

FC Juzgado **WJ**

Fecha de emisión de notificación: 12/noviembre/2024

Sr/a: AGUSTÍN TUPAC CIFRE PUIG

Domicilio: 20294177915

Tipo de domicilio

Electrónico

Carácter: **Sin Asignación**

Observaciones especiales: **Sin Asignación**

Copias: **N**

Tribunal: **JUZGADO FEDERAL DE RAWSON N° 1** - sito en

Hago saber a Ud- que en el Expte Nro. **5420 / 2024** caratulado: **NORAMBUENA, OLGA DEL CARMEN c/ CORREO OFICIAL DE LA REPUBLICA ARGENTINA S.A. s/PEDIDO REINCORPORACION** en trámite ante este Tribunal, se ha dictado la siguiente resolución:

Queda Ud. legalmente notificado

Fdo.: CRISTIAN MAURICIO DIDOLICH, SECRETARIO DE JUZGADO



Poder Judicial de la Nación

JUZGADO FEDERAL DE RAWSON N° 1

“NORAMBUENA, OLGA DEL CARMEN c/ CORREO OFICIAL DE LA REPUBLICA ARGENTINA S.A. s/PEDIDO REINCORPORACION”

Expte. FCR 5420/2024

Rawson, Chubut, noviembre de 2024.-

AUTOS Y VISTOS: las actuaciones caratuladas “**NORAMBUENA, OLGA DEL CARMEN c/ CORREO OFICIAL DE LA REPUBLICA ARGENTINA S.A. s /PEDIDO DE REINCORPORACION (Expte. N° FCR 5420/2024)**”, en estado de resolver la medida cautelar innovativa solicitada en el punto IX.

Que se presenta en autos el Dr. Eduardo Raúl HUALPA en su carácter letrado apoderado de la señora Olga del Carmen NORAMBUENA D.N.I. 25.901.120 y solicita se ordene cautelarmente al CORREO OFICIAL DE LA REPUBLICA ARGENTINA S.A. la reincorporación a las funciones de la actora en la demandada a los fines de que mientras tramita la presente acción la misma cuente con medios de vida y obra social. Que la cautela solicitada se enmarca dentro de una pretensión de nulidad de despido, salarios caídos desde el 26/04/2024 e indemnización de daños y perjuicios contra la empresa estatal.

En los hechos relata que la señora Olga del Carmen NORAMBUENA, habría comenzado a trabajar para la demandada el 17 de octubre de 2006, y que a la fecha del distracto se habría desempeñado en la Categoría 3A, y tendría como función la de Encargada con desempeño en la Sucursal Trelew del Correo.

Esgrime que la actora durante todo el periodo en que se habría desempeñado para la demandada habría cumplido sus tareas con probidad y eficiencia, y ausencia de sanciones en su legajo. Destaca antecedentes que entiende de relevancia en relación a la situación de género, puesto que la actora –según dice- era la única mujer que se desempeñaba en el ámbito de la Sucursal Trelew, que comprendería no solo el edificio histórico ubicado en Mitre 315, sino también los distintos sectores que la empresa tendría en la ciudad, a saber, sector de distribución, Salón Comercial, Centro de Logística o Centro de Procesamiento Postal Trelew y Sector Comercial. Que, en total, en todas las dependencias con las que contaba la demandada en la ciudad de Trelew, se desempeñarían aproximadamente sesenta (60) personas y la actora resultaría ser la única mujer.

De ese modo, la accionante habría llevado adelante una importante carrera pese a ser la única mujer, y habría superado los obstáculos propios de un ambiente al que califica muy machista, y llegando a cumplir –según dice- funciones de Ejecutiva de Cuentas Pymes Región Sur. Cuenta que, en el mes de octubre de 2022, la actora habría denunciado una situación de acoso laboral que estaría sufriendo en su ámbito de trabajo. La denuncia referiría a presuntos tratos inapropiados, conductas desubicadas y permanentes comentarios fuera de lugar e insinuaciones con connotaciones sexuales, por parte de otro empleado - el Sr. Marcos TARTAGLIONE- que vendría del Área operaciones de la Sucursal Rawson. Que se trataría de un



Ejecutivo Junior a quien la actora estaría capacitando por expresa indicación de sus superiores, en el marco de un periodo de prueba luego del cual supuestamente asumiría las tareas de su cargo.

Continúa relatando que antes de formalizar la denuncia, la actora habría comunicado verbalmente la situación a su jefa directa la señora Jimena PEÑALVER y también a la Jefa Comercial Valeria CREGO, ambas superiores de la Sucursal Neuquén. Esgrime que la última de las nombradas le habría recomendado que “pensara muy bien antes de hacer la denuncia”, sugiriendo con sus palabras –según dice- que entendía que lo conveniente resultaría arreglar internamente el problema, sin denunciarlo formalmente. Que el recurrente acoso que la actora vendría sufriendo de parte de su compañero se habría tornado insostenible cuando durante una reunión virtual de trabajo que NORAMBUENA y TARTAGLIONE habrían mantenido con la Coordinadora Jimena PEÑALVER –Jefa Directa- el día 5 de octubre de 2022 la actora habría sido una vez más violentada por su compañero, que en esa ocasión la habría acusado ante su superiora de que mantendría relaciones sexuales en el lugar de trabajo con el Tesorero.

Que habría sido en ese entonces cuando NORAMBUENA habría decidido denunciar la situación de acoso, en ese momento lo habría efectuado primeramente en el 0800 habilitado para tal fin por la empresa en fecha 13 de octubre de 2022, no siéndole –según dice- en esa oportunidad otorgada ninguna constancia (ID). Que luego la accionante habría comenzado a comunicarse con distintos mails –según dice- pertenecientes a dependientes de la empresa, como lo fueron julieta.fontana@pwc.com JPenalver@correoargentino.com.ar y VCrego@correoargentino.com.ar (correspondientes a Jimena PEÑALVER y Valeria CREGO, respectivamente), DenunciasViolenciaLaboral@correoargentino.com.ar GSchinini@correoargentino.com.ar y Ntrivino@correoargentino.com.ar.

Que en fecha 17 de octubre la actora habría reiterado la denuncia en correo y habría sido inmediatamente contestado por Julieta FONTANA, de la Línea Ética del Correo Argentino, desde la casilla julieta.fontana@pwc.com en la que se le habría agradecido el contacto con el área de Compliance del Correo Argentino y se le habría informado el número de denuncia ID 2C2beb31. Asimismo habría dado aviso a PEÑALVER y CREGO de la denuncia realizada, mencionando que “debido a las situaciones incómodas que venía atravesando y que quedó reflejada en la reunión convocada para el día 5-10 por Teams es que tomé la decisión de hacer la denuncia correspondiente por los canales que nos provee Correo”, ello, según mail remitido por la accionante con fecha 18 de octubre de 2022 desde su dirección de correo electrónico laboral a las de Jimena PEÑALVER y Valeria CREGO respectivamente.

Que en fecha 9 de noviembre de 2022, la actora habría consultado por mail a la dirección DenunciasViolenciaLaboral@correoargentino.com.ar que habría sido respondido en la misma fecha desde el mencionado mail, informándole que “ambas denuncias tuyas (ID 3757- 3760) fueron caratuladas con el N° de expediente 159 para mejor seguimiento. Ya se pidieron los antecedentes del caso a la Jefatura de RRHH de la Región Sur y en el transcurso de esta semana se vence el plazo de la fecha límite para presentarnos el mismo. En cuanto tengamos el informe con el





Poder Judicial de la Nación

JUZGADO FEDERAL DE RAWSON N° 1

detalle de lo acontecido en la oficina en cuestión presentaremos la respuesta al caso. De todas formas, tengo entendido que con usted y con el denunciado se contactó su Jefa (Peñalver Jimena) marcando los límites de la relación laboral que deben mantener hasta tanto se resuelva el informe de la denuncia”.

Que en fecha 28 de noviembre de 2022 la actora habría vuelto a escribir al correo DenunciasViolenciaLaboral@correoargentino.com.ar para consultar sobre la resolución de la denuncia. Horas después recibió una respuesta del área en la que le informaron que “el expediente N° 159 tiene status finalizado con fecha 11/11 /2022.” “Finalmente luego de culminar con el proceso de capacitación, el Sr. TARTAGLIONE no cumplió las expectativas que requería el puesto y fue notificado de su regreso a su puesto anterior. Más allá de la charla que la jefa mantuvo con ambas partes, entendemos que con esta última decisión ya no es necesario que interactúen entre ustedes, como usted lo manifestó en su descargo”.

Afirma el insuficiente e irregular abordaje de la denuncia de violencia laboral de género por parte de la empresa demandada, puesto que, si bien en un primer momento se habría decidido cambiar al denunciado de lugar de trabajo, la empresa habría omitido avanzar con la investigación de los hechos a fin de aplicar las sanciones correspondientes.

Explica que los actos de violencia denunciados habrían sido minimizados, el expediente se habría cerrado y el denunciado habría continuado trabajando en la sucursal Rawson de la demandada –según dice- sin sufrir ninguna consecuencia, todo ello en detrimento de la imagen y credibilidad de la actora.

Esgrime que lo más grave habría sido -según dice- que la actora haya sufrido represalias por haber denunciado a su compañero.

Según explica, a partir de la denuncia ya no habría podido mantener contacto directo con la Jefa Comercial Valeria CREGO -quien no habría vuelto a hablarle-, y habría sido desplazada de las tareas de capacitación que habitualmente le habrían sido encomendadas, y en definitiva habría sido considerada como una empleada “problemática”. Prueba de ello habría sido que la capacitación del siguiente Ejecutivo Junior -el empleado Jhonatan RODRÍGUEZ- se habría realizado directamente desde la Sucursal Neuquén, y la actora prácticamente no habría podido hablar con ese agente.

A su vez, cuenta que, en diciembre del año 2022, la Señora NORAMBUENA se habría sido privada de una categoría de reemplazo Ejecutivo PYMES Senior (2B) que habría sido otorgada a los trabajadores que realizaban sus mismas funciones en la regional (solamente 5). Afirma que se le habría retirado únicamente a la actora, y esta habría solicitado explicaciones mediante nota presentada al Jefe de Personal el 9 de enero de 2023. Que ante la falta de respuesta el día 24 de octubre de 2023, la actora habría intimado al inmediato restablecimiento y pago de la Categoría de reemplazo 2B injustificadamente -dice- dada de baja, y en esa oportunidad habría denunciado que la quita obedecería a una presunta represalia por la denuncia de violencia laboral que habría realizado.



Que la actora habría puesto en conocimiento de las denuncias a la entidad gremial Asociación del Personal Jerárquico y Profesional de las Comunicaciones a la que se encontraría afiliada.

Sostiene –según dice- que la presencia de una única mujer en la Sucursal Trelew, en un ambiente –al que califica- totalmente masculino, sumado a la denuncia de acoso laboral que habría realizado la actora contra un compañero de trabajo, habría resultado incómoda para la demandada en tal medida que la llevaría –unos meses después- a elegirla como única trabajadora a despedir de toda la Sucursal.

Que habrían sido despedida en fecha 26 de abril de 2024, mediante telegrama colacionado en el que se le habría manifestado: “Notificamos a Usted que por cuestiones de reestructuración y de reorganización interna de la empresa, nos vemos obligados a prescindir de sus servicios a partir del día 27/04/2024. Liquidación final y certificados de Trabajo Art. 80 LCT a su disposición en plazo legal”. Califica dicho despido de un acto claramente discriminatorio que con la presente demanda se pretende nulificar. A su vez, el día 2 de mayo de 2024, la demandada habría depositado en la cuenta sueldo de la actora –según dice- la suma de \$21.778.574 y habría entregado recibo oficial. Que la actora contestó dicha misiva en fecha 7 de mayo de 2024, remitiendo los Telegramas CD 25555537 6 y CD 25555536 2 y rechazando por DISCRIMINATORIO, ARBITRARIO E ILEGITIMO el despido en el cual alega razones de reestructuración y reorganización interna de la empresa.

A su vez denuncia que la verdadera razón de su desvinculación se debería a la intención de desprenderse de la única mujer de una planta de personal de aproximadamente 60 personas en la seccional Trelew, sumado a que el 13 de octubre 2022 habría denunciado una situación de acoso y violencia laboral que habría sufrido en el ámbito laboral.

Afirma que el distracto encubriría una clara discriminación en materia de género, prohibida por el ordenamiento jurídico y por tanto absolutamente nula.

Esgrime que a partir de esta fecha la empresa habría tenido actitudes persecutorias contra su persona como –según dice- sacarle la categoría otorgada a todo el personal en mes de septiembre 2022 sin ninguna explicación al respecto.

Entiende. que corroboraría el carácter DISCRIMINATORIO, ARBITRARIO E ILEGITIMO del despido pues debió aplicarse lo prescrito en el artículo 247 la ley 20.744, en cuanto al orden de prelación que debería darse al personal. A su vez la demandada conocería que la actora sufriría de una enfermedad autoinmune denominada Sjögren. A su vez, debió la demandada antes de efectivizar suspensiones o despidos, tramitar el Procedimiento Preventivo de Crisis de Empresa (arts. 98 al 105 ley 24.013). A su vez la demandada conocería que la actora resultaría el único sostén de familia y se encontraría a cargo de su hija BIANCA JAZMIN FRANCO NORAMBUENA titular del CUD ARG-01-0005431728020210705





Poder Judicial de la Nación

JUZGADO FEDERAL DE RAWSON N° 1

-20260705-CHU-171 (diagnóstico síndrome de Down), con lo que su decisión se apartaría de las obligaciones que impone la Convención de los derechos de las Personas con Discapacidad, actualmente con rango constitucional.

Por ello intima a que deje sin efecto el despido dispuesto y se le reinstale en su puesto.

Que la demandada en fecha 16 de mayo de 2024 remitió la CD. 765605084 negando los términos de la intimación cursada por la actora ratificando el despido producido.

En lo que se refiere a los presupuestos de la medida solicitada, a saber, la verosimilitud en el derecho, entiende que estaría acreditado mediante comunicaciones postales y artículos periodísticos su condición de única mujer en el establecimiento de la empresa en la seccional de Trelew y su denuncia por acoso laboral y las represalias que habría comenzado a sufrir a partir de aquella acusación. Que surgiría claramente de la documentación aportada de los emails que refieren a la denuncia por acoso laboral en el mes de octubre del año 2022 contra su compañero Señor Marcos TARTAGLIONE; que la misma habría tramitado de una manera deficiente y que, atento a ese episodio, poco tiempo más tarde se le habría negado un ascenso que se le habría otorgado a todo el personal de la regional menos a ella; y que, finalmente, en una situación inentendible bajo la excusa de una “reestructuración” inexistente se habría producido el distracto de la actora. Entiende que ese último punto resulta de vital importancia debido al hecho de que su despido se habría realizado aduciendo “cuestiones de reestructuración y de reorganización interna de la empresa” (telegrama Nro. 35 de fecha 27 de abril de 2024) y que, luego de impugnado ese punto por la actora la respuesta de la demandada (CD. 765605084) habría omitido cualquier referencia al incumplimiento de ley N° 24.013 que obliga al Procedimiento Preventivo de Crisis de Empresa resulta ser el colofón que acredita que efectivamente jamás habría existido tal procedimiento y que la desvinculación respondería a su condición de mujer y su denuncia de acoso.

Entiende que siempre frente a la acusación de despido discriminatorio, quien resulta señalado de dicha acción debe demostrar que el mismo se realiza conforme un criterio legítimo.

En lo que se refiere al Peligro en la demora, entiende se encontraría configurado, puesto que si la medida cautelar resultaría dictada atemporalmente produciría necesariamente la pérdida irreparable de derechos de la actora. Entiende que la urgencia en el dictado de la medida cautelar solicitada se justifica en tanto esperar el desarrollo del proceso consolidaría el perjuicio que se busca evitar, cual resultaría la falta de alimentos y cobertura de salud, ello debido a que el salario revestiría carácter alimentario. Sostiene que del empleo dependería la cobertura de obra social que detentaría la accionante y la hija que tendría a cargo. Que, de acuerdo al informe social acompañado, la actora estaría a cargo en forma exclusiva de su hija BIANCA JAZMIN FRANCO NORAMBUENA titular del CUD ARG-01 -0005431728020210705-20260705-CHU171 (diagnóstico síndrome de Down). Que, debido a su condición, contar con la cobertura de obra social resultaría imprescindible



para atender sus necesidades diarias, de fonoaudióloga, musicoterapia, terapia ocupacional, psicopedagoga, psicóloga y acompañante escolar, prestaciones que hasta el despido habría sido cubiertas por la obra social OSPE.

A su vez, la niña usaría plantillas ortopédicas y anteojos por sus problemas de visión. Que frente a la pérdida de trabajo la Señora NORAMBUENA, su hija Bianca Jazmín habría tenido que cambiar de obra social y afiliarse a la obra social de su padre SEROS. Conforme surge del Informe social, dicha situación habría cambiado y perjudicado las condiciones de la atención médica de la menor. “En cuanto a Bianca, quien padece síndrome de Down, requiere diferentes terapias y tratamientos. Como consecuencia de la pérdida de obra social de su mamá, próximamente, y la nueva afiliación a SEROS (obra social provincial) por parte de su papá, esos tratamientos tendrán algún cambio, a saber: Psicopedagogía: concurre desde los 4 años de edad. La profesional que la atiende, trabaja con ambas obras sociales por lo que, no habrá cambios en este aspecto. Psicología: desde los 3 años de edad. La psicóloga tratante no es prestadora de SEROS, por lo que actualmente la Sra. Norambuena se encuentra en búsqueda de nueva profesional. Acompañamiento escolar: desde los 3 años de edad, SEROS no cubre, por lo que a través de la dirección del establecimiento educativo donde concurre, ya se realizó el pedido al Ministerio de Educación. Musicoterapia y terapia ocupacional: SEROS las cubre por reintegro. Fonoaudiología: la profesional tratante es prestadora de SEROS, sin cambios en este aspecto. Bianca también usa anteojos (OSPE cubre al 100% SEROS un porcentaje menor), plantillas y requiere atención odontológica, aspectos que al momento de la entrevista desconoce porcentajes de cobertura.”.

A su vez, se encontraría acreditado que la actora padecería de una enfermedad autoinmune -llamada Síndrome de Sjögren- que requeriría tratamiento continuo y cobertura de medicamentos (gotas, gel y emulsión para ojo seco severo, entre otros). El desarrollo de la enfermedad habría producido un intersticio pulmonar por el cual debería medicarse con micofenolato sódico con cuatro tomas diarias, medicamento de alto costo.

Asimismo, como consecuencia de una trombosis cerebral la actora necesita de la ingesta diaria de aspirina. En lo que hace a la contracautela, ofrece caución juratoria.

Que a fs. 51/56 el suscripto se expide mediante interlocutorio rechazando la cautelar solicitada, resolución que es revocada por la Alzada a fs. 68.

Que a fs. 69 se ordena llevar a cabo el traslado dispuesto en el art. 4 de la ley 26.854.

Que a fs. 72/102 se presenta la Dra. BELLIDO en su carácter de apoderada de la demandada, y esgrime que produce informe art. 4º Ley 26.854, solicitando sea desestimada la medida cautelar peticionada.

Sostiene que no se configuran los requisitos necesarios para la imposición de la medida cautelar, y la improcedencia de la vía intentada.





Poder Judicial de la Nación

JUZGADO FEDERAL DE RAWSON N° 1

Esgrime que la desvinculación de la actora no se enmarcó dentro de los supuestos del art. 247 LCT, sino que se trata de despido sin causa en los términos del art. 245 LCT, habiendo su mandante abonado la indemnización correspondiente sin mengua conforme su mejor remuneración normal, mensual y habitual. Ello sin perjuicio a que en el Telegrama Serial N° I9801I20240226331 de fecha 26/04/2024 se hizo mención a una reestructuración de la empresa, la misma fue llevada a cabo de acuerdo a lo informado con el pago correspondiente de indemnización y entrega de documentación laboral correspondiente.

A su vez respecto al supuesto acto discriminatorio por razones de género, además de ser falsa, requiere para ser desvirtuada una amplitud de debate y prueba incompatibles con el prieto marco del proceso de amparo.

En lo que hace al Interés público comprometido, tratándose de pretensiones cautelares en las que interviene el Estado Nacional, cobra especial relevancia la “no afectación del interés público”, respecto del requisito exigido por el artículo 13, inciso 1°, apartado d) de La ley 26.854, se exige la no afectación del interés público.

Que la concesión de la medida peticionada ciertamente afectaría el interés público, por lo que no cabe más que su rechazo. Alega que resultaría exacto que su asistida habría despedido sin causa al actor mediante el TCL que acompaña como prueba y que su parte reconoce. Que es absolutamente equivocado que con ello incurriera en un acto vedado por la ley. Que su representada tiene a su cargo una actividad que hace al interés general. La propia ley 26.854 ha equiparado dicho supuesto con la prestación de un servicio público al otorgarles una idéntica protección, pues conforme el art. 17 el Estado Nacional y sus entes descentralizados podrán requerir una medida cautelar contra actos, hechos u omisiones que amenacen, interrumpen o entorpezcan la continuidad y regularidad de los servicios públicos o la ejecución de actividades de interés público.

Se trata, entonces, de actividades que tienen una especial trascendencia para el bien común, pese a que el legislador no ha considerado incluirla como servicio público. El servicio que presta Correo Oficial de la República Argentina sin dudas reúne estas condiciones.

También sostiene que sería exacto que su asistida en abril del año en curso debió proceder al despido sin causa de 366 personas, y la renovación de los contratos a plazo fijo de 3 empleados. En mayo, los despidos sin causa ascendieron a 8 y las extinciones de contratos de trabajo a plazo fijo no renovados a 79.

Que ello habría sido en el marco de una emergencia económica de la compañía sin precedentes reconocida como tal por el propio Estado Nacional como es de público y notorio conocimiento.

Esto pues durante la última década, los servicios postales tradicionales (cartas) habrían ido perdiendo terreno en el mercado postal por el reemplazo de medios de comunicación electrónico. Paralelamente, y también de la



mano de la tecnología, habrían ido creciendo los servicios 3D: distribución de encomiendas (en especial asociada al e-commerce) y servicios logísticos (almacén, armado y distribución de paquetes).

Por otro lado, tampoco debe soslayarse que la situación descripta ha incrementado fuertemente la competencia en el mercado postal en que su mandante gira, dado que el comercio electrónico ha visto un incremento del 84%.

Esgrime que su representada debe ser competitiva en los servicios que brinda precisamente para poder mantener o inclusive ampliar su cuota en ese mercado.

Sostiene que, comprometida su rentabilidad, su representada se habría visto ante la imperiosa necesidad de encarar una la reestructuración de las áreas de Distribución, Clasificación, Telegrafía, Giros, Sucursales, y el resto del plantel operativo, administrativo y profesional en todos sus niveles de ocupación y jerarquía; ello entre otras medidas tendientes a aumentar la competitividad sin por eso dejar de preservar la mayor parte de las fuentes de trabajo de su personal.

Luego se refiere a las dificultades económicas que atravesaría su poderdante (los costos por los sucesivos incrementos salariales, agravado por el uso de mano de obra intensiva de la actividad; el mayor impacto en los costos que origina en la práctica una “desigualdad” en cuanto a pérdida de competitividad, que se ve agravada por la obligación de mantener el servicio básico universal; la competencia desleal de la que es objeto; la obligación de prestar el servicio básico universal en zonas del país donde el negocio no es rentable).

Este escenario de crisis aguda explica y justifica la decisión del Correo Oficial de la República Argentina S.A. de despedir sin causa a un cierto número de trabajadores.

Cabe poner énfasis en que dicha decisión, arduamente razonada, siempre ha tenido en miras mantener el número de despidos en el mínimo indispensable, en un sutil equilibrio de fuerzas que permita paliar las graves dificultades económicas a las que antes me refiriera, pero que a la vez comprometa lo menos posible los intereses de los trabajadores y la eficiente prestación del servicio.

Sostiene que vedarle dicha posibilidad en virtud de los improcedentes argumentos esgrimidos por la contraria, colocaría en riesgo no sólo la prestación del servicio esencial de correos, sino también la propia viabilidad de una empresa que, insistimos, emplearía a más de quince mil trabajadores.

Sostiene que resultaría evidente la afectación al interés público que ello traería aparejado en un contexto especialmente precario para la masa laboral del país, lo que la eximiría de mayor despliegue discursivo.

Esgrime que en esa inteligencia, la concesión de una medida cautelar como la que aquí se plantea, por la que se pretende cuestionar y dejar sin efecto una reestructuración global de la compañía que resulta imprescindible – insiste – para que ésta pueda continuar funcionando, ciertamente vulneraría y afectaría





Poder Judicial de la Nación

JUZGADO FEDERAL DE RAWSON N° 1

dicho orden público pues de concederse impediría que esa mejora del servicio se lleve a cabo, en desmedro de los intereses de la sociedad toda.

A su vez sostiene que los actos de su representada gozarían de la presunción de legitimidad de la actividad de los Poderes Públicos, en la que se sustenta la existencia misma del Estado Constitucional de Derecho. La calidad apuntada de ente estatal descentralizado, como ya dijéramos, otorga a los actos de su mandante la presunción de legitimidad de la actividad de los Poderes Públicos; y en el caso traído a discusión, no se advierte razón alguna que habilite al órgano jurisdiccional a proceder contra la presunción de legitimidad a la que me refiriera.

En lo referido a la Improcedencia de la medida cautelar, esgrime la Falta de acreditación de la verosimilitud del derecho, toda vez que las expresiones de la contraria en orden al fundamento jurídico de su pretensión (la presunta “discriminación en su despido”), serían absolutamente inexactas e improcedentes. Ello así, esgrime que los argumentos traídos por la contraria no resultarían suficientes a los efectos de acreditar la concurrencia de indicios razonables y convincentes de ilegitimidad en el accionar de su poderdante.

Ello toda vez que no existiendo prueba de la “discriminación por motivos de género” alegada, como de las presuntas “represalias” sufridas por aquella a partir de inicio de reclamo por acoso laboral, resulta evidente que pueden ser objeto de un despido tarifado conforme art. 245 LCT. Sostiene que el despido sin invocación de causa o ad nutum resulta un derecho dentro del sistema jurídico argentino, requiriendo de parte del empleador que se observen las obligaciones que le imponen los arts. 231 y 245 de la LCT. El empleador dispone de derecho para organizar su empresa en los términos de los arts. 64 y 65 de la LCT (facultades de organización y dirección), el que conlleva también la facultad de seleccionar el personal (contratar) y eventualmente removerlo (despedir) sin más obligaciones que las que impone la ley (pago de las indemnizaciones).

A su vez la Corte Suprema de Justicia de la Nación señaló en numerosas oportunidades que la condena a reincorporar al trabajador resulta irrazonable en tanto suprime el poder discrecional que es imprescindible reconocer a los empleadores, en lo concerniente a la integración de su personal, en menoscabo de la garantía del art. 14 de la Constitución, que consagra la libertad de comercio e industria.

De allí se infiere que en opinión del más alto tribunal existe un verdadero derecho a la resolución unilateral del contrato de trabajo sin invocación de causa, con base directamente constitucional. Ello, naturalmente, sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones del denunciante tendientes a garantizar al trabajador contra las consecuencias del despido arbitrario o discrecional. En esta óptica y de conformidad con los arts. 1067 y 1071 del Código Civil, otorgado el preaviso y abonada la indemnización por antigüedad que establece la ley, no existirá en principio daño alguno susceptible de apreciación pecuniaria (conf. DEVOTO, Pablo A. “La ley 23.592: el despido discriminatorio y la estabilidad laboral” La Ley 02/12/2009, 9).



Por otra parte, el derecho invocado no resultaría verosímil pues no sería cierto que el despido sin causa del actor encubra un acto discriminatorio, ni que con ello se haya menoscabado en modo alguno el respeto debido a la persona y la dignidad del trabajador o tomada represalia alguna. Que el despido sin causa que aquí se controvierte no se habría proyectado solamente sobre el actor, sino que, muy por el contrario, en el mes de abril del corriente idéntica medida se habría notificado a 366 personas, y no se habrían renovado los contratos de trabajo a plazo fijo de 3 empleados.

Los despidos alcanzaron personal de todas las jerarquías y sectores y, desde luego, también de todas las edades y géneros.

La readecuación de la dotación estaría vinculada con una reconversión del modelo de negocio del Correo Oficial, en un contexto de mercado cada vez más competitivo y enfocado estratégicamente en la paquetería. En este sentido, su mandante habría asumido el firme compromiso de afrontar un Plan de Reestructuración en el marco del proceso de modernización del Estado, y de reducción de gastos que impulsa el gobierno nacional para las empresas públicas.

Que el despido sin causa del actor y de las restantes 456 personas cuyos contratos de trabajo fenecieron en abril y mayo del corriente año, se enmarca en un plan de modernización del Correo oficial en todo sentido, cuyo objetivo es ofrecer un modelo más acorde a las necesidades de los consumidores, y en mantener el firme compromiso de ofrecer un servicio eficiente y de calidad. Afirma que debería desestimarse cualquier otra interpretación respecto las circunstancias que rodean al caso de autos, máxime cuando resulta absolutamente inverosímil la causas alegada de presunta discriminación con motivos de género.

En lo que se refiere al Peligro en la demora, sostiene que habría quedado demostrado que en autos se invierte el principio, existiendo un daño potencial grave en el caso de concesión de la medida. No existe peligro en la demora teniendo en cuenta que el derecho esbozado no resulta verosímil. La Ley 26.854 exige que “se acredite sumariamente que el cumplimiento o la ejecución del acto o de la norma, ocasionará perjuicios graves de imposible reparación ulterior...” . (art. 13, inc. 1º, apart. a). La naturaleza de la acción y el objeto de la demanda, relegan la existencia de toda urgencia. No se advierte del contenido de la demanda, fundamentos válidos para sustentar la situación objetiva de “urgencia” que debe acompañar la tutela anticipada.

Que al analizar el peligro en la demora el Máximo Tribunal alude a “situaciones de peligro irreparable” (CSJN, 25/11/1985, “Arizu”, Fallos: 307:2267, cit), criterio que se ve reflejado en los pronunciamientos del fuero contencioso (CNCAF, Sala III, 11/10/1983 “Baiter S.A.”, ED 107-419; CNCAF, Sala III, 16/08/1990, “Decege SA”).

Lo que se presenta como la certidumbre de que la actuación del derecho necesariamente llegará tarde, debe ser contrastado con las graves consecuencias institucionales que llevaría a decidir prematuramente sobre el fondo de la cuestión, teniendo en cuenta que su peculiar identidad con la medida cautelar, constituye un obstáculo ineludible para la admisión de la última.





Poder Judicial de la Nación

JUZGADO FEDERAL DE RAWSON N° 1

Ello revela que la falta de idoneidad del objeto de la pretensión cautelar se ve claramente reflejada en la ausencia de verosimilitud en el derecho y peligro en la demora.

En lo que hace a la contracautela, la misma se ha entendido como una exigencia “tendiente a equiparar el eventual futuro proceso, y para responder de los daños y perjuicios por las medidas tomadas sin derecho” (Enrique M. Falcón, “Derecho Procesal”, Tomo I, pág. 444). Este sistema constituye un tercer elemento fundamental de la estructura del derecho cautelar, en línea con las normativas que previenen los casos de abuso del derecho. Busca evitar que, a través del dictado de una medida provisoria, la protección de derechos impostergables genere daños en la contraparte que luego sean irreparables. En este orden de ideas, esgrime que para el improbable caso de que se hiciera lugar a la tutela anticipada requerida, solicita la aplicación de la norma citada, rechazando la solicitud de caución juratoria ofrecida por la actora, por no cumplirse los extremos indicados en art. 10.2 Ley 26.854.

A su vez sostiene el incumplimiento de las previsiones de la ley 26.854, puesto que no habría de perderse de vista que la medida peticionada se trata de una medida cautelar contra un ente descentralizado del Estado Nacional, lo cual exige que la misma se enmarque no solo en las previsiones generales del código de rito, sino también y muy especialmente que observe todos y cada uno de los requisitos para su procedencia que impone la ley 26.854.

Esgrime que la pretensión de la contraria incumpliría dichos recaudos, lo que impone su rechazo, puesto que la petición no observa los requisitos impuestos en la norma aludida.

Así la ley 26.854 establece en su art. 3 inciso 2 que la pretensión cautelar indicará de manera clara y precisa el perjuicio que se procura evitar; la actuación u omisión estatal que lo produce; el derecho o interés jurídico que se pretende garantizar; el tipo de medida que se pide; y el cumplimiento de los requisitos que correspondan, en particular, a la medida requerida. Extremos que, evidentemente, la pretensión introducida no cumple, pues no ha indicado cuál es el interés jurídico que pretende garantizar con la medida cautelar que solicita. Por otro lado, y en cuanto al cumplimiento de los requisitos que correspondan, en particular, a la medida requerida, repetimos que la contraria no ha acreditado su concurrencia, pues como antes dijéramos, no ha podido demostrar la verosimilitud de su derecho ni el peligro en la demora. A su vez, la medida peticionada colisiona con el inciso 4° del artículo en análisis, que establece que las medidas cautelares no podrán coincidir con el objeto de la demanda principal. La inobservancia de este requisito es palmaria, pues la pretensión principal y la cautelar son idénticas en tanto ambas persiguen el cese de los efectos del despido sin causa del actor y la reinstalación en su puesto de trabajo. La identidad sustancial entre ambas pretensiones es innegable y exige el rechazo de la medida solicitada por improcedente.

En lo que se refiere a la afectación de los recursos y bienes del Estado (art. 9 Ley 26.854) sostiene que su representada no resultaría una simple sociedad comercial; por lo que cualquier medida como la peticionada que sea



capaz de entorpecer el devenir de Correo Oficial, afecta por definición los recursos y bienes del Estado.

A su vez esgrime que existiría en la petición falta de concurrencia de los requisitos exigidos para la suspensión de un acto estatal (art. 13 Ley 26.854).

En virtud de lo expuesto, se advierte que la medida cuestionada puede considerarse análoga y equivalente a un acto particular del Estado. En consecuencia, la suspensión de sus efectos sólo podría proceder en caso que se encontraran reunidas una serie de circunstancias que, sostiene, no concurrirían: a) Se acreditare sumariamente que el cumplimiento o la ejecución del acto o de la norma, ocasionará perjuicios graves de imposible reparación ulterior: no se habría acreditado el peligro en la demora, ni que el mantenimiento del acto pueda ocasionar al trabajador un perjuicio que no pudiera repararse mediante el dictado de una sentencia dictada en un proceso de conocimiento ordinario. b) La verosimilitud del derecho invocado: no se habría acreditado. c) La verosimilitud de la ilegitimidad, por existir indicios serios y graves al respecto: la medida ostentaría una presunción de legitimidad que no podría ser desvirtuada por la contraria. d) La no afectación del interés público: por el contrario, la concesión de la medida cautelar solicitada afectaría gravemente el interés público. e) Que la suspensión judicial de los efectos o de la norma no produzca efectos jurídicos o materiales irreversibles: entendemos que la medida solicitada produciría efectos materiales irreversibles pues entorpecería el correcto devenir de Correo Oficial que se encuentra prestando un servicio público esencial en un marco de emergencia económica y financiera.

Seguidamente ofrece prueba; reserva el caso federal y culmina con el petitorio.

Que ordenado el traslado a la actora, a fs. 105 esgrime que atento sentencia de la Cámara Federal de Comodoro Rivadavia de fecha 5/9/2024, la cual ordenaba a la demanda la reincorporación provisoria de la actora, informa que la misma fue notificada con fecha 4/10/24 y que la demandada no habría acatado lo ordenado. En fecha 23/10/24 la actora se habría presentado en la sede del Correo Argentino de la ciudad de Trelew, con dos testigos Lidia Mabel CURIALAF, DNI 14 .281.676 y María Eugenia SOSA, DNI 35.472.258, para exigir le sean asignadas tareas. Luego de varios minutos de espera fue atendida por Víctor Marcelo Soto, jefe de la Sucursal Trelew, quien manifestó no tener ordenes de reincorporarla. Que respecto al traslado conferido, desconoce la documental individualizada como: 5.- Planilla bajas abril, mayo y junio del año 2024 6.- Nuevo Modelo Operativo.

A fs. 106 pasan las presentes a resolver.

En relación con este tipo de medidas, cabe recordar que la C.S.J.N. ha sostenido que la viabilidad de una cautelar innovativa debe ser una decisión excepcional, porque altera el estado de hecho o de derecho existente al tiempo de su dictado, habida cuenta que configura un anticipo de jurisdicción favorable respecto del fallo final de la causa, lo que justifica una mayor prudencia al apreciar los recaudos que hacen a su admisibilidad (Fallos: 329:3464). Desde esta perspectiva de análisis,





Poder Judicial de la Nación

JUZGADO FEDERAL DE RAWSON N° 1

adelanto mi opinión favorable para acceder a la solicitud precautoria en cuanto se pretende la reincorporación de Olga del Carmen NORAMBUENA con las consecuencias obligacionales lógicas de considerar vigente el vínculo a su admisión, pues la prueba acompañada en autos resulta suficiente para tener por verificados los recaudos requeridos por los arts. 195 y 230 C.P.C.C.N.

Puesto que permitirían tener por acreditados prima facie los hechos invocados en el inicio, extremo mediante el cual resulta admisible privar de efectos en forma cautelar a la segregación de la parte accionante, a la luz de la ley 23.592, norma que no sólo se encuentra avalada por la Constitución Nacional de 1853 por los arts.14 y 16 y el art. 14 bis de la Constitución Nacional , y a partir de la reforma constitucional de 1994 -art. 75 inc. 22-, encuentra sustento en normas internacionales que garantizan el principio de igualdad, tanto en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, como en la Declaración Universal de Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas; la Convención Americana sobre Derechos Humanos -Pacto de San José de Costa Rica-; los Convenio N° 87, 98 y 111 de la OIT, y por la Declaración Socio laboral del Mercosur, que son instrumentos internacionales de vigencia en nuestro país y la ley 26.485, así como la doctrina judicial emanada de los pronunciamientos del Alto Tribunal en esta materia en las causas “ÁLVAREZ, Maximiliano y otros c/ Cenconsud S.A. s/ Acción de amparo” -del 7/12/2010- y “PELLICORI, Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados” -del 15/11/2011-, ratificados recientemente en autos “VARELA, José Gilberto c/ Disco S.A. s/ Amparo sindical” -del 4 /09/2018-.

Es que para la resolución de la pretensión cautelar solo se requiere una limitada aproximación a la cuestión de fondo, sin que ello implique avanzar sobre la decisión final del pleito.

Que uno de los fundamentos de la actora para petitionar la medida cautelar y la nulidad del despido, ha sido haber sido discriminada en el ámbito laboral por ser mujer, manifestando inclusive haber sido la única persona despedida -entre 60 empleados hombres-, aun cuando los motivos invocados por la accionada fueron por “...cuestiones de reestructuración y de reorganización interna de la empresa...”; con lo cual debe resolverse con perspectiva de género, pues el Estado Nacional se ha comprometido a tutelar de manera especial y ha sido plasmada dicha protección tanto en Convenios internacionales como en el ámbito de la legislación interna a través de la sanción y vigencia de diversas leyes (26.485, 23.592, Constitución Nacional, etc.).

Que en dicho cauce sabio es que, *“corresponde recordar que incorporar la perspectiva de género en la función judicial responde a una obligación constitucional y convencional de combatir la discriminación por medio del quehacer jurisdiccional para garantizar el acceso a la justicia y remediar, en un caso concreto, situaciones asimétricas de poder, es decir, que implica “hacer realidad el derecho a la igualdad en la práctica”* (Cf. Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia Cumbre Judicial Iberoamericana, “Modelo de Incorporación de la perspectiva de Género en las Sentencias” XVIII Cumbre Judicial Iberoamericana, 2015). Así *“cabe*



destacar entonces la importancia de la perspectiva de género, o “análisis de género”, como una herramienta esencial para eliminar desigualdades: es una categoría de análisis que sostiene que las diferencias entre varones y mujeres se explican a partir de las condiciones sociales, culturales, políticas, económicas y jurídicas, históricamente creadas a partir de su sexo biológico” (Cf. YUBA, Gabriela – “Perspectiva de género: alcances e implicancias en materia de derechos humanos”, elDial.com,DC23BB).

Que la perspectiva de género “*es una herramienta para analizar los problemas que involucran a varones y mujeres, incluidos los de tipo jurídico, identificando los factores sociales y culturales que establecen diferencias entre personas de distintos sexos justificando la desigualdad. Asimismo, el análisis de género permite evidenciar que social y culturalmente a varones y mujeres se le ha adjudicado de manera asimétrica roles y atributos que han impactado con desigualdad en la sociedad generando tratos más desventajosos y lugares vacíos de poder para las mujeres*” (Cf. DEZA , Soledad - “Desconfiar del relato de la víctima crea mentirosas”, Revista de derecho de familia y de las personas (2013), compilaciones Bibliográficas Violencia Familiar, Biblioteca del Congreso de la Nación argentina, Buenos Aires, 2017).

Que uno de los fundamentos de la actora para peticionar la medida cautelar y la nulidad del despido, ha sido haber sido discriminada en el ámbito laboral por ser mujer, manifestando inclusive haber sido la única persona despedida -entre 60 empleados hombres-, aun cuando los motivos invocados por la accionada fueron por “...cuestiones de reestructuración y de reorganización interna de la empresa...”; con lo cual debe resolverse con perspectiva de género, pues el Estado Nacional se ha comprometido a tutelar de manera especial y ha sido plasmada dicha protección tanto en Convenios internacionales como en el ámbito de la legislación interna a través de la sanción y vigencia de diversas leyes (26.485, 23.592, Constitución Nacional, etc.).

Que, el peligro se encuentra configurado, considerando que la pretensión de la accionante para obtener esta tutela precautoria busca garantizar un derecho de claro contenido alimentario como es el salario producto de una fuente de trabajo, que también goza de amplia protección constitucional; y que además, la denegatoria repercute no solo en ese especial derecho, sino también involucra el derecho a la salud, especialmente de su hija menor de edad, quien padece una discapacidad y se encuentra efectuando diversas terapias y tratamientos para mejorar su calidad de vida, los cuales presumimos que no deben ser interrumpidos.

Así se ha entendido que “...*Como consecuencia de lo expuesto, considero acreditado el recaudo de la verosimilitud del derecho y, entiendo que el peligro en la demora está dado por la consecuente falta de percepción del salario, contraprestación esencial y alimentaria. En suma, siendo necesaria la demostración ineludible del periculum in mora, es decir el peligro de un daño jurídico derivado del retardo de una providencia jurisdiccional definitiva y la prueba de la suma cognitio, que prima facie revele la apariencia de la verosimilitud del derecho invocado, pues más allá de lo que pueda decidirse luego en un contradictorio pleno respecto a la cuestión de fondo en cuanto a la causal de despido invocada, el caso*





Poder Judicial de la Nación

JUZGADO FEDERAL DE RAWSON N° 1

enfrenta, en el limitado marco de cognición que permite una cautelar, con una persona trabajadora despedida sin invocación expresa de causa en un contexto temporal peculiar, que pertenece a un colectivo especialmente tutelado en nuestra legislación (LGBTQIA2+), respecto del cual el ordenamiento ha establecido normas de discriminación inversa para evitar o minimizar el acaecimiento de situaciones como las invocadas, y lo ha dejado sin otra fuente de recursos.” (Cf. “HATANAKA DA SILVA, LEONARDO c/ GENZYME DE ARGENTINA S.A. Y OTRO s/PEDIDO DE REINCORPORACION” Causa N°: 8229/2024 del Juzgado Nacional de Primera Instancia del Trabajo N° 55, de fecha 30 de abril de 2024).

De ese modo el peligro en la demora en el dictado de la sentencia definitiva que ponga fin al proceso, el que requiere que sobrevenga un perjuicio o daño inminente que transformaría en tardío el eventual reconocimiento del derecho invocado como fundamento de la pretensión.

En este riesgo, reside el interés procesal que respalda a toda pretensión cautelar y debe, consecuentemente, responder a una objetiva posibilidad de frustración, o estado de peligro de ese derecho invocado, el cual, en autos, en principio, ha sido suficientemente probado, aun cuando para la resolución definitiva se requiera de mayor debate y prueba.

Que, del informe social presentado en autos, surge que la señora Norambuena reside junto a su única hija de 9 años de edad, fruto de su relación con el señor Juan Carlos Franco, de quien se encuentra separada desde los 6 meses de vida de la niña, y quien no mantendría actualmente contacto con la menor.

Asimismo, da cuenta de que la actora padece Síndrome de Sjogren, necesitando diferentes tratamientos y controles periódicos; en tanto la niña presenta Síndrome de Down, requiriendo terapias de psicología, psicopedagogía, acompañamiento escolar, musicoterapia, terapia ocupacional y fonoaudiología; siendo la actora el principal sostén de familia.

De tal modo, se dispondrá la medida cautelar solicitada, ordenando a la demandada proceda a reincorporar a Olga del Carmen Norambuena en el mismo puesto laboral que ocupaba antes del distracto y en las mismas condiciones (obra social, etc.); reincorporación que surtirá efectos desde la fecha de notificación de la presente (Cf. párrafo segundo del art. 5 Ley N° 26.854), pues, se encuentran en juego derechos de contenido alimentario y de salud, reconocidos en nuestra legislación y en pactos internacionales, y tal como lo sostuvo la Alzada, cabe no ser tan riguroso en la valoración de los requisitos habilitantes, sobre todo cuando se vislumbran más graves las consecuencias para la actora ante el rechazo de la medida, que para la demandada proceder a la reincorporación, en los términos dispuestos ut supra.

La cautelar se hará efectiva previa caución juratoria que deberá prestar en los términos del art. 199 del CPCCN.

Por todo lo expuesto, se

RESUELVE:



I.-HACER LUGAR a la medida cautelar peticionada por la actora ordenando a la demandada proceda a reincorporar a Olga del Carmen Norambuena en el mismo puesto laboral que ocupaba antes del distracto y en las mismas condiciones (obra social, etc.); reincorporación que surtirá efectos desde la fecha de notificación de la presente (Cf. párrafo segundo del art. 5 Ley N° 26.854), pues, se encuentran en juego derechos de contenido alimentario y de salud, reconocidos en nuestra legislación y en pactos internacionales; debiendo informar a este Juzgado -en el plazo máximo de tres días hábiles- las medidas concretas adoptadas para el cumplimiento de la manda referida; todo ello bajo apercibimiento de aplicarse astreintes (arts. 37 CPCCN y 804 CCyC) y de remitirse los antecedentes al Ministerio Público Fiscal, a sus efectos.-

II.-A tal fin librese el correspondiente oficio a la filial local y central del Correo Argentino, para notificación y cumplimiento de la medida ordenada, facultándose a las personas autorizadas a intervenir en su diligenciamiento.

III.- Registre y notifíquese.-

HUGO RICARDO SASTRE

JUEZ FEDERAL

Sentencia Interlocutoria registrada en el libro único de sentencias del sistema de gestión integral de expedientes judiciales Lex 100, conf. Acordada Nro. 6/14 de la CSJN.- CONSTE.-

CRISTIAN M. DIDOLICH

SECRETARIO

