

**Organismo:** Cámara del Trabajo, Sec 1

**Ciudad:** Gral Roca

**N° Expediente:**

**N° Receptoría:** O-2RO-224-L2012\_

**Fecha:** 2014-05-23

**Carátula:** TRIGO TITO DARIO DEL VALLE C/ MARTINEZ RAUL ALBERTO S/ RECLAMO

**Descripción:** SENTENCIA

//////////General Roca, 22 de mayo de 2014.-

-----Y VISTOS: Para dictar sentencia en estos autos caratulados:"TRIGO TITO DARIO DEL VALLE C/ MARTINEZ RAUL ALBERTO S/ RECLAMO" (Expte.N° 0-2RO-224-L2012).-

-----Previa discusión de la temática del fallo a dictar con la presencia personal de los jueces votantes, de lo que da fe la Actuaría, corresponde votar en primer término a la Dra. Paula Inés Bisogni quien dijo:

-----RESULTANDO:

1.- A fs.29/39 comparece Tito Darío del Valle Trigo, por apoderado, a plantear formal demanda laboral contra Raúl Alberto Martínez por la suma de \$ ██████████ en concepto de indemnización por antigüedad, integración de temporada, liquidación final, multa art. 2 ley 25.323 y daño moral.

Refiere que el actor ingresó a trabajar el 8 de enero 2007 en el galpón de empaque que posee el accionado en la ciudad de Gral. Godoy en la categoría de embalador de frutas frescas de temporada del CCT 1/76 (enero/marzo).-

La relación se mantuvo en todas las temporadas desde el año 2007 hasta el 2012 en que fue despedido.-

Relata que durante el año 2011 comenzó a asistir a la Iglesia Adventista del Séptimo Día, tomó estudios bíblicos y fue bautizado en esa confesión el 12 de noviembre del 2011.-

Expresa que la mencionada iglesia, con personería jurídica bajo la denominación de "Asociación Argentina del Séptimo Día", tiene entre sus creencias fundamentales la observancia del Sábado como día de reposo (Éxodo 20:8-11).-

Por ello, al volver a trabajar al año siguiente durante la temporada al galpón de empaque, el prestar tareas los días sábados le sería incompatible con su fe. Ante lo cual se dirigió a su empleador a explicarle la situación, quien lo remitió a la oficina de recursos humanos, donde le manifestaron la imposibilidad de atender su situación, porque se modificaría la forma habitual de trabajo.

Al llegar el día sábado 14 de enero el actor no concurrió a trabajar, conforme sus convicciones religiosas y atendió a la Iglesia. Al lunes siguiente al presentarse a trabajar

se dirigió nuevamente a Recursos Humanos a explicar el motivo de su ausencia, sin recibir solución.

Durante el mes de enero 2012 el actor continuó trabajando normalmente de lunes a viernes, sin concurrir los días sábados por motivos religiosos.-

El día lunes 23 de enero recibió un apercibimiento con motivo de su ausencia el sábado 21, comunicándosele conjuntamente una suspensión por su ausencia sin aviso ni autorización de los días Sábado 14 y 21 de enero. Alega que ello importó una doble sanción, formalmente improcedente, más allá de su intrínseco cuestionamiento.-

El lunes 30 recibió una suspensión por el término de 3 días, con motivo de su ausencia del sábado 28.

Frente a ello, y ante la falta de respuestas a su propuesta de trabajar los domingos o compensar de lunes a viernes, se vio obligado a remitir telegrama impugnando las sanciones aplicadas. El empleador contestó por CD del 3-2-12 rechazando su comunicación, manteniendo su postura de intolerancia religiosa.

El sábado 4 de febrero el actor nuevamente se ausentó por motivos religiosos, recibiendo el lunes 6 suspensión por 5 días, la que fue nuevamente rechazada por el trabajador.-

Ante lo insostenible de la situación y en búsqueda de alguna solución el trabajador se presentó ante la Delegación Zonal de Trabajo de Villa Regina, abriéndose las actuaciones “Obreros varios s/solicitud de audiencia c/Martínez Raúl” expte.101565-0-2012, donde se fijó audiencia a realizarse el día 6-3-12.-

Interin, ante la ausencia del trabajador los sábados 11 y 18 de febrero, recibió nuevas suspensiones por el término de 5 días en cada caso, debiendo presentarse nuevamente el sábado 25.-

El lunes 28 de febrero recibió comunicación del empleador que textualmente reza: “Atento la inasistencia injustificada registrada el día 25-2-12 hacemos efectivos los apercibimientos previos y en el marco de las previsiones legales y contractuales aplicables consideramos extinguido el vínculo laboral por su exclusiva culpa y responsabilidad. Dejamos expresa constancia que a efectos de merituar la gravedad de la sanción se han tomado en cuenta los antecedentes obrantes en su legajo...”.-

Considera que la empleadora actuó de modo tal que los antecedentes se generarán, al imponer las suspensiones a cumplirse de lunes a viernes, de manera que el trabajador debiera reintegrarse justamente los días sábados. Mientras que el trabajador intentó por todos los medios arribar a alguna alternativa de acuerdo, recurriendo al efecto a las autoridades administrativas.

El trabajador remitió comunicación telegráfica rechazando el despido operado, invocando las impugnaciones realizadas a las sanciones aplicadas y considerando la actitud de la

empleadora de mala fe, persecutoria y discriminatoria, reclamando en consecuencia las indemnizaciones derivadas del despido.

Invoca la aplicabilidad de normas de jerarquía constitucional y suprallegal, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, Declaración sobre la Eliminación de todas las formas de intolerancia y discriminación fundadas en la Religión o en las convicciones, Convenio 111 OIT, ley 20744, y ley 25392 Actos discriminatorios, que protegen la libertad de culto.- Solicita el pago de una indemnización por daño moral, derivada del trato discriminatorio sufrido por sus creencias religiosas, además de las correspondientes por el despido injustificado, integración de temporada cfr. art.97 LCT y multa art 2 ley 25323. Practica liquidación, ofrece prueba, y solicita se haga lugar a la demanda, con intereses y costas.

2.- Corrido el traslado pertinente, comparece la accionada a fs. 60/66 a contestar demanda, por apoderada. Niega los hechos alegados por el actor, conforme fs.60/61.

Explica que la accionada posee una planta de empaque de frutas frescas, frigorífico y administración en la zona rural de Gral. Godoy, ocupando en temporada 140 personas en empaque, 7 en frigorífico y 10 en administración. Que la empresa provee transporte al personal, en razón de los horarios comunes y trabajo coordinado, especialmente en la tarea de empaque en la temporada, a cuyo efecto se organiza la logística de la empresa. Ello viene impuesto por las características de la actividad, los plazos de cosecha impuestos por los índices de maduración de la fruta, apremios que generan los embarques de ultramar y todo lo que hace a la impronta que requiere la faz comercial de la fruta.

La planta de empaque cuenta con una moderna máquina incorporada en el año 2008, que requirió la organización de grupos de trabajo, -entre los que se cuenta el actor Trigo-, que cumplen los mismos horarios de lunes a viernes de 8 a 12 hs. y de 15 a 19 hs, y los sábados de 8 a 12 hs.-

El actor ingresó a trabajar como embalador en la planta de empaque en la temporada 2007 con la jornada común establecida por la empresa, sin inconvenientes ni cuestionamientos. El propio actor relata que su adscripción a la Iglesia Adventista a partir del 2011 resultaba incompatible con su trabajo. Fue el propio actor quien introdujo una modificación en la relación, sin que haya existido modificación alguna por parte de la empresa, por lo que no puede invocarse abuso de ius variandi.

Expresa que la jornada de trabajo no puede ser modificada unilateralmente por el trabajador, por ser un elemento esencial del contrato, y estar comprendida en las facultades de organización del empleador.- De acuerdo a la mecánica de funcionamiento de la planta de empaque, no hay posibilidad de compensar una ausencia semanal en

horario adicional o de día domingo, lo cual era sabido positivamente por el actor, que había trabajado las cinco temporadas anteriores.

Al mantener la jornada de trabajo vigente con anterioridad la empresa ha actuado legítimamente, de acuerdo a la forma en que venía desarrollándose el contrato del actor y en ejercicio de sus facultades de organización, ya que conforme el art. 1071 CC. “el ejercicio regular de un derecho propio no puede constituir en ilícito ningún acto”, sin que pueda atribuírsele conducta discriminatoria o persecutoria.

Agrega que por las dificultades que acarrearán las inasistencias en la actividad del empaque, que afectan el normal y eficiente desenvolvimiento del grupo, el Convenio colectivo 1/76 posee una previsión específica respecto del régimen sancionatorio en caso de inasistencias, en su art.29, que van desde la amonestación ante la primer falta, suspensiones progresivas posteriores, hasta configurar la quinta ausencia, causal de despido justificado.

Niega que el Sr. Trigo haya actuado con buena fe, ya que la empresa recién tomó conocimiento de que faltaba por cuestiones religiosas al impugnar las sanciones aplicadas, sin ofrecer una actitud conciliadora como invoca, lo que no puede colegirse de su ofrecimiento de compensar los días domingos, en que, como bien lo sabía el actor, la empresa está cerrada.

Expresa que en el caso ha sido el obrero quien ha modificado su jornada en forma unilateral.- Refiere que la jornada legal ha sido establecida previendo el descanso los días domingos, ligado a tradiciones religiosas. Cita antecedentes del Tratado de Versalles de 1919, Convenio 4 OIT.-

Impugna liquidación, ofrece prueba y solicita el rechazo de la demanda, con costas.-

3.- A fs.68 la actora contesta traslado de la documental agregada por la contraria (art.32 ley 1504). A fs.81/82 obra acta que da cuenta de la audiencia de conciliación y auto de apertura a prueba.- Se agregan a fs.85/88 pericia caligráfica, a fs.99/104 informe de Ansess, a fs. 107/122 informe de la Asociación Adventista del 7mo.Día, a fs.130/142 escala salarial SOEFRNyN, a fs.143 informe de Afip y a fs. 153 informe Damico.- A fs.154 obra acta de audiencia de vista de causa, quedando con ello los autos en estado de recibir la presente sentencia.

**RESULTANDO:**

1.- Atento la forma en que quedara trabada la litis, las partes se encuentran contestes en la relación laboral que las uniera, que se extendió desde el 8 de enero del 2007 hasta el 28 de febrero del 2012, en que el actor fue despedido con motivo de sus reiteradas inasistencias injustificadas.-

Las inasistencias en cuestión son las ocurridas los días sábados de enero y febrero 2012, en que el actor no concurrió a trabajar en razón de que la religión adventista que profesa lo prohíbe, tal como lo comunicara oportunamente a la empresa al inicio de la temporada –cfr. intercambio telegráfico y reconocimiento de fs.154-, cuestionando éste la validez de la sanción dispuesta por considerarla de mala fe, discriminatoria y persecutoria.-

La ley de contrato de trabajo establece la posibilidad de rescindir la relación en caso de inobservancia de la otra parte de sus obligaciones que constituyan injuria que por su gravedad no consientan la continuidad del vínculo (art. 242 LCT), e invocando el ejercicio de tal facultad, la empleadora dispuso el despido del actor.

No se controvierte la materialidad del hecho invocado como causa –ausencias de los días sábado-, como tampoco que éstas estuvieron determinadas por causa de su religión, que prohíbe a sus fieles trabajar tales días.- Con el informe agregado a fs.107/122 de la Asociación Argentina del Séptimo Día, se adjunta Certificado de Bautismo que acredita el carácter de miembro de dicha Iglesia del actor.

Por lo que el tema a decidir es si las ausencias en cuestión resultaron injustificadas y por tanto resultan configurativas de injuria que autorice la ruptura del vínculo, así como las suspensiones aplicadas.-

2.- La respuesta dependerá del punto de vista con que se analicen los derechos y deberes de las partes en el contrato, esto es si ello ha de hacerse únicamente desde la lógica contractual o si el análisis se extiende a una mirada que tenga en cuenta la dimensión o anclaje constitucional de los derechos en juego, y en tal caso cuál es su alcance.

Desde el punto de vista contractual, la ley de contrato de trabajo ciertamente no ha incluido una norma expresa que imponga el deber de los empleadores de adaptar la jornada de trabajo o su modo de organización, en beneficio de las necesidades derivadas de la religión de sus empleados. La determinación de la jornada se encuentra comprendida dentro de las facultades de organización del empleador (64 art.LCT), con los límites del art.66 en cuanto a su modificación.-

No obstante, el legislador ha establecido la obligación de ambas partes de actuar con buena fe y colaboración, en pos de la consecución de los fines del contrato (art. 63 LCT). Del mismo modo las facultades de organización y dirección de la empresa por parte del empleador requieren ser ejercidas con criterio funcional –esto quiere decir determinadas por necesidades objetivas de la empresa- y preservando los derechos materiales y morales del trabajador, que pudieran lesionar su dignidad (art.65 LCT).

“En el análisis de las facultades de dirección del empleador no puede dejarse de lado que éste constituye el núcleo central de los poderes que la relación de dependencia genera sobre la persona e intereses del trabajador. Como ha considerado la doctrina, "por ello no

es posible una visión solamente contractualista u obligacional de la cuestión... La implicación psíquica (moral), física y económica del trabajador dependiente, es uno de los puntos diferenciadores del contrato de trabajo con respecto a otras vinculaciones contractuales de naturaleza privada. La tendencia al reequilibrio de poderes en la relación de trabajo ha sido y sigue siendo una de las misiones históricas del Derecho del Trabajo. Esta fácil constatación lleva de la mano a una lectura completa de la Constitución Nacional en clave laboral. Esa observación no debe obviar que el trabajador es ante todo un ciudadano, exigente de igualdad de condiciones frente a la ley o de libertad personal o de comportamientos, inclusive de opinión y pensamiento, como atributos de su condición humana fundamental, tal como lo quieren el art. 14 bis al proclamar condiciones dignas y equitativas de labor, el art.16 que pretende equiparar a todos los ciudadanos y los arts 3 y 19 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y los arts. 7 y 13 del Pacto de San José de Costa Rica, referidos a la libertad física y personal y de opinión de los trabajadores" (Régimen de Contrato de Trabajo comentado, Ed La Ley, Director Miguel Angel Maza, T.I, pags.767 y ss.).-

Nadie podría discutir que los derechos humanos fundamentales abarcan también al ámbito del trabajo, ya que no existen en el Estado de Derecho zonas de exclusión, en que los derechos y garantías constitucionales no puedan invocarse. Esta discusión se trató en relación a la aplicabilidad de la ley 23.592 al contrato de trabajo, quedando establecido que no podían admitirse zonas de reserva para la vigencia del principio constitucional de no discriminación, y menos aún para el ámbito del trabajo, ya que el trabajador es un "sujeto de preferente tutela constitucional", como lo ha dicho la Corte, por lo que no podría tener un ámbito de protección menor que el del resto de los ciudadanos (cfr. CSJN "Alvarez c. Cencosud", fallos CNAT "Méndez c. Carrefour", "Quispe c. Cia Arg. Indumentaria S.A.").

3.- El art. 14 de la Constitución Nacional incluye entre los derechos y garantías allí consagrados para todos los ciudadanos, el de profesar libremente su culto, y de recibir un trato igualitario, sin distinción alguna basada en la raza, sexo, religión u opinión política (art.16).-

Por ello, aun cuando la ley de contrato de trabajo no haya regulado la cuestión, no podría invocarse que éste sea un ámbito donde la libertad de culto y de conciencia no rija.

La Corte Suprema de Justicia de la Nación ha reconocido raigambre constitucional al derecho a la libertad religiosa y, más ampliamente, a la libertad de conciencia. Así, al interpretar el art.14 de la Constitución Nacional, este Tribunal enfatizó que dicha norma asegura a todos los habitantes de la Nación el derecho a profesar y practicar libremente su culto (Fallos:265:336). Asimismo, en Fallos: 312:496, se estableció que la libertad de

religión es particularmente valiosa y que la humanidad la ha alcanzado merced a esfuerzos y tribulaciones (Fallos: 316:479, pág. 497, considerando 8, disidencia de los Dres. Cavagna Martínez y Boggiano). También se subrayó que esta libertad forma parte del sistema pluralista que en materia de cultos adoptó nuestra Constitución Nacional (Fallos:315:1492, considerando 27). (A. 639. XXXV.; Asociación de Testigos de Jehová c/ Consejo Provincial de Educación del Neuquén s/ acción de inconstitucionalidad. 09/08/2005, T. 328, P. 2966).-

Del mismo modo, y tal como lo estableciera el Alto Tribunal, resulta fundamental el concepto de que "El hombre es eje y centro de todo el sistema jurídico y en tanto fin en sí mismo -más allá de su naturaleza trascendente- su persona es inviolable". "El respeto por la persona humana es un valor fundamental, jurídicamente protegido, con respecto al cual los restantes valores tienen siempre carácter instrumental y los derechos de la personalidad son esenciales para ese respeto de la condición humana". "Cualquiera sea el carácter jurídico que se le asigne al derecho a la vida, al cuerpo, a la libertad, a la dignidad, al honor, al nombre, a la intimidad, a la identidad personal, a la preservación de la fe religiosa, debe reconocerse que en nuestro tiempo encierran cuestiones de magnitud relacionadas con la esencia de cada ser humano y su naturaleza individual y social" (Voto de los Dres. Rodolfo C. Barra y Carlos S. Fayt, en B. 605. XXII.; Bahamondez, Marcelo s/ medida cautelar. 06/04/1993 T. 316, P. 479).

Mientras que en el mismo fallo, el voto de los Dres. Mariano Augusto Cavagna Martínez y Antonio Boggiano hace énfasis en los aspectos de la libertad religiosa afectados en la cuestión: "El art. 14 de la Constitución Nacional asegura a todos los habitantes de la Nación el derecho a profesar y practicar libremente su culto"; "La libertad religiosa es un derecho natural e inviolable de la persona humana, en virtud del cual en materia de religión nadie puede ser obligado a obrar contra su conciencia ni impedido de actuar conforme a ella, tanto en privado como en público, sólo o asociado con otros; dentro de los límites debidos"... "En su faz positiva, la libertad religiosa constituye un ámbito de autonomía jurídica que permite a los hombres actuar libremente en lo que se refiere a su religión, sin que exista interés estatal legítimo al respecto, mientras dicha actuación no ofenda, de modo apreciable, el bien común. La convivencia pacífica y tolerante impone el respeto de los valores religiosos del objetor de conciencia aunque la sociedad no los asuma mayoritariamente ya que de lo contrario, bajo el pretexto de la tutela de un orden público erróneamente concebido, podría violentarse la conciencia de ciertas personas que sufrirían una arbitraria discriminación por parte de la mayoría, con perjuicio para el saludable pluralismo de un estado democrático (Disidencia en fallo Bahamondez, citado).

La dignidad del hombre constituye el centro sobre el que gira la organización de los derechos fundamentales del orden constitucional, y ello no es ajeno al ámbito del trabajo (CSJN "Aquino Isacio c.Cargo S.A.".-

4.- La libertad de culto, tal como lo entiende la doctrina, tiene una vertiente puramente negativa o pasiva, que comprende, por ejemplo, el derecho del trabajador a no declarar sobre sus creencias, la prohibición del empleador de indagar sobre ellas, el derecho del trabajador a no ser discriminado por sus convicciones, todo lo cual ha sido pacíficamente receptado también por la jurisprudencia.

Sin embargo, la libertad de culto cuenta también con una vertiente positiva o activa, que tiene que ver con la posibilidad de exigir al empleador determinadas adaptaciones o modulaciones que aseguren el pleno respeto de la libertad religiosa de sus trabajadores, y que permitan a éstos la posibilidad de “profesar libremente su culto”, como prevé el art 14 de la CN.-

Sin duda, se trata de un concepto más amplio de este derecho, que va más allá de la falta de un ataque a las creencias del trabajador, sino que se trata de posibilitar al trabajador cumplir con los mandatos de su credo, requiriendo para ello modificaciones que le permitan compatibilizar su fe con sus obligaciones laborales.

Un primer nivel dentro de la vertiente positiva o activa estaría dado por reconocer al trabajador la posibilidad de exteriorizar sus creencias y a requerir del empresario el correlativo deber de respeto, siempre que no ocasionen un trastorno de consideración, tal como ocurre si el trabajador porta un crucifijo o usa la kipá –gorra tradicional de la religión judía-. En este sentido, ello ha sido receptado por nuestra jurisprudencia, que determinó la existencia de un trato discriminatorio por tal motivo (CNAT sala VI, “Garcarez Pablo c. Telefónica Móviles Argentina S.A. y otro s/despido”, del 13/10/10 RC J18473/10).-

En un segundo nivel, la vertiente activa del derecho a la libertad de culto determina la posibilidad del trabajador de requerir una adaptación organizativa que permita el desarrollo y ejercicio efectivo de su elección religiosa (“La incidencia de la libertad religiosa en la relación de trabajo desde la perspectiva del Tribunal Constitucional Español”, Derechos Fundamentales y Justicia, año 5 n°15 p.17-39, 2011)

No encuentro motivos que impidan considerar que el empleador deba intentar buscar soluciones que preserven al mismo tiempo el puesto de trabajo y las exigencias derivadas de derechos fundamentales como la libertad religiosa del trabajador, a menos que ello le ocasione un perjuicio o carga excesiva.

No cabe presumir que ello necesariamente será así, pues en muchas ocasiones la empresa se encuentra en condiciones de modificar la jornada del trabajador, o puede

acceder a un cambio o reemplazo, sin que ello le implique inconvenientes o éstos resulten mínimos, teniendo en cuenta un principio de proporcionalidad.

Ello aparece como una derivación del principio de buena fe y de colaboración con que ambas partes deben conducirse, en pos del principio de conservación del contrato, y si bien el empleador tiene la facultad de determinar la jornada, podría considerarse un ejercicio abusivo de la misma en caso de que, pudiendo evitar que el trabajador se vea compelido al dilema moral de quebrantar un mandato de su fe, sin mayores perjuicios a la eficiencia u organización del trabajo, no lo haga.

Ello no significa que el empleador deba atender cualquier preferencia o interés particular del trabajador para la fijación de la jornada, sino que ello corresponde específicamente en este caso por encontrarse involucrada la vigencia y efectividad de un derecho expresamente reconocido por la Constitución nacional, como es el que reconoce a todos los ciudadanos el derecho a profesar su culto, y en cuanto ello pueda compatibilizarse con la conservación de su contrato de trabajo.

Cabe aclarar que ello no significa tampoco que el trabajador devengue remuneración si no cumple con la prestación los días sábados, ya que no se trata de crear por esta vía una licencia paga que la ley no prevé, sino de que debe procurarse posibilitar el respeto a las creencias del trabajador a través de mecanismos alternativos, cuando ello fuere posible.-

Es que si bien el contrato tiene un objeto o contenido determinado, dado por las funciones para la cual el empleado es contratado, su remuneración, jornada y otros elementos esenciales de éste, que en principio no pueden ser modificados unilateralmente, ello no significa que resulten péticos, pues la propia ley admite la posibilidad de su modificación ya sea por acuerdo de partes o en determinadas circunstancias que cuenten con amparo legal, ya sea por parte del empleador (vg. *ius variandi*, de alcance amplio, cfr. art.66 LCT, causas económicas y fuerza mayor, arts. 219,221 LCT) o aun por circunstancias sobrevinientes en la relación que afecten al trabajador (vg. matrimonio, maternidad, enfermedad, desempeño de cargos electivos o gremiales), tal como ocurre en el presente caso.

En los Estados Unidos se ha prestado especial consideración y desarrollo a este derecho, seguramente influenciado por la mayor heterogeneidad de confesiones religiosas y diversidad cultural y étnica derivada de la inmigración. Se ha elaborado así una doctrina en virtud de la cual resulta exigible al empresario una acomodación razonable en las condiciones de trabajo para no impedir el desarrollo de la libertad religiosa, salvo que éste demuestre que esa modificación le resulte especialmente costosa o compleja. Un acomodo religioso razonable es cualquier ajuste al ambiente de trabajo que permitirá que el empleado practique su religión, tales como establecer un horario flexible, las

sustituciones o cambios de horarios voluntarios, las reasignaciones de tareas o de horarios, transferencias laterales, etc. Se entiende por cargas excesivas aquellas que exceden los gastos administrativos comunes, disminuye la eficiencia en otros trabajos, viola los derechos o beneficios laborales de otros empleados, hace que los compañeros carguen con la parte del ajuste del empleado requirente, o si el ajuste propuesto entra en conflicto con otra ley o reglamento, entre otras. Para ello deberán tenerse en cuenta los costos que resulten identificables, y su relación con la magnitud de la empresa y sus costos operativos, así como el número de individuos que en forma concreta requieran este tipo de ajustes. (Acta de Derechos Civiles, y sus aplicaciones, entre otras en el caso "Trans World Airlines Inc. vs. Hardison", US Supreme Court 1977, <http://www.eeoc.gov/laws/types/religion.cfm>).

5.- En el presente caso, si bien la empresa invocó en la contestación de demanda que no le era posible compensar las ausencias de los sábados del actor por la mecánica de funcionamiento de la planta de empaque, existir un mismo turno para todo el personal y una organización a través de grupos de trabajo coordinados, ello no se encuentra probado.-

No se produjo en autos ninguna prueba que así lo verifique, sin probarse tampoco de modo alguno que se hubiera evaluado siquiera alguna alternativa de solución al reclamo del actor cuando de conformidad a lo dispuesto por el art. 377 CPCC la prueba de dicha defensa se encontraba a su cargo. La oficatoria agregada a fs.153 resulta insuficiente al efecto.-

Adviértase que tanto en la carta documento remitida por la empresa (fs.16,54) como en la comunicación de las suspensiones aplicadas (fs.14,15,17,19,20) ésta rechazó desde un inicio las inasistencias del actor, negando que las mismas puedan justificarse y negando también la violación de derechos constitucionales, considerando la conducta del trabajador por ello contraria a la buena fe, aplicando sanciones disciplinarias progresivas como respuesta, que culminaran en el despido.

Si bien en dicha CD se refiere que la jornada está establecida en base a la naturaleza de la actividad y la organización de los equipos de trabajo, niega de plano todo derecho del actor a requerir su modificación ya que ésta es una facultad exclusiva del empleador, sin tener presente que aun siendo ello así, como todo derecho, no es absoluto. Y aún en tal comunicación insta al trabajador a deponer su actitud y retomar las tareas en la forma previamente establecida, siendo que esto era una conducta inexigible, en tanto deponer su actitud importaba quebrantar su creencia religiosa. De allí que no pueda considerarse injurioso la actitud del trabajador, ya que injuria quien incumple en forma voluntaria e injustificada los deberes laborales, lo que no ocurre o se ve calificadamente atenuado

cuando se encuentra en juego un conflicto religioso de esta índole. Podrá considerarse que la organización de la empresa admitía o no la posibilidad de una adecuación que permitiera la continuidad del vínculo y la posibilidad de su extinción en caso contrario, más las ausencias del actor no se ajustan al concepto de injuria en los términos expuestos. De allí que tampoco pueda considerarse haya existido una reiteración de incumplimientos, que las sanciones disciplinarias aplicadas fueran una medida idónea para lograr el cambio de conducta, o hubiera existido una gradación que las agrave, ya que en todo momento se trató de la incompatibilidad del trabajo en los días sábados con las creencias religiosas del actor.

No surge en modo alguno que la empresa hubiera evaluado la posibilidad de un reemplazo eventual, la factibilidad de adecuar su jornada excluyendo los sábados, compensar dichas horas en los restantes días de la semana con una extensión de jornada o un traslado de tareas, por el contrario se mantuvo en todo momento en la negativa en base a las facultades exclusivas de organización, sin tomar en cuenta no solo los pedidos del actor sino tampoco la posibilidad de una instancia conciliatoria, ya que no concurrió a la audiencia solicitada por el trabajador ante la Delegación de Trabajo.

Se advierte así que el despido operado carece de causa suficiente por no resultar configurativas de injuria las ausencias operadas por el trabajador los días sábados, en el contexto operado, en tanto éstas estuvieron motivadas por causa religiosa debidamente anoticiada sin encontrar disposición alguna de la empleadora a considerar una modificación que permitiera su compatibilización, que ello le hubiera sido imposible o importado una carga excesiva, lo que de ningún modo ha sido demostrado en este juicio.-

6.- En consecuencia, deberán abonarse al trabajador las indemnizaciones establecidas por el art. 245 LCT, arts. 232 y 233 -preaviso omitido e integración- así como los salarios correspondientes a la integración de temporada, en razón de haber operado el distracto pendiente sus plazos, de conformidad a lo previsto por el art. 97 LCT.-

Al efecto ha de considerarse como mejor remuneración la devengada en enero 2012 por \$ [REDACTED] cfr. recibo de fs. 12, y un antigüedad de dos períodos, que no ha sido desvirtuada por la empleadora y de conformidad a lo dispuesto por el art.42 ley 1504.-

Asimismo, resultan procedentes los salarios correspondientes a los días descontados por suspensiones en enero y febrero 2012, las que fueran oportunamente impugnadas y que resultan igualmente injustificadas, por iguales motivos que el despido.-

Corresponde el pago del aguinaldo y vacaciones proporcionales al cese, cfr. arts.123 y 156 LCT, cuyo pago no ha sido acreditado por el accionado.-

No obstante, entiendo no corresponde aplicar la multa del art. 2 de la ley 25323, teniendo en cuenta que ha existido un despido con causa, cuya dilucidación ha sido precisamente

materia de tratamiento en el presente juicio, y de conformidad a la doctrina "Tellez" del STJRN .-

Costas en relación a los respectivos vencimientos.- (art. 68 CPCC).-

De conformidad a lo resuelto, procedo a practicar liquidación de los rubros receptados, que llevarán intereses a la tasa activa, cfr. criterio STJRN en "Loza Longo":

Indemnización art. 245 LCT.....	\$	████████
Integración temporada .....	\$	████████
SAC proporcional 2012.....	\$	████████
Vac. proporcionales.....	\$	████████
Días suspensión enero y feb.....	\$	████████
Sub-total.....	\$	████████
Intereses (40,29%).....	\$	████████
TOTAL.....	\$	████████

Tal Mi voto.-

Los Dres. Nelson Walter Peña y María del Carmen Vicente adhieren al voto precedente por los mismos fundamentos fácticos y razonamientos jurídicos.

-----Por todo lo expuesto, LA CAMARA DEL TRABAJO DE LA SEGUNDA CIRCUNSCRIPCION JUDICIAL SALA I CON ASIENTO EN ESTA CIUDAD;

-----RESUELVE:1) Hacer lugar a la demanda instaurada por el actor Tito Darío del Valle Trigo, contra la demandada Martínez Raúl Alberto, y en consecuencia condenando a ésta última a pagar al primero, en el plazo DIEZ DIAS de notificada, la suma de \$ ██████ en concepto de indemnizaciones, días de suspensión y liquidación final.- Importe que incluye intereses a la tasa activa del Banco de la Nación Argentina calculados al 30-4-14 que seguirán devengándose hasta el efectivo pago; todo conforme lo explicitado en los considerandos. Con costas a cargo de la demandada a cuyo fin se regulan los honorarios profesionales de los ██████████, ██████████ y ██████████, en conjunto y proporción de ley, en la suma de \$ ██████. y los de ██████████ en la suma de \$ ██████ (MB:\$ ██████████ y 13%, 40%, -Arts. 6,8,9 y cc. Ley de Aranceles).-

-----2) Los honorarios de los profesionales se han regulado teniéndose en cuenta el importe pecuniario del proceso, importancia de los trabajos realizados y calidad y extensión de los mismos.-

-----3) Una vez que se encuentre firme la presente sentencia, por secretaría practíquese planilla de impuestos; sellados y contribuciones la que deberá ser abonada por la empleadora condenada en costas conforme lo dispuesto por la Ley 3234 y dentro del término de quince días de notificada la presente, bajo apercibimiento de lo dispuesto por el Código Fiscal.

-----Regístrese, notifíquese, cúmplase con Ley 869.-

Dr. Nelson Walter Peña

Vocal de Trámite Sala I

Dra. Paula I. Bisogni Dra. María del Carmen Vicente

Vocal de Sala I Vocal de Sala I Sub.

Ante mi: Dra. Zulema Viguera

Secretaria