadas

desde ese entonces. Postula que la conducta de la empresa le genera un daño injustificado ya que la discriminación tuvo como causa y objeto final castigar al accionante y al resto del personal agremiado a Luz y Fuerza de Córdoba por no admitir el cambio a la baja del CCT 165/75. Remarca que la discriminación tiene como raíz el ejercicio de un derecho gremial: la defensa de la aplicación del CCT vigente en la empresa. Sostiene que la recomposición salarial otorgada a un colectivo de trabajadores a cambio de la modificación de una parte del CCT es consecuencia de un accionar delictual de sometimiento de una parte a la otra través de un medio negocial no adecuado a tal fin. Sobre el elemento subjetivo de la conducta -dolo- postula que la discriminación salarial aludida, es el corolario de una serie de actos ejecutados a sabiendas y con la intención de provocar el daño patrimonial acusado, aprovechándose a tal fin de las condiciones macro económicas del país (alta inflación estructural existente) que fueron utilizadas como ariete para permear voluntades y lograr la modificación del CCT que, por vías lícitas, no habían logrado. Dice que se encuentra legitimado para solicitar la declaración de práctica desleal por ser un damnificado del obrar delictual imputado a la EPEC conforme el art. 54 de la LAS. Añade que sufre un daño cierto y cuantificable en su patrimonio consecuencia directa de las prácticas desleales señaladas. Peticiona que se declare que las acciones ejecutadas por la demandada sean consideradas práctica desleal, ordenando el cese inmediato de las mismas. Pide que se aplique el máximo de la sanción prevista del art. 55 de la LAS. Asimismo, como el daño ocasionado le ha provocado un perjuicio evidente en su patrimonio personal peticona se condene a la accionada a abonar astreintes conforme lo prevé como posibilidad el art 55 íb remitiendo al art. 804 del CCC. Formula reserva del caso federal. Ofrece pruebas. **II)** Por decreto de fecha 18/05/2021 se admite la demanda, imprimiéndose a la acción el trámite del art. 31 de la Ley 7987, de conformidad a lo dispuesto en el art. 83 del mismo cuerpo legal. **III)** Corrido traslado a la demandada, mediante escrito “TRASLADO EVACUA” del 17/06/2021, comparecen sus apoderados Mariana Beatriz Miseta y Ramón Viramonte, quienes lo contestan en tiempo y forma solicitando el rechazo de la querrela por práctica desleal incoada, con costas. EPEC reconoce el vínculo laboral con el accionante, la fecha de ingreso y su situación de revista en el CCT 165/75. Hace una negativa genérica

de los hechos y derechos expuestos en la demanda. Específicamente, niega que desde la empresa se realicen contra el trabajador maniobras arbitrarias e infundadas y menos aún, que sea objeto de trato desigualitario ni de discriminación arbitraria e infundada. Niega que desde el año 2018 haya otorgado recomposiciones salariales a otros empleados obviando al actor por razones gremiales, como así también que tal pretendido extremo sea producto de un conflicto entre EPEC y la entidad sindical Luz y Fuerza Córdoba Capital. Niega que exista una política empresarial tendiente a forzar una renegociación del CCT vigente (165/75 E) y que exista una “estrategia” a otorgar recomposiciones salariales solamente a trabajadores nucleados en otras entidades sindicales que se han avenido a modificar ciertas cláusulas del CCT (Sindicato de Luz y Fuerza Villa María y Río Cuarto). Niega que exista alguna decisión adoptada en forma de castigo por negarse la entidad sindical a acordar cambios. Niega que la discriminación mencionada en la demanda constituya una práctica desleal y menos aún que se castigue a aquellos trabajadores que asumen la defensa de la Convención Colectiva. Niega que a principios de 2018 debido a cambios en la política energética la nivel Nación y por una mala gestión en los mandos directivos, anunciara que se encontraba en serios inconvenientes y que no podría continuar afrontando el pago de los haberes del personal. Niega que el Poder Ejecutivo decidiera adoptar medidas para reducir el supuesto déficit. Niega que la conducción de la empresa haya tomado la decisión de denunciar el CCT 165/75 E y menos aún que se iniciara una ofensiva mediática en contra de los trabajadores a través de prensa escrita y medios audiovisuales. Niega que haya utilizado en algún momento “como punta de lanza” que el costo salarial del personal era la única causa de la particular situación económica y financiera de la empresa. Niega que haya empleado el mecanismo de negociación paritaria como ariete para permear voluntades y lograr así las modificaciones convencionales buscadas. Niega que en la empresa existan CEOs y que mediante ellos ofrezca recomposiciones salariales exigiendo como condición previa la modificación de cláusulas convencionales incómodas para la EPEC. Niega que haya impuesto modificaciones a la baja de ciertas cláusulas del CCT a cambio de dinero. Niega que haya impuesto como pauta negocial en el ámbito de las comisiones paritales que sólo avanzaría si los gremios con personería se avenían a convalidar la

modificación del CCT 165/75. Niega haber otorgado recomposiciones fuera del marco de la discusión paritaria pasando por alto los representantes gremiales. Niega que en octubre de 2018 el Sindicato Regional de Luz y Fuerza que nuclea los trabajadores de Villa María haya cedido a la presión ejercida y haya obtenido recomposición del 10% a cambio de entregar cláusulas convencionales; y que en 2019 el gremio de Luz y Fuerza de Río Cuarto haya pactado los mismos términos que Villa María. Niega que los empleados nucleados bajo el sindicato de Córdoba hayan sido discriminados y que ello obedezca a la negativa de modificar el CCT aplicable. Niega haber cometido extorsión económica planificada. Niega que haya cometido y/o incurrido en acto o conducta prevista normativamente como supuestos de práctica desleal y/o susceptible de ser calificada como delictual, impugnando formal y sustancialmente los fundamentos sobre los que basa la demanda, por ser los mismos ajenos a la realidad y no ajustados a derecho. De manera preliminar sostiene la ausencia de legitimación sustancial activa. Dice que la pretensión ensayada por el actor resulta improcedente y manifiestamente inadmisibile por inexistencia del presupuesto de hecho al que el ordenamiento normativo supedita la admisibilidad de esta particular pretensión procesal. Cita doctrina. Plantea que el reclamante denuncia haber sido objeto de una supuesta discriminación por parte de EPEC a partir de maniobras ejecutadas por la patronal pero en ningún pasaje del escrito menciona o describe que se encuentren directa ni indirectamente relacionados al ejercicio por parte del actor de los derechos sindicales tutelados por el régimen de la Ley 23.551 conforme lo establece la previsión normativa al amparo de la cual acciona. Afirma entonces que los hechos supuestamente discriminatorios que conforman el relato de la demanda incoada no existen más que en una construcción imaginaria y tampoco se encuentran identificadas, mencionadas ni individualizadas como relacionadas o de algún modo vinculadas al ejercicio individual de alguno de los derechos sindicales tutelados por el ordenamiento normativo, que es la hipótesis sobre la cual se acciona. Dice que no surge de ningún pasaje del escrito de demanda que el Sr. Lucero afirme, sostenga y/o describa la existencia de algún tipo de relación causal que vincule y/o relacione a los actos y/o conductas arbitrariamente discriminatorias supuestamente ejecutados por la EPEC en su contra con el ejercicio de los derechos sindicales tutelados por la Ley 23.551 por parte

del actor. Refiere que dada la taxatividad de los supuestos normativos del art 53 de la Ley 23.551 e imposibilidad de aplicación extensiva, no cabe duda que, conforme la literalidad del inc. J, el supuesto se encuentra circunscripto a que, la supuesta práctica o trato discriminatorio alegado lo sea en razón (o como consecuencia) del ejercicio de los derechos sindicales tutelados por este régimen. Entiende que a partir del contenido de la demanda con la ausencia de las ineludibles cargas de afirmación que debieron ser plasmadas como presupuestos habilitantes para la admisibilidad y tratamiento de la pretensión procesal objeto de la acción, corresponde la desestimación in limine del planteo. Remarca que la postura asumida y confesada por el propio accionante, demuestra *ab initio* su falta de legitimación activa para reclamar por el carril sancionatorio planteado en autos, en tanto el propio actor ha omitido si quiera invocar cual/es han sido los derechos tutelados por la LAS que estima agredidos por discriminación. Es decir, omite configurar o atribuir conducta activa u omisiva a EPEC que menoscabe los derechos contemplados a título individual en la LAS. Afirma que el actor carece de legitimación activa “individual” para demandar por el carril de la querrela en cuanto ha omitido identificar las conductas típicas que puedan sustentar su reclamo. A continuación, refiere al encuadramiento convencional y sindical del personal dependiente de la EPEC. En primer lugar, nombra al CCT E N° 165/75 celebrado entre la EPEC y los tres sindicatos de la Luz y Fuerza de la Provincia de Córdoba cuya particularidad radica en que las entidades sindicales suscriptoras comparten el ámbito personal de representatividad de trabajadores -dependientes comprendidos en los cargos correspondientes a las categorías 1 a 18 con exclusión de directores, gerentes, subgerentes y personal superior- aunque con ámbitos territoriales diferentes. Dice que, en segundo lugar, se encuentra el CCT 42/91 celebrado entre EPEC y la Asociación del Personal Superior de EPEC, que comprende dentro de su ámbito de aplicación al personal superior o jerárquico dependiente de la EPEC en todo el ámbito de la provincia, con exclusión de directores, gerentes, subgerentes y cargos equivalentes que constituyen el personal fuera de convenio. Que de ello se sigue que, desde el plano convencional, el encuadramiento del personal se divide entre el comprendido en el CCT 165/75 y el CCT 42/91. Respecto del personal de base, entre los cuales se encuentra el accionante, en lo que se

refiere al encuadramiento sindical, afirma que si bien el personal dependiente que desarrolla tareas en las categorías 1 a 18 posee un único encuadramiento convencional (en el CCT 165/75) existen tres entidades sindicales con personería gremial que de acuerdo al área o jurisdicción sindical correspondiente poseen aptitud para ejercer la representación exclusiva de los trabajadores y a partir de dicha aptitud, la potestad de negociar colectivamente para cada uno de esos ámbitos de representación otorgados por tales personerías y a favor de sus representados. Postula que el tratamiento que en materia salarial recibió cada universo de trabajadores, lo fue de manera uniforme e igualitaria según el encuadramiento convencional de sus respectivos cargos de revista y, en el caso del denominado personal de base conforme las respectivas jurisdicciones territoriales sindicales; con total y absoluta independencia de la circunstancia de que mantuvieran o no afiliación a alguna de las organizaciones gremiales. Es decir que el reclamante, que reconoce encontrarse afiliado al Sindicato de Luz y Fuerza de Córdoba recibió en materia de remuneraciones el mismo tratamiento que quienes se encuentran dentro del ámbito del CCT 165/75 y bajo la jurisdicción territorial del Sindicato de Luz y Fuerza de Córdoba, pero sin estar afiliados al mismo; es decir en las mismas e idénticas circunstancias y condiciones objetivas, lo que resulta demostrativo de la inexistencia del supuesto de hecho susceptible de ser calificado -siquiera como indicio- de trato desigualitario por parte de la empresa. Reconoce que con motivo de la decisión empresaria de denunciar el CCT 165/75 con el objeto de iniciar el proceso de negociación convencional a fin de actualizar y adecuar su contenido y cláusulas a la realidad y coyuntura de las actividades del transporte, distribución y generación de la energía eléctrica actuales, se suscitó en el ámbito un típico conflicto colectivo de intereses. Dice que dicho conflicto transitó distintas instancias de diálogo a nivel provincial y nacional, en cuyo transcurso tuvo lugar la apertura del procedimiento de negociación colectiva por ante la autoridad administrativa del trabajo. En tal contexto se arribaron a acuerdos parciales, el primero de ellos celebrado con el Sindicato Regional de Luz y Fuerza en el mes de diciembre de 2018 y durante el transcurso de la primera mitad del año 2019, se suscribieron acuerdos con el Sindicato de Luz y Fuerza de Río Cuarto y con la Asociación del Personal Superior de EPEC. Destaca que el universo de trabajadores

encuadrados en el CCT 165/75 E bajo la jurisdicción del Sindicato de Luz y Fuerza de Córdoba percibieron, a partir del mes de enero de 2019 incrementos salariales similares a los de los demás dependientes de la EPEC. Expone que fue el Sindicato de Luz y Fuerza de Córdoba la única entidad sindical con la cual no se logró un entendimiento de similares características a los que se arribaron con las demás organizaciones gremiales que representan trabajadores de la EPEC. Dice que las negociaciones alcanzadas entre la empresa y los otros tres sindicatos derivaron en acuerdos colectivos específicos en el marco de la disponibilidad negocial convencional amparada por el ordenamiento normativo que están muy lejos de configurar un accionar delictual. La circunstancia de que de los mismos no hubiese participado el Sindicato de Córdoba que es la entidad gremial que posee con exclusividad la aptitud para representar los intereses colectivos del universo de trabajadores al que pertenece el actor, de ningún modo habilita a predicar la configuración de acto u omisión susceptible de ser calificada como trato discriminatorio ni conducta arbitraria, ilegal o ilegítima por parte de la EPEC y mucho menos que pudiese existir relación causal motivada en el ejercicio de los derechos sindicales tutelados por el régimen de la Ley 23.551. A continuación, detalla las garantías y principios constitucionales de no discriminación, igualdad de trato y remuneración. Afirma que no se configura trato desigualitario ni la discriminación denunciada por el actor, quien conoce perfectamente y es parte de la decisión de no negociar tomada por el sindicato de Córdoba, desconociendo las negociaciones colectivas llevadas a cabo y alcanzadas con todos los restantes sindicatos. Entiende que la EPEC carece de legitimación pasiva para ser demandada más aún por un empleado que integra la comisión directiva del Sindicato de Luz y Fuerza de Córdoba que ha decididamente formado parte de la decisión de no negociar, sostenidamente mantenida por dicho sindicato, en total falta de buena fe y en contradicción a las reglas y principios del derecho colectivo vigente. Solicita se rechace la demanda en forma total, con imposición de costas, en tanto es claro que la conducta de EPEC de ninguna manera configura la conducta atribuida y los actos desplegados de ningún modo resultan susceptibles de ser calificados ni interpretados como incursos en una práctica o tratamiento discriminatorio respecto del actor. **III)** Mediante decreto del 30/06/2021 se provee a la prueba ofrecida por las partes.

Diligenciadas las probanzas, se incorpora la documental ofrecida por ambas partes, que ha quedado reconocida, conforme a las constancias de autos. También se ha producido la prueba de exhibición de documentación requerida por el accionante. Posteriormente, se fija audiencia a los fines previstos por el art. 31 de la LPT, la que tuvo lugar el día 24/05/2022, con el comparendo de ambas partes y se recepta la confesional del accionante. Asimismo, se agregaron las respuestas de las informativas ofrecidas por ambas partes, a saber: Dirección de Conciliación y Arbitraje y Ministerio de Trabajo de la Nación, correspondientes a la parte actora; y Ministerio de Trabajo de la Nación, Ministerio de Trabajo de la Provincia y Sindicato de Luz y Fuerza de Córdoba, correspondientes a la parte demandada. Finalmente, se incorporan las testimoniales brindadas por los Sres. RMartin Gabriel Ibáñez, Claudio Alberto Puértolas, Fabián López, Omar Hugo Sereno, Oscar Alberto Claudio Luque, Rubén Pedro Bergesio, Juan Manuel Losada, Jorge Armando Dean, Juan Manuel Baggini, Néstor Alberto Figueroa, Rodolfo Bonetto, Máximo Humberto Brizuela que constan en los autos OLMEDO, MANUEL DOMINGO C/ EMPRESA PROVINCIAL DE ENERGIA DE CORDOBA - PROCEDIMIENTO SUMARIO - ACCIONES SINDICALES” expediente 10031112 tramitada ante por el Tribunal de Gestión Asociada de Conciliación y Trabajo nro. 1, Juez nro. 9 y de dichas actas se corrió vista a las partes, sin que la hayan evacuado, conforme certificado de fecha 15/03/2023. Acompañados los alegatos de los respectivos contendientes (conf. escritos de fechas 29/03/2023 y 30/03/2023), quedaron los presentes en condiciones de resolver. **Y CONSIDERANDO: I)Que,** conforme al relato efectuado en los vistos de la presente resolución, en breve síntesis, en los presentes el accionante -afiliado al Sindicato de Luz y Fuerza de Córdoba- acusa a la demandada de practicar trato discriminatorio, por el otorgamiento de recomposiciones salariales a empleados de la empresa pertenecientes a otras entidades gremiales, por razones de índole gremial, como producto del conflicto existente entre la EPEC y la entidad sindical a la que está afiliado. Entiende que la EPEC ha ejecutado a sabiendas un conjunto de actos concatenados con la finalidad de obligar a la entidad gremial que lo representa a ceder derechos adquiridos mediante la modificación a la baja del CCT vigente. Entiende que la discriminación apuntada tiene como fin castigar y disciplinar al colectivo de trabajadores, entre

los cuales él se encuentra, por ejercer un derecho ínsito a la cuestión gremial: la defensa del convenio colectivo vigente. Plantea que la práctica le provoca un daño patrimonial. Pide se declare la conducta desplegada por la accionada como práctica desleal ordenando el cese de las conductas delictuales y se imponga la máxima sanción establecida en el art. 55 de la LAS como así también astreintes en los términos del art. 804 del CCC. Por su parte, la demandada alega que tratándose la querrela de un proceso sancionatorio y considerando que el Sr. Lucero ha omitido invocar cuáles han sido los derechos tutelados por la Ley 23.551 que estima agredidos por discriminación, entonces la demanda padece de un vicio insubsanable y debe ser rechazada. Afirma que la demanda resulta inadmisibles por falta de legitimación activa del accionante en tanto omite configurar o atribuir conducta activa u omisiva a EPEC que menoscabe los derechos contemplados a título individual en la Ley 23.551. Plantea que el actor carece de legitimación activa “individual” para demandar por el carril de la querrela en cuanto ha omitido identificar las conductas típicas que puedan sustentar su reclamo. Asimismo, sostiene que el tratamiento que en materia salarial recibió el actor es el mismo que quienes se encuentran dentro del ámbito del CCT 165/75 y bajo la jurisdicción territorial del Sindicato de Luz y Fuerza de Córdoba pero sin estar afiliados al mismo, lo que demuestra la inexistencia de un supuesto de hecho susceptible de ser calificado -siquiera como indicio- de trato desigualitario por la EPEC. **II)** De manera preliminar cabe destacar que la Ley de Asociaciones Sindicales considera prácticas desleales a determinadas conductas antisindicales de los empleadores enumeradas en los once incisos de su art. 53. La ley no define las prácticas desleales sino que efectúa un detalle de las conductas contrarias a la ética de las relaciones profesionales del trabajo. Existe unanimidad en doctrina y jurisprudencia en cuanto a que el catálogo que brinda la ley en su artículo 53 es cerrado porque la consecuencia prevista es una multa (art. 55, LAS) ante lo cual se impone la tipicidad. También, respecto de que conforman un ordenamiento sancionatorio, lo que trae aparejado que ciertos principios del derecho penal les sean aplicables. El principio de legalidad también llamado de “reserva legal” de origen constitucional, fundado principalmente en los art. 18, 19 y 75 incs. 12, 76, 99 inc. 3 y 109 de la Constitución nacional rige plenamente en materia de juzgamiento de prácticas desleales y se expresa

en que: a) la conceptualización de las conductas que son consideradas prácticas desleales deben ser establecidas obligatoriamente por la ley en sentido formal; b) la ley que fija las conductas consideradas prácticas desleales debe ser anterior al hecho del proceso y c) no pueden establecerse otras conductas como prácticas desleales que las establecidas taxativamente en la ley. (conf. Enrique Strega, Asociaciones Sindicales, Ley 23.551, La Ley, pág. 530). Etala resalta que esta característica que deriva del principio de legalidad se conoce como principio de “tipicidad”, esto es, la exigencia que la acción que el ordenamiento va a sancionar sea una acción típica. **III)** Dado que lo que se decida respecto del planteo de falta de legitimación sustancial activa del accionante podría tener la virtualidad de definir el resultado del pleito sin necesidad de entrar a considerar otras cuestiones, corresponde comenzar por este punto traído como defensa por la representación de la EPEC. Al respecto, el Tribunal Superior de Justicia ha dicho “sabido es que la legitimación *ad causam* o para obrar, refiere a la relación que debe existir entre el sujeto demandante o demandado y el interés sustancial discutido en el proceso y se diferencia de la legitimación procesal por cuanto ésta refiere a la aptitud de idoneidad para actuar en un proceso, en el ejercicio de un derecho propio o en representación de otro... La calidad o legitimación *ad causam* (entendida como la identidad entre la persona del actor o del demandado, y aquéllas especialmente habilitadas por la ley para asumir tales calidades) es un extremo que el juez debe examinar previamente a la entrada en la pura sustancia del asunto, pues de faltar la misma ningún derecho a favor del actor podrá ser declarado. En otras palabras -por regla- la falta de legitimación constituye un impedimento sustancial para que el magistrado pueda expedirse acerca de la existencia del derecho que se controvierte en el juicio. En efecto, representa un requisito de la pretensión contenida en la demanda, y no una excepción en sentido estricto ni un impedimento procesal, en tanto lejos de referirse al procedimiento, contempla la relación que debe existir entre el sujeto demandante o demandado y el interés sustancial discutido en el proceso”. (TSJ, Sala Civil y Comercial, Auto 224 de fecha 10/10/2018 en “Flores Carrera, Carlos Manuel c/ Unión Obreros y Empleados de la Industria Maderera de Córdoba – Ordinario – Cumplimiento/Resolución de Contrato – Recurso Directo. Expte. 6241090”). En el mismo precedente, el máximo tribunal provincial respecto

de la oportunidad procesal para resolver sobre la legitimación sustancial, dijo que “dicho examen debe efectuarse al momento de resolver la cuestión de fondo y una vez concluida la etapa o instancia respectiva”. Asimismo, añadió que “no debe perderse de vista que la legitimación sustancial es un presupuesto de la sentencia de mérito y por ello la alegación de su inexistencia implica una defensa sustancial”. Sentado lo anterior e ingresando al análisis de dicha cuestión planteada, en el caso, el Sr. Lucero pide que se declare al accionar desplegado por la EPEC como práctica desleal tipificada en el art. 53 inc. j de la LAS: “practicar trato discriminatorio cualquiera sea su forma, *en razón del ejercicio de los derechos sindicales tutelados por este régimen*” y se ordene el cese inmediato de la conducta delictual imponiendo la sanción normativa. Para autorizada doctrina “Las prácticas desleales se fundan en el derecho reconocido a las organizaciones sindicales en el art. 6 de la LAS de autonomía sindical y se relacionan con los derechos subjetivos de todo trabajador en materia sindical definidos en su artículo 4 de la LAS (Enrique Strega, Asociaciones Sindicales, Ley 23.551, La Ley, pág. 529). Por ello, la ley habilita a la asociación sindical de trabajadores o al damnificado, conjunta o indistintamente, a promover querrela por práctica desleal (art. 54, LAS). En los presentes, el Sr. Lucero acciona de manera individual. Ahora bien, los derechos sindicales tutelados por el régimen de la Ley de Asociaciones Sindicales a título individual son los enumerados en el art. 4 de la LAS, esto es: “a) Constituir libremente y sin necesidad de autorización previa, asociaciones sindicales; b) Afiliarse a las ya constituidas, no afiliarse o desafiliarse; c) Reunirse y desarrollar actividades sindicales; d) Peticionar ante las autoridades y los empleadores; e) Participar en la vida interna de las asociaciones sindicales, elegir libremente a sus representantes, ser elegidos y postular candidatos”. Conforme fuera expuesto en los vistos, en la demanda no se encuentran referencias en cuanto a que la discriminación que denuncia sufrir el accionante sea en razón del ejercicio de *estos derechos subjetivos sindicales enumerados en el art. 4 de la LAS*. Es decir, en su libelo ha omitido exponer cuáles de estos derechos tutelados estima agredidos por la discriminación de la empleadora. Más aún, teniendo en cuenta que las prácticas desleales conforman un ordenamiento sancionatorio lo que trae aparejado que ciertos principios del derecho penal le sean aplicables y se impone la “tipicidad” de las

conductas endilgadas. Es decir, el accionante tenía la carga de atribuir una conducta activa u omisiva a EPEC que menoscabe los derechos contemplados a título individual en la Ley 23.551, lo que fue omitido. De los términos de la demanda surge que el actor al describir la conducta de la empleadora dice que *“fruto de una política empresarial tendiente a forzar la renegociación del Convenio Colectivo vigente (165/75), la estrategia de la accionada ha consistido en otorgar recomposiciones salariales solamente a aquellos trabajadores nucleados en las otras entidades sindicales del sector que sí se han avenido a declinar ciertos derechos del CCT (Sindicatos de Luz y Fuerza de Villa María y Río Cuarto), decisión adoptada en forma de castigo y con evidente afán disciplinario por la negativa del gremio Luz y Fuerza Córdoba, a acordar los cambios que se pretenden imponer”*. En otro pasaje de la demanda afirma que la empresa *“discrimina para castigar y disciplinar a otro colectivo de trabajadores (entre los cuales me incluyo como damnificado) por ejercer un derecho ínsito a la cuestión gremial: la defensa del Convenio Colectivo vigente”* (el resaltado me pertenece). De ello se sigue que el accionante plantea en la demanda que la discriminación que denuncia es en razón del ejercicio del derecho a defender el Convenio Colectivo vigente. Este derecho esgrimido vinculado a la defensa de las cláusulas plasmadas en el CCT vigente, en el marco de la negociación colectiva, está atribuido por la ley a las asociaciones sindicales (conf. art. 5, LAS). En otras palabras, el derecho que se denuncia agredido por el presunto trato discriminatorio de la EPEC no le pertenece a título individual de acuerdo al plexo de derechos enumerados precedentemente, y en consecuencia, no resulta enmarcable en el supuesto del art. 53 inc. j) de la Ley 23.551: *“practicar trato discriminatorio, cualquiera sea su forma, en razón del ejercicio de los derechos sindicales tutelados por este régimen”*. En virtud de ello, se concluye que el accionante no tiene legitimación sustancial activa a título individual para demandar *en los términos de su postulación*, sin que ostente relevancia alguna el hecho de que forme parte de la Comisión Directiva del Sindicato de Luz y Fuerza de Córdoba. Comportando la ausencia de legitimación en la causa un impedimento sustancial para que esta juzgadora pueda encarar el análisis de la cuestión central del litigio vinculada con una relación jurídico-sustancial ajena al accionante, corresponde acoger en todos sus términos la defensa opuesta

por la demandada y por lo tanto, rechazar la querrela por práctica desleal deducida en contra de la EMPRESA PROVINCIAL DE ENERGÍA DE CÓRDOBA en los términos del art. 53 inciso j) de la Ley 23.551, lo que así se decide. **IV)** En cuanto a las costas, estimo que deben imponerse por el orden causado atento a que el modo en que se desarrolló el conflicto suscitado entre las partes y la naturaleza de las cuestiones ventiladas, pudo llevar al actor a considerarse con derecho suficiente para interponer la acción de que se trata en los términos de su postulación, lo que justifica apartarse de la regla general prevista en el art. 28 de la Ley 7987. Asimismo, corresponde diferir la regulación de los honorarios de los letrados intervinientes con arreglo a las previsiones de los arts. 26 y 27 de la Ley 9459, debiendo realizarse la misma conforme a los arts. 36, 39, 93 ib., por la analogía de la presente acción con el amparo previsto en la Ley 4915. Por todo lo expuesto: **RESUELVO: I.** Hacer lugar a la defensa de falta de legitimación sustancial activa planteada por la demandada. **II.** Rechazar la Querrela por Práctica Desleal interpuesta por el Sr. Claudio Alejandro Lucero, DNI N° 22.933.532 en contra de la Empresa Provincial de Energía de Córdoba (EPEC). **III.** Imponer las costas por su orden (art. 28, LPT) atento las razones dadas en el considerando respectivo. **IV.** Diferir la regulación de los honorarios de los letrados intervinientes Dres. Pablo Daniel Gener, Alejandro José Manzanares, Ezequiel Andrada, Mariana Beatriz Miseta y Ramón Rodrigo Viramonte, con arreglo a las previsiones de los arts. 26 y 27 de la Ley 9459, la que se practicará según las pautas desarrolladas en el considerando respectivo. **V.** Emplazar a los letrados intervinientes para que en el término de tres días cumplimenten el aporte al Colegio de Abogados previsto en el art. 35 inc. 1 de la ley 5805, modificada por Ley 7160 y a ambas partes para que en igual término cumplimenten con los aportes Ley 6468 y sus modificatorias, todo bajo apercibimiento de comunicar su incumplimiento a los entes respectivos. **VI.** Emplazar a la EPEC para que en el término de quince días proceda a reponer la tasa de justicia que asciende a la suma de cuatro mil cuatrocientos setenta y seis pesos con sesenta y nueve centavos (\$4.476,69), correspondiente al mínimo legal, bajo apercibimiento de certificar la deuda y girar los antecedentes a la oficina de administración, conforme lo estipula la ley impositiva anual y el Código Tributario provincial. **VII.** Protocolícese y hágase saber.

Texto Firmado digitalmente por:

MARCELLINO Veronica Raquel

JUEZ/A DE 1RA. INSTANCIA

Fecha: 2023.04.24

KIATKOVSKI Silvia Fabiana

PROSECRETARIO/A LETRADO

Fecha: 2023.04.24