



PODER JUDICIAL DE CÓRDOBA

EXPEDIENTE SAC: 12347431 - CORDOBA, MARIA CRISTINA C/ ASOC. CIVIL UNIVERSIDAD
CATOLICA DE CORDOBA - ORDINARIO - HABERES**SALA 7 CAMARA DEL TRABAJO -SEC.14**

Protocolo de Sentencias

Nº Resolución: 561

Año: 2025 Tomo: 11 Folio: 3099-3138

PROTOCOLO DE SENTENCIAS. NÚMERO: 561 DEL 27/11/2025

SENTENCIA NUMERO:561

En la Ciudad de Córdoba, a los veintisiete días del mes noviembre de año dos mil veinticinco, siendo día y hora a los fines de dictar sentencia definitiva en estos autos **"CORDOBA MARIA CRISTINA C/ASOC.CIVIL UNIVERSIDAD CATOLICA DE CORDOBA -ORDINARIO - HABERES - SAC N°12347431"**, se constituye el Tribunal Unipersonal de la Excmá. Sala Séptima de la Cámara Única del Trabajo de la Ciudad de Córdoba, integrada por el Sr. Vocal Dr. José Luis Emilio Rugani y con la presencia de la Sra. Secretaria Dra. María de la Paz Inaudi y de los que resulta que: **1)** Con fecha 4 de octubre del 2023 compareció la Srta. María Cristina Córdoba, DNI N° 35.581.684, CUIL 27 - 35581684 - 8, quien interpuso formal demanda laboral en contra de la Asociación Civil Universidad Católica de Córdoba, CUIT 30-53967910-0 (Personería Res. 4851-A) en su carácter de propietaria del establecimiento educativo Universitario Privado que gira bajo la denominación de fantasía de "Universidad Católica De Córdoba Jesuitas", a los fines de percibir las sumas emergentes de la relación laboral que los unió y efectos de que ceden los actos y omisiones arbitrarios realizados por la demandada que constituyen un impedimento y obstaculización en el ejercicio regular de los derechos de la libertad sindical garantizados por la ley 23.551. Expresa que la Universidad Católica de Córdoba por un lado despidió arbitrariamente a la Srta. Córdoba, quien en los términos del art. 4 de la ley 23551 (LAS) se afilió al Sindicato Argentino de Docentes Particulares -SADOP- (Personería Gremial Nro. 90 del MTEySS) por reunirse y desarrollar actividad sindical, peticionar ante su empleadora y además, representar, en el carácter de Delegada electa, a un colectivo de Docentes de la Universidad católica de Córdoba. Por otra parte, el despido efectuado tiene como fin impedir el ejercicio de los principales

corolarios que nacen del principio de libertad sindical, esto es el derecho a la afiliación, reunirse y desarrollar actividad sindical y peticionar ante los empleadores en el seno de la Universidad Católica de Córdoba. Que la Srta. Córdoba fue designada como Delegada Representante de un colectivo docente a los fines de peticionar ante la empleadora el respeto de derechos laborales, siendo despedida casi en forma inmediata a su afiliación al SADOP. Eso quiere o pretende abortar la patronal denunciado con el despido de la Srta. Córdoba y así impedir, obstaculizar y restringir el ejercicio de los derechos que emanan del principio de la libertad sindical. Así, arbitrariamente pretende no abrir las puertas a la negociación colectiva, al reconocimiento de delegados, a la afiliación al SADOP. Por ello solicita: a - Se declare la nulidad del despido dispuesto por la Universidad Católica de Córdoba y se ordene la inmediata reinstalación de las tareas normales y habituales, sin modificación de los horarios, tareas ni lugar de trabajo, con más el pago de los salarios caídos devengados desde el despido y hasta la fecha de reingreso a la Universidad por parte de la actora, con el correspondiente descuento del aporte Sindical al SADOP desde la fecha de afiliación y posterior deposito a favor de dicha entidad sindical. B - Que para el caso de incumplimiento de la orden judicial solicita se fijen astreintes (art. 804 Código Civil y Comercial de la Nación) a favor de la actora y en contra de la Universidad hasta tanto cumpla con la orden referida; y se considere incurso a los funcionarios universitarios de la UCC en el delito de desobediencia a una orden judicial (art. 239 CP), remitiendo los antecedentes a la Fiscalía de Instrucción que por turno corresponda. C - Se condene a la Universidad Católica de Córdoba a reparar integralmente el daño moral causado por el despido discriminatorio, el cual deberá en definitiva ser determinado por el Tribunal, atento tratarse de un rubro de neta estimación jurisdiccional, de acuerdo a las constancias de hechos y elementos probatorios que se incorporen a la presente causa. Todo con más los intereses devengados y especial imposición de costas a la demandada y por las razones de hecho y derecho que a continuación exponemos. La presente acción se funda en los Pactos y Tratados Internacionales incorporados como normativa obligatoria de rango constitucional por el art. 75 inc. 22 de la Constitución Nacional, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en especial el 87, 98, 135, los derechos derivados

del art. 14 bis, 43, y 75 inc. 22 de la Constitución Nacional, y art. 23 de la Constitución Provincial, y en las leyes 23.592 y 23.551, y sus complementarias, según se detallarán más adelante. Dijo que la actora es una egresada de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Córdoba, Titulada en Licenciatura en Psicología con especializaciones en Enfoque Sistemático, Posgrado en Teoría Cognitivo Conductual, Becaria Doctoral del Conicet, con conocimientos de idiomas en francés e inglés. Que en virtud de los antecedentes descriptos la Srta. Córdoba es contratada por la demandada con fecha de ingreso el 1 de marzo de 2022. Que la Srta. Córdoba se desempeña como Profesora Universitaria Jefa de Trabajo Prácticos en la Comisión 1 de la Materia Psicopatología General de segundo año, todo de la carrera de Psicología de la Facultad de Filosofía y Humanidades. Dicha materia es de carácter anual y se dicta todos los años con los sucesivos alumnos que van ingresando y cursando en la carrera. Que la jornada de trabajo era de 8.30 hs. a 11.30 hs, en dictado de clases, sin perjuicio de la proyección de tareas extra áulicas con insumo de horarios no reconocidos por la UCC. Que el lugar de prestación de tareas en un primer momento es la sede de Obispo Tejo 323 de esta ciudad. Que la Srta. Córdoba, sin perjuicio de la necesidad de tener ingresos económicos y desarrollar habilidades académicas, se encontraba ante la necesidad de tener cobertura de Obra Social, cuestión sobre la cual al momento de la contratación se indagó a la demandada, la cual asignó a su arbitrio la Obra Social de Relojeros, Joyeros y Afines (OSRJA), sin posibilidad de esa parte de elegir. Que la Srta. Córdoba, en el mes de junio de 2022 fue diagnosticada de Endometriosis Profunda (aparece cuando las células del revestimiento del útero crecen en otras partes del cuerpo), cuyos síntomas y consecuencias van desde el dolor crónico a la infertilidad. Que el éxito de un tratamiento depende del rápido diagnóstico, abordaje eficaz y correcto y oportuno manejo médico - quirúrgico. Que en el marco del tratamiento por la patología descripta, a finales de agosto de 2022, comenzaron las dificultades para obtener las prestaciones médicas de la Obra Social (OSRJA) asignada por la demandada. Que habiéndose solicitado en el mes de agosto de 2022 un pedido de autorización para una cirugía que se encontraba pautada para el 14 de septiembre de 2022, se recibió un mail con fecha 12 de septiembre de 2022 en la que OSRJA manifestó que no daría ningún tipo de cobertura médica ya que la Obra Social se retiraba de Córdoba.

Ello representó para la Srta. Córdoba un hecho de inusual gravedad, que conspiraba con la posibilidad de un tratamiento exitoso e incluso evitar el progreso de la enfermedad con el consecuente deterioro de la salud física y mental de la misma. De esta manera la actora comenzó a peregrinar: el mismo 12 de septiembre de 2022 se puso en conocimiento de la situación a la UCC, mediante el Grupo de Whatsapp Institucional de la carrera de Psicología denominado "Psicología UCC", en el cual participaba la Secretaría Académica. El resto de las personas docentes tomaron conocimiento de la situación de la obra Social asignada por la demandada con dicha comunicación. El 20 de octubre de 2022 se logró una reunión con el Sr. Pablo Marchese (Director de Recursos Humanos de la empresa UCC), gracias a la gestión e intervención del Padre Cantó (Religioso de la UCC). El Sr. Marchese se limitó a solicitar que se le enviara un email con el planteo de la situación para poder elevarlo a las autoridades y recién en el mes de diciembre de 2022 la UCC comunicó que darían a la actora asistencia letrada para instrumentar un amparo de salud en contra de la Obra social por ellos mismos asignada. Mientras tanto la Srta. Córdoba continuaba sin tratamiento médico. Esta grave situación se produjo en forma concomitante a los problemas de cobertura de salud del resto de las personas Docentes a los cuales la UCC les había impuesto OSRJA (Obra Social de Relojeros, Joyeros y Afines), por ejemplo: Docentes con tratamientos oncológicos, Profesores con un hijo con discapacidad, sin perjuicio de otras variadas patologías. Así las cosas, el personal docente quedó atado a la desidia de la UCC, la cual a su arbitrio había elegido la obra social para las personas Docentes. Paradójicamente, éstos antes de que OSRJA dejara de dar cobertura, se atendían en la Clínica Reina Fabiola, empresa de salud que forma parte de la misma comunidad y emprendimientos Jesuitas que la UCC, pero en el caso particular se negó el pedido de continuidad del tratamiento en la Clínica referenciada y en su lugar se ofreció un abogado externo a los fines de instrumentar un amparo contra la misma Obra Social por la demandada elegida. Esta arbitrariedad, trasciende cualquier límite de cualquier concepto de justicia y se transforma en una omisión palmaria de cualquier valor moral o cristiano, quizás por los costos. En este marco la UCC, el 29 de noviembre de 2022, ordenó el traslado de todos los cursos de 1ª a 4ª año de la Carrera de Psicología desde la sede de Obispo Trejo 323 a Av. Armada Argentina 3555 (camino a Alta Gracia km. 7 1/2), es decir

que el lugar de trabajo dejaba de estar en el centro para que en el ciclo 2023 se dictaran clases a más de 10 Km del centro, prácticamente en zona rural camino a la ciudad de Alta Gracia. Ello probablemente por el aumento de la cantidad de alumnos ingresantes, lo que había llevado en el año 2021 a desdoblar las cátedras en A y B en los cursos de 1ª y 2ª año, pero este aumento de ganancias en la matrícula debía ser acompañado por nuevos espacios, cuestión exclusivamente inherente a la UCC. Pero dicho cambio de lugar de trabajo significaba una violación palmaria del art. 66 de la ley 20744 atento la distancia y tiempos de traslado que generaban perjuicios económicos y morales para la mayoría de las personas docentes que no era subsanado por ninguna mejora salarial ni de viáticos. Que esta decisión de la empleadora se encontraba resguardada legalmente por el hecho de que la misma había inscripto y registrado al personal docente bajo la modalidad de contratos a plazo cuyo inicio era desde el 1 de marzo hasta el 28 de febrero, lo cual significaba una absoluta precarización y daba la potestad a la UCC de Córdoba de ante cualquier parecer no renovar el contrato de las personas Docentes y con ello el indefectible corte de la obra social. Asimismo, el pago de una obra social prepaga no sindical era para la generalidad inviable por los bajos salarios. La UCC fija arbitrariamente el salario no existiendo Convenio Colectivo para los Docentes Universitarios Privados. A diferencia de la Universidad Nacional (Institución análoga), la UCC solo abona las horas de clases presenciales, no paga preparación de clases ni corrección de exámenes, ni horarios de consulta, ni reuniones de cátedra, ni preparación y actualización de aula virtual, ni acompañamientos de trabajos finales de la licenciatura, todas horas de trabajo que aumentaron con la cantidad de alumnos y aulas superpobladas. Tampoco abona las autoevaluaciones institucionales que llevan adelante los docentes para lograr la acreditación de la carrera en la CONEAU, es decir no se abona la dedicación docente, adicional que se abona en la Universidad Nacional a los fines de contemplar estas horas de trabajo fuera del dictado de clases áulicas, no obstante, fundamentales para el normal funcionamiento de la Universidad y el sostenimiento de su oferta educativa. Que en un principio el reclamo de la Srta. Córdoba fue individual, pero todo esto se vio opacado y perdido en la burocracia interna de la UCC, viéndose amenazada la cobertura médica no solo por la inexistencia en la Ciudad de Córdoba de la Obra Social elegida por la empresa, sino

también por la precarización de los contratos a plazo convenientemente diseñados por la UCC y los magros salarios impuestos por la misma. Es por ello que se crearon Grupos de Whatsapp en los que participaba la actora con las demás personas Docentes a los fines de transmitir información y organizar los reclamos de manera colectiva: el primer grupo fue creado el 23 de septiembre de 2022 bajo el nombre de "Comunidad Docente" (participaban docentes de varias carreras y su principal temática gremial era solucionar la falta de cobertura de la obra social), con fecha 15 de diciembre de 2022 se creó el segundo grupo con el nombre de "Profes Psico UCC II" y el tercer grupo fue creado con fecha 6 de marzo de 2023 bajo el nombre de "Docentes autoconvocados". En estos grupos se plantearon los problemas de obra social, contractuales, salariales, el traslado de la carrera al Campus Universitario, se debatía, se efectuaban reuniones virtuales y se elegían a los representantes de los docentes. Se hace presente que dichos grupos eran muy permeables y la información se fugaba fácilmente llegando a conocimiento de la UCC todo lo que se trataba o hablaba. A modo de ejemplo, en ocasiones, cuando se planteaba la necesidad de iniciar alguna acción de reclamo, algún docente recibía y reenviaba un mensaje del Sr. Marchese al grupo "Comunidad Docente UCC" en respuesta a la situación en cuestión, cuando él no era parte del grupo relacionado. El primer reclamo colectivo fue realizado con fecha 29 de diciembre de 2022 mediante nota firmada por cuarenta y cinco docentes de la Lic. en Psicología y entregada por la Consejera de dicha carrera, Alejandra Rossi, vía mail y dirigida al Nuevo Rector el Padre Andrés Aguerre. Dicho mail fue remitido también con copia a la actora y las docentes Marcela Salvetti y Florencia Wendichansky. El nuevo Rector solo acusó recibo, pero jamás contestó a la misma. Llegado el mes de febrero de 2023, bajo la excusa de una reunificación de cátedras, no les renovaron los contratos a algunos docentes, muchos de ellos reclamantes de mejoras salariales y de cobertura de obra social. Esto motivó que el 15 de febrero se remitiera nueva nota solicitando una reunión, esta vez dirigida al Decano de Filosofía y Humanidades el Sr. Daniel López y al Rector, esta vez en formato papel. Tampoco hubo respuesta. Ante la situación de absoluta indiferencia a los reclamos colectivos de obra social, salarios y oposición al traslado del lugar habitual de tareas, las personas Docentes decidieron buscar la asistencia legal de los Dres. Mariano Andruet

y Fernando Maldonado, siendo elegida la Srta. Córdoba como representante del colectivo docente para las reuniones con los letrados mencionados. Estos confirmaron que el actuar de la UCC era un abuso del Ius Variandi, un fraude a la ley laboral en la forma de contratación y una vulneración a la libertad de elección de la obra social, sin perjuicio de plantear la necesidad de agremiación. Con dicha asistencia letrada se formuló nueva nota, esta vez remitida en forma colectiva con fecha 6 de marzo de 2023 desde todos los mails de los docentes firmantes. El mismo día a la noche se contactaron los abogados de la UCC con el Dr. Maldonado a los fines de concretar una reunión en la sede de la Empleadora en calle Obispo Trejo 323. Como delegados en representación del colectivo Docente, en una reunión virtual, se eligió a los Profesores Francisco Rapela, Cecilia Agüero Gioda y a la Srta. Córdoba. La reunión se concretó el día 27 de marzo de 2023 donde la UCC no accedió a ninguno de los reclamos. Además, en esa reunión, se advirtió al personal Docente que no comentara en las aulas y a los alumnos el conflicto habido ya que si eso acontecía, expresando unos de los letrados de la UCC: que "si ustedes pegan donde duele nosotros les vamos a pegar donde más les duela". En dicha reunión la UCC amen de las advertencias solo se limitó a ofrecer indemnizaciones a los que estuvieran disconformes, cuestión que evidentemente estaba al alcance de la empleadora atento los magros salarios que se pagaban con la consecuente escueta indemnización reflejo de ello. Que con la caída de la obra social escogida por UCC y frente a todos los perjuicios generados por la falta de cobertura, las personas docentes solicitaron que la demandada acelerara los nuevos convenios con las nuevas obras sociales atento la urgencia de recibir prestaciones médicas, a lo cual se recibió la contestación del Director de Recursos Humanos Pablo Marchese "que no es obligación de los empleadores hacerlo", pero que trabajarían en ello. En este punto se permitió a las personas docentes escoger obra social, pero en la práctica ellas se encontraron en la disyuntiva entre la larga espera ante las promesas de un posible convenio inminente que nunca se llegaba a formalizar por demoras administrativas de la propia UCC y por los magros salarios que lo obstaculizan, y la opción de ir por la vía particular de afiliación con los altos costes que ello implica. Que posterior a ello muchos docentes renunciaron por imposibilidad material de laborar en el Campus y por las condiciones de trabajo cada vez más precarias. Otros decidieron desvincularse con un

acuerdo y otros fueron unilateralmente despedidos. La cuestión es que entre ese personal terminaron desvinculados los Profesores Francisco Rapela y Cecilia Agüero Gioda (Voceros - Delegados), haciéndose presente que durante todo el conflicto el personal padeció de presiones y hostigamiento por parte de la UCC, llegando por ejemplo al inicio del ciclo lectivo, tener la intervención en las aulas del Decano y la Directora, circunstancia por demás anómala, ya que nunca acontecía, buscándose con ello amedrentar y cuestionar la pericia de los profesionales docentes. Se destaca también la existencia de llamados telefónicos de la Dirección a Profesores advirtiéndoles sobre las posibles consecuencias de continuar con el conflicto (bajas de cargos). La conducta asumida por la UCC, lógica por el poder económico y nivel de precarización del personal docente, dejaba vulnerables a las personas docentes reclamantes, con riesgos de que se continuaría con las desvinculaciones y pérdida definitiva de la obra social. Por ello se procedió a realizar una reunión virtual con el Sindicato con personería Gremial en el ámbito de Universidades Privadas, el SADOP, esto con fecha 13 de abril de 2023. En la misma la actora concluyó sobre la necesidad de afiliación y la elección posterior de delegados que garantizara el fuero o diera los elementos legales contra las represalias de la UCC. Allí, la actora y otros docentes decidieron instrumentar la afiliación sindical. Que la actora reclamó la mejora de las condiciones laborales en forma individual, luego participaron activamente en las reuniones colectivas con el resto de las personas Docentes y adhirió a cada Nota de reclamo presentada para tratar en conjunto una respuesta a los legítimos reclamos gremiales. La actora fue vocera, representante y Delegada de hecho ante las autoridades de la UCC como así también ante los letrados llamados a asesorar al Colectivo docente, sin perjuicio de que ejerció con el resto de las personas docentes el derecho a afiliarse al SADOP. Que como consecuencia de la no renovación de contratos, la motorización de renuncias de personal docente, la desvinculación de gran parte del personal docente, entre los voceros delegados, y la permanente presión y hostigamiento a los reclamantes, el reclamo se fue debilitando. Que finalmente, como consecuencia del amparo interpuesto ante el Juzgado Federal Nro. 2 autos "Córdoba María C/OSRJA S/ Amparo LEY 16.986 EXP. FCB 244/2023", la Obra Social OSRJA autoriza y paga la intervención quirúrgica de la actora, con fecha 3 de mayo de 2023, casi un año después, por la endometriosis

padecida, no pudiéndose explicar al Tribunal las consecuencias físicas y psíquicas de dicha demora en el tratamiento, cuestión que trasciende este ámbito. Lo que si se recuerda es que la cirugía demoró aproximadamente seis horas, justificando el galeno dicha extensión o duración en la intervención quirúrgica por el progreso de la enfermedad en el tiempo transcurrido hasta la intervención. Posterior a la carpeta médica, con fecha 2 de junio de 2023 el Sr. Daniel López, Decano de la Facultad de Filosofía y Humanidades remitió un mail al personal docente que había quedado, anunciando que la carrera de Psicología pasaría a depender de la Facultad de Ciencias de la Salud a partir del 1 de agosto de 2023 asegurando que no habría cambios en el plantel docente, ni en las materias ni disposición de las aulas. Que en el mes de junio aún la UCC no había efectuado los descuentos de cuota Sindical SADOP de los salarios, a pesar de la debida notificación del Gremio. Ello motivó que la actora remitiera mail al Sr. Pablo Marchese (Director de RRHH). Que como consecuencia de la actividad gremial desplegada, su rol como Delegada del Colectivo Docente y la afiliación al SADOP, la UCC con fecha 27 de junio de 2023, despidió a la actora, al mismo tiempo que a las personas docente Valentina Reca Quirinali, a Lucia Capriotti y a Dante Duero, personal que también desplegaron actividad gremial similar y afiliación sindical. El despido discriminatorio fue instrumentado con respecto a la actora mediante Escritura Nro. 91 de fecha 27 de junio de 2023 con el siguiente tenor: *"Por la presente le comunicamos que por razones de reestructuración a partir del día de la fecha queda Ud. despedido. La Liquidación final, el Formulario de afectación de haberes y el certificado de trabajo del art. 80 L.C.T. estarán a su disposición en el domicilio de la empresa por el tiempo de ley. Si vencido el plazo otorgado Ud. no concurre a retirarlas las mismas serán consignadas judicialmente. En cuanto a la certificación de servicios y remuneraciones contemplada por el art. 12 inciso "g" de la ley 24241 según lo establecido por la Resolución General AFIP 2316/07 y Resoluciones ANSES 642/07 y 601/08, la misma estará a su disposición una vez vencido el plazo establecido por el art. 3ª de la primera de las normas citadas, fecha desde la que estará a su disposición en la sede de la Universidad".* Ante el malicioso despido discriminatorio la actora efectuó la impugnación del mismo y emplazó a la reinstalación al puesto de trabajo mediante TCL CD 105217483 de fecha 30 de junio de 2023 con el siguiente tenor *"IMPUGNO DESPIDO*

de fecha 27/06/2023 Notificado mediante Esc. Nro. 91 Secc. B, por ser contrario a Derecho y realidad de los hechos, Discriminatorio, antisindical y Nulo. Niego existan razones de reestructuración. Su nulo despido es motivado por la acción gremial y sindical desplegada por quien suscribe; por la expresión de opinión y difusión de mis ideas gremiales efectuadas con el fin de alcanzar mejoras laborales, en especial participación en reuniones con docentes del establecimiento, participación en el reclamo colectivo por falta de cobertura de obra social y en contra de la precarización laboral, representar y ser vocera de mis compañeras docentes y por haber ejercido mi derecho de libertad de afiliación sindical. Atento dichas motivaciones transforman su despido en una conducta discriminatoria y reñida con el principio de libertad de opinión, expresión y libertad sindical INTIMOLE Y EMPLAZOLE para que en el término de dos días hábiles proceda a cumplir con su deber de ocupación prescripto por el art. 78 ley 20.744 y a la reincorporación de esta docente a su puesto de trabajo, fundado en el art. 1 del convenio N° 98 de la OIT, art. 1 y 2 del convenio N° 135 de la OIT; art. 2 del convenio N° 87 de la O.I.T.; art. 8.1 a) del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales; art. 22.1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; Inc. 22 del art. 75, art. 14, 14 bis y 16 de la C.N.; art. 1 ley 23.592; art. 4 y 47 de la ley 23.551, Encíclicas "RERUM NOVARUM" y "LABORIS EXERCENS". Todo bajo apercibimiento de reclamar salarios caídos hasta la efectiva reincorporación, daños y perjuicios ocasionados y de recurrir a la vía judicial más apta a los fines de hacer cesar su conducta y obtener mi reinstalación al puesto docente. QUEDA UD. DEBIDAMENTE NOTIFICADO". Esta epístola nunca fue contestada guardando la demandada silencio malicioso. Que la demandada depositó en la cuenta bancaria de la actora las indemnizaciones emergentes del despido y el rubro vacaciones no gozadas, rubros (que al estar viciado el despido de nulidad manifiesta), fueron impugnados, rechazados y puesto a disposición de la empleadora mediante TCL CD 814075972 de fecha 17 de julio de 2023 con el siguiente tenor: "IMPUGNO Liquidación final y liquidación de haber mes de junio 2023 efectuada por Usted, por ser contraria a derecho y realidad de los hechos. En especial IMPUGNO el deposito en mi cuenta bancaria de los rubros VACACIONES NO GOZADAS, INDEMNIZACION SUSTITUTIVA DE PREAVISO, INDEMNIZACION POR INTEGRACION MES DE DESPIDO e INDEMNIZACION POR ANTIGUEDAD atento tratarse de rubros indemnizatorios no devengados

como consecuencia directa de la Nulidad absoluta de su despido discriminatorio. En virtud de ello y la nulidad de su proceder, la relación laboral se encuentra vigente, ratificando la puesta a disposición de mi fuerza de trabajo en los términos del art. 103 de la Ley 20744. En este sentido, se coloca a su disposición los montos e importes depositados bajo el concepto de VACACIONES NO GOZADAS, INDEMNIZACION SUSTITUTIVA DE PREAVISO, INDEMNIZACION POR INTEGRACION MES DE DESPIDO e INDEMNIZACION POR ANTIGUEDAD bajo apercibimientos de depositar judicialmente los mismos.-Asimismo se impugna la liquidación del haber del mes de junio de 2023 y SAC Proporcional Primer Semestre año 2023 atento haberse abonado por sumas inferiores a lo que por ley corresponde, por lo cual INTIMOLE Y EMPLAZOLE a que en el termino de dos días hábiles abone diferencias salariales en el haber del mes de junio de 2023 y SAC Proporcional Primer Semestre año 2023 bajo apercibimientos de iniciar acciones judiciales tendientes a su cobro. apercibimientos de iniciar acciones judiciales tendientes a su cobro". Esta última epístola no fue recibida maliciosamente por la demandada. Asimismo, mediante el acompañamiento del SADOP y conjuntamente con las personas profesoras Valentina Reca Quirinali, Lucia Capriotti y Dante Duero se solicitó la intervención del Ministerio de Trabajo y la Producción de la Pcia. De Córdoba, ocurriendo actuaciones en el EXP. Nro. 0472 - 396465/2023 y se visibilizó públicamente mediante acciones gremiales los despidos discriminatorios. En el Ministerio de Trabajo de la Pcia. de Córdoba se realizaron dos Audiencia Ministeriales, la primera con fecha 5 de julio de 2023 donde la UCC hizo caso omiso de la citación y la última con fecha 14 de julio de 2023 donde la demanda compareció y rechazó la denuncia, se negó a la reinstalación y cuestionó al SADOP como entidad gremial. Ante la conducta asumida por la UCC, el SADOP con fecha 12 de septiembre de 2023, solicitó el archivo de las actuaciones dejando librados a las personas docentes al inicio de acciones legales, cerrándose de esta manera mediante Acta Ministerial de fecha 20 de septiembre de 2023, la vía idónea y conciliatoria del reclamo. Que a pesar del reclamo y pedido formal de restitución, la patronal no cedió en su actitud antijurídica, que tiene como claro objetivo sembrar el temor y la inacción gremial en el resto de las personas docentes. La obtusa actitud antisindical y discriminatoria de la patronal, lesionan, restringen, alteran y amenazan derechos constitucionalmente consagrados, y a esta altura de los

acontecimientos, ya no solo de esa parte sino que es un mensaje perverso para todas las personas docentes, donde aquella que quiera expresar sus ideas, agremiarse y por medio de la acción sindical intentar cambiar el estado de la situación, será silenciada en la forma que más lo afecta como ser humano, haciéndola perder su medio de vida, lo que lleva en el corto plazo, a la pérdida de su dignidad. Por lo que por todo esto se concluye que hubo un despido discriminatorio por razones ideológicas, de opinión gremial y como consecuencia de una conducta antisindical asumida por la demandada. Con este despido Discriminatorio a todas luces se deja sin salario y a corto plazo y sin obra social a la actora. Se hace presente que esta misma necesidad de reincorporación, por el aporte a la obra social por la situación de salud de la Srta. Córdoba, ésta instrumentó un Amparo Ley 4915 con fecha 18/07/2023, pero al cual la Jueza Valeria Alejandra Carrasco (Juzgado de FERIA de 1ª Instancia), no dio trámite. Por lo cual se recurre a este Amparo Especifico del art. 47 de la LAS a los fines del idóneo resguardo de los derechos conculcados. Conforme lo define la vigésimo segunda edición del Diccionario de la Real Academia Española. Ideología es "el conjunto de ideas fundamentales que caracteriza el pensamiento de una persona, colectividad o época, de un movimiento cultural, religioso o político, etc." Esa parte tiene una postura personal de pensamiento y una concepción sobre la forma en que debe desarrollarse una relación laboral: el respeto del docente en todos los aspectos, en especial el profesional y el humano. Está convencida de que el desempeño en plenitud de la tarea docente está íntimamente ligado al trato y al fiel cumplimiento de la ley. Si se incumple las normativas relativas a la cobertura de obra social, salarios, ley de contrato de trabajo y libertad de estos a afiliarse a una entidad gremial, sin duda indirectamente se está generando una preocupación y un perjuicio al cuerpo docente que afectara su desempeño en plenitud. Esta forma de pensar o "ideología" manifestada oralmente por esa parte en público y en acciones concretas, como ut supra se describió, motivó el acto discriminatorio. No existen dudas que la demandada tiene una ideología diferente atento, aun en la actualidad, sigue con la conducta antisindical de no efectuar los descuentos sindicales del SADOP e influyendo en la elección de la Obra Social o prepaga, siendo que la obra social sindical de origen es el OSDOP (Obra social de Docentes Particulares), impidiendo la afiliación de los

docentes a entidades gremiales al no efectuar los descuentos pertinentes, actuando con total impunidad y desinterés. Conforme lo define la vigésimo segunda edición del Diccionario de la Real Academia Española opinión es: "dictamen, juicio o parecer que se forma de una cosa cuestionable". Opinar es: 1º acepción "formar o tener opinión", 2º acepción "expresarlo de palabra o por escrito". Activista está definido como: "agitador político, miembro que en un grupo o partido interviene activamente en la propaganda o práctica de la acción directa." Propaganda es: 2º acepción "Asociación cuyo fin es propagar doctrinas, opiniones, etc...". Ahora bien, "del análisis conjunto de los vocablos podemos concluir en que el activista, a través de su accionar propagandista, difunde doctrinas u opiniones, que son conclusiones (juicios o pareceres) sobre cosas o hechos cuestionables. Por consiguiente, y de pura lógica, se deriva que la expresión escrita o hablada son sólo dos formas de exteriorización, dado que la escritura puede ser válidamente reemplazada por un símbolo único, que revista para los interlocutores un valor preacordado, y la actuación o gesticulación (expresión corporal) puede también válidamente sustituir a la expresión hablada. De no entenderse así estos términos, podría llegarse al extremo de afirmar que una persona sordomuda, que participa activamente en las movilizaciones que se efectúan en respaldo a una idea determinada, no estaría expresando su opinión favorable al respecto, con la sola actividad de sumarse al conjunto. La respuesta se deriva por sí misma: la expresión escrita o hablada son solo formas de exteriorizar una opinión o dictamen, dado que la siguiente actividad respaldatoria implica igualmente una exteriorización del juicio propio o parecer" (Violencia en las relaciones del Trabajo - Ediciones Alveroni - Pág. 286/287). Sin perjuicio de lo expuesto hay que precisar en forma clara que es gremial o sindical o actividad gremial o sindical, debiéndose considerar ambos términos como sinónimos. La palabra gremio proviene en su etimología del latín "gremiun" que significa "regazo" aludiendo al amparo o cobijo que pueden encontrar los grupos. Fue usado el vocablo gremio para referirse en la Baja Edad Media europea, a la institución corporativa, que agrupaba al conjunto de trabajadores de un mismo oficio (panaderos, carpinteros, herreros, etcétera) para protegerlos y reglar sus condiciones de trabajo. La Constitución de la Nación por ejemplo, al reconocer en su artículo 14 bis los derechos sindicales, en su párrafo segundo, los denomina gremios,

usando ambos términos (gremios y sindicatos) como sinónimos. En consecuencia cuando una opinión o actividad es gremial debe calificarse dichos actos como la serie de acciones en defensa de los intereses de los trabajadores que tienden a organizar a los mismos en un conjunto homogéneo o grupo que finalmente se transformará en gremio o se incorporara a uno ya existente, o actúa desde el mismo al estar ya incorporados de manera asociativa. Por lo cual la opinión gremial o actividad gremial en principio siempre es anterior al gremio por lo cual no hay que confundir al mismo con dichas acciones. En este sentido hay que concluir que el conjunto de acciones en defensa de los intereses de un grupo de trabajadores, es gremial. Dichas acciones que pueden consistir en opinar y/o participar mediante actividades están garantizadas en principio por la libertad de expresión reconocida y protegida constitucionalmente. "La libertad de expresión es una exteriorización de la libertad de pensamiento"... el derecho a hacer público, a transmitir, a difundir y a exteriorizar un conjunto de ideas, opiniones, críticas, imágenes, creencias, etc, a través de cualquier medio: oralmente, mediante símbolos y gestos; en forma escrita; a través de la radio, el cine, el teatro, la televisión, etc..."..la constitución protege la libertad de expresión en todas sus formas.." (Bidart Campos). Este concepto incluye la expresión simbólica como una forma de libertad de expresión, la cual se caracteriza como: "aquellas que se producen cuando una persona expresa algo mediante una actitud externa, o una conducta, o un símbolo. Por ejemplo: desplegar o quemar una bandera; romper la cédula de convocatoria militar; ponerse de pie o quedarse sentado cuando se toca el himno nacional; escupir una imagen o efigie. En estos casos falta todo elemento verbal o escrito, pero no la conducta expresiva" (Bidart Campos, Geran J. Manual de la Constitución Reformada). Teniendo presente este concepto es fácil en su especificidad el análisis de la libertad sindical en la especie. En este sentido: "otro de los derechos esenciales de los derechos sindicales es el derecho a expresar opiniones por medio de la prensa o en otra forma. El ejercicio pleno de los derechos sindicales requieren la existencia de una corriente libre de informaciones, opiniones, e ideas; los trabajadores y sus empleadores y sus organizaciones respectivas deben disfrutar de libertad de opinión y expresión en sus reuniones, publicaciones y demás actividades.." (Comisión de expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Conferencia

Internacional del Trabajo - 81° Reunión: Libertad sindical y negociación colectiva - Informe III (parte 4B), Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1994, párrafo 38, p.19). La Srta. Córdoba hizo ejercicio de su libertad de expresión sindical al opinar en público por sí y por el conjunto de los docentes de la UCC, cuando participaron de los grupos de Whatsapp, suscribieron las notas de reclamos, en el caso particular de la Srta. Córdoba actuó en representación de las personas docentes ante los asesores letrados a los fines de asesorar al colectivo docente, lo hizo también como delegada del colectivo docente en la reunión del 27 de marzo de 2023 con abogados de la UCC. Todas formas de expresión de opinión gremial (atento era una acción de opinión en defensa de los derechos de los trabajadores docentes o promoviendo la necesidad de afiliación conjunta) que en forma directa la primera e indirectamente en la segunda llegaron a conocimiento de la empresa. Asimismo la actora desplego actividad gremial cuando participó de reuniones con los docentes con el fin de promover la afiliación e intervención del Sindicato Argentino de Docentes Privados, lo vuelve hacer cuando se afilian al SADOP o cuando reclaman que se le efectúe el descuento de la cuota afiliación a la Patronal. Es un acto de discriminación el despido efectuado por la empresa y desconocidos por ser nulo, ya que la causa del mismo es la opinión y actividad gremial desplegada por la Srta. Córdoba. La UCC invoca falazmente como causal de despido en la Escrituras "Razones de Reestructuración". Lo cierto como ut supra se expresó esa no fue la razón, de hecho no ha existido al momento del despido reestructuración alguna, la cantidad de alumnos siguen siendo la misma, las aulas son las mismas, las materias siguen anualizadas y los docentes despedidos en su mayoría han sido reemplazados. En el caso los docentes despedidos fueron reemplazados. Tal es la impunidad de la UCC que públicamente han expresado al alumnado las razones ideológicas que motivaron los despidos. En este sentido, Cecilia Agüero, la Directora de la carrera transmitió que los despido se debieron a que los docentes no cumplían con las políticas de la universidad o no participaban de las mismas ideas, dando a entender que había cátedras muy politizadas y que no iban de acuerdo al nivel académico que la facultad requería. En consecuencia la presunta reestructuración invocada viola el art. 63 de la LCT, ya que el obrar es malicioso al invocar una causa falaz e inexistente. Conducta antisindical pre existente: Que la UCC conjuntamente con

el resto de las Universidades Privadas vienen sosteniendo una conducta antisindical consistente en no permitir a los Docentes tener su Obra Social Sindical de Origen como lo es el OSDOP (Obra Social De Docentes Particulares) ni efectuar los descuentos de afiliación al SADOP. Esta estrategia patronalista y corporativa tiene como finalidad inmediata evitar se genere con las afiliaciones un contexto político gremial que de lugar a un espacio paritario que ponga límites a las Universidades en la fijación arbitraria del salario. Todo sin perjuicio de los beneficios que un Convenio Colectivo representaría para el Sector. Este estado de situación coloca a los Docentes de Universidades Privados en épocas previas a la revolución industrial no correspondiéndose con la civilidad de las relaciones jurídicas contemporáneas e incluso en contra de los propios lineamientos de la Iglesia Católica en este sentido (Ver Rerum Novarum" y "Laboris Exercens"). Es esta conducta ideológica la que visualiza y refleja en el actuar descripto en la presente. El problema de la discriminación en las relaciones laborales constituye una realidad omnipresente que lesiona derechos humanos de naturaleza universal dado que afectan insalvablemente la dignidad de los hombres y mujeres que trabajan y consecuentemente sus derechos fundamentales. A nivel internacional dicha preocupación se ha plasmado en una mirada de disposiciones entre las que cabe mencionar, particularmente respecto a la garantía de igualdad, y su correlato la prohibición de discriminar, a la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, Artículos II, V, XII; Declaración Universal de Derechos Humanos, Preámbulo, Artículos 1, 2.1, 4, 7, 10, 12, 16, 23.2, 28; Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, Arts. 2.2, 3, 7 Inc. c),14; Convención Americana sobre Derechos Humanos, Art.1 ,8, 13, 17, 23, 24, 25; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Art. 2.1, 3, 14 ,18, 25, 26; Declaración Sociolaboral del Mercosur, Art. 1, 2, 3, 4; Convención sobre la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, Art. 1, 2, 5, 11.1 Inc. b, 12, 15, 23; Convención Internacional sobre eliminación de todas formas de Discriminación Racial; Art. 1, 2, 3, 5, 6; Convención sobre los Derechos del Niño: Art. 1, 2, 3, 23, 28. Como es sabido, el art. 75 inciso 22 CN confiere jerarquía constitucional a estos instrumentos internacionales de derechos humanos, al tiempo que establece como principio general que los Tratados Internacionales ratificados por el país, gozarán de jerarquía superior a las

leyes. Asimismo, debe ser interpretado según el criterio consolidado por el Supremo Tribunal en el sentido que los Tratados de Derechos Humanos se han incorporado a la Constitución Argentina convirtiéndose en derecho interno y en las condiciones de su vigencia, con lo que no sólo resultan vigentes en nuestro derecho interno sino que su aplicación debe realizarse tal como son efectivamente interpretados y aplicados por los organismos internacionales. En el marco de lo precedentemente expuesto, no podrá ya obviarse la fuerza vinculante contenida en las opiniones consultivas de los organismos especializados de aplicación de los Tratados Internacionales, siendo ese el sentido que deberá darse a la normativa internacional por parte de los jueces nacionales, siempre que se trate -claro está- de una norma más beneficiosa para el trabajador en comparación con su similar prevista en la legislación interna del país, si este fuere el caso. En esta línea se inscribe la Opinión Consultiva N° 18 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, donde expresamente se afirmó que "Son numerosos los instrumentos jurídicos en los que se regulan los derechos laborales a nivel interno e internacional, la interpretación de dichas regulaciones debe realizarse conforme al principio de la aplicación de la norma que mejor proteja a la persona humana, en este caso, al trabajador. Esto es de suma importancia ya que no siempre hay armonía entre las distintas normas ni entre las normas y su aplicación, lo que podría causar un perjuicio para el trabajador. Así, si una práctica interna o una norma interna favorece más al trabajador que una norma internacional, se debe aplicar el derecho interno. De lo contrario, si un instrumento internacional beneficia al trabajador otorgándole derechos que no están garantizados o reconocidos estatalmente, éstos se le deberán respetar y garantizar igualmente". Los Convenios de la OIT, interpretados por los organismos predispuestos por la organización, estos es el Comité de Expertos en la Aplicación de Convenios y Resoluciones y el órgano tripartito de la Libertad sindical, tienen valor supra legal, dejando a salvo que - el Convenio 87 de la O.I.T. sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948), goza de jerarquía constitucional en virtud de lo dispuesto por los arts. 8.3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y 22.3 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. No cabe duda alguna que en la labor de la OIT, la libertad sindical, el principio de no discriminación y

recientemente de erradicación de la violencia laboral mediante el Convenio 190 son vectores fundantes y permanentes desde su misma fundación, como garantes ya no sólo del empleo decente sino de la posibilidad misma de la paz social universal y permanente. De un somero repaso surge en forma palmario lo dicho en sus declaraciones generales tales su manifiesto fundacional Tratado de Versalles 1919: la Declaración de Filadelfia (CIT) 1944; la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998; la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, Pacto Mundial para el Empleo, de 2009. Debe destacarse que la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998 ha sido declarado normativa de orden universal aplicable incluso para aquellos países no miembros de la OIT, cuyos contenidos son: La libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva; La eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; La abolición del trabajo infantil y La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación). En idéntica dirección, deben destacarse los informes que produce la misma Conferencia Internacional de Trabajo, órgano de dirección de la OIT: 1.-La hora de la igualdad en el trabajo, Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Informe I (B), Conferencia Internacional del Trabajo, 91.^a reunión, Ginebra, 2003, párrafo 11 2.-La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean, Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Informe I (B), Conferencia Internacional del Trabajo, 96.^a reunión, Ginebra, 2007, párrafos 28, 29 y 31. La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse. Informe del Director General Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo Conferencia Internacional del Trabajo 100.^a reunión, 2011. Más precisamente, la labor de la OIT respecto a la discriminación y el mandato de su eliminación en todos sus aspectos se ha traducido en Convenio (núm. 100), Art.1.B, 2.1; sobre igualdad de remuneración, 1951; Recomendación (núm. 90) sobre igualdad de remuneración, 1951; Convenio (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958. Recomendación (núm. 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958. Convenio

(núm. 190) sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Todos estos ratificados por Argentina oportunamente. A su turno la Constitución Nacional, refiere al tema en los arts. 14 bis, 16, 20, 37, 43, 75 incs. 12, 22, 23, 24, y a nivel infraconstitucional la Ley N° 23.592 de penalización de actos discriminatorios en su art.1. La garantía constitucional de protección ordena el aseguramiento de condiciones dignas de labor, y en el marco de dicha dignidad se encuentra la descalificación de las conductas discriminatorias, en consonancia con la normativa internacional ya citada. La Ley 23.592, la que, en opinión de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, resulta ser la reglamentación directa de lo dispuesto en el art. 16 y de las normas internacionales en materia de discriminación (Fallos 320:1842; 322:3578; 324:392; entre otros), establece que: "Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados. A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos" . En este sentido, la Ley 23.592 no hace más que asegurar, también en el ámbito de las relaciones del trabajo, el cumplimiento de lo constitucionalmente ordenado: proteger y asegurar condiciones dignas de trabajo y el ejercicio de la libertad sindical. El despido discriminatorio es así una conducta violenta y perversa que victimiza a la persona que trabaja en cuanto la lesiona en su dignidad, tal como se lo enfoca en el art. 5 y se potencia en el art. 10 del Convenio N° 158 de la OIT y se desarrolla en la Recomendación N° 166 de la OIT. La extinción del contrato por activismo sindical, está especialmente contemplada en el Convenio OIT N° 158, que aun sin ser ratificado es vinculante en cuanto sus principios comprometen a los Estados miembros. En su art. 5, este Convenio y la Recomendación N° 166 que lo desarrolla, considera que opera un "despido represalia" cuando se ejecuta como reacción patronal frente al ejercicio por el trabajador de sus derechos sociales e inespecíficos fundamentales, como lo es el de peticionar, el de reclamar, el de libertad sindical, el de huelga.

Opera una clara discriminación que además torna aplicable la ley 23.592 que reprime genéricamente los actos discriminatorios. La prohibición de discriminación es erga omnes y no es admisible la diferenciación de trato en el plano disciplinario. La no discriminación es un aspecto del derecho de igualdad de trato. Como se advierte, se trata del mismo enfoque dado por el art. 5 del Convenio 158 de la OIT al despido represalia por el ejercicio de un derecho fundamental, que tipifica un despido discriminatorio, lesivo de la normativa constitucional que tutela la dignidad de la persona. En igual dirección, el Convenio N° 111 en el art. 1 conceptualiza como discriminación a "cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, y en el art. 2 refiere que "Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto". Este Convenio Internacional obliga al Estado Nacional a fundar su política en la igualdad de trato en materia de empleo y ocupación, lo que implica un imperativo para el propio Estado, en todos sus poderes, ratificante del Convenio citado. Si se infiere que el único factor de la diferencia de trato se sitúa en el carácter de activistas gremiales en la Universidad Católica de Córdoba, ello hace patente un despido represalia. Este criterio de discriminación contra quienes ejercen derechos laborales fundamentales, debe merecer la misma respuesta dada por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en reiterados pronunciamientos, entre ellos, en la causa "Álvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A s/ acción de amparo" de fecha 7 de diciembre de 2010, y en los fallos "Arecco, Maximiliano c/ Praxair Argentina S.A. s/ sumarísimo", sentencia de fecha 23 de junio de 2011, y "Cejas, Adrián Enrique c/ Fate S.A s/ juicio sumarísimo" de fecha 23 de marzo de 2013. Que el despido discriminatorio que se denuncia es el resultado directo de represalias de la Universidad Católica de Córdoba a la vocación de la Srta. Córdoba como Delegada, partícipe en el marco de un conflicto por mejores condiciones de trabajo además como representante de ese colectivo de trabajadores. Su Despido y el no

reconocimiento de la Afiliación al SADOP (actitud palmaria de no realizar ningún descuento por cuota sindical) vulnera el principio democrático sindical en la Universidad Católica. Que la "organización sindical libre y democrática" es un principio arquitectónico que sostiene e impone la Constitución Nacional mediante su art. 14 bis, y por vía del corpus iuris con jerarquía constitucional proveniente del Derecho Internacional de los Derechos Humanos: Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (art. XXIII), Declaración Universal de Derechos Humanos (arts. 20 y 23.4), Convención Americana sobre Derechos Humanos (art. 16), Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (art. 22.1/3), Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 8.1.a y c, y 3) y Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Que la declaración de 1998 y 2008 OIT referidas supras, han elevado al rango de derecho humano universal a la libertad sindical. El Convenio OIT 87 (1948) tiene jerarquía constitucional. El comportamiento antisindical sancionado por el art. 47 de la ley 23.551 y complementariamente por la ley 25392, se ha traducido en el despido discriminatorio, por lo tanto se debe ordenar su inmediato cese, determinar la nulidad del despido y la reinstalación al puesto de trabajo de la Sta. Córdoba. Los actos denunciados son arbitrarios y sus consecuencias graves, afectando en forma actual e infundada, derechos de raigambre constitucional que no pueden ser suspendidos preventivamente por la propia y oculta motivación de la Patronal. Por ello, insistimos deberá ordenarse dejar sin efecto los despidos incoados, la restitución al puesto de tareas y ordenarse la liquidación de los salarios caídos, lo que se pide. La Ley Antidiscriminatoria N° 23.592 vino a facultar a la autoridad judicial a ordenar que todo acto u omisión discriminatorios sean dejados sin efecto o que cese su realización. La adopción de una decisión de este tenor conlleva la restitución de las cosas al estado anterior a la producción del acto u omisión y a la reparación del perjuicio moral y material ocasionado (Art. 1 de la citada norma federal). Es a partir de lo expuesto que doctrinaria y jurisprudencialmente se asimila el acto discriminatorio al acto nulo, cuya consecuencia jurídica es la ineficacia del mismo y el restablecimiento de las cosas al mismo estado o lugar en que se hallaban con anterioridad al acto anulado (art. 1044, 1050, 1056, 1083 del C. Civil), es decir, a la vigencia de la relación contractual. En el caso que el Tribunal

entendiera que estos elementos probatorios no resultan suficientes elementos de convicción para tener por acreditada la discriminación, es dable señalar en este punto, que en materia procesal se innovó respecto de la carga de la prueba de la conducta discriminatoria, siendo doctrina universalmente aceptada que debe invertirse la carga probatoria. Ello así, se reformuló significativamente el criterio tradicional de esa problemática del derecho instrumental entendiéndose que el trabajador debe aportar indicios serios de la existencia de la conducta discriminatoria (que incumbirá al juez -en su rol de conductor del proceso- evaluar de conformidad con las reglas de la sana crítica); a partir de ello le corresponderá al empleador, que es quien está en mejores condiciones para hacerlo, probar las verdaderas causas del despido acreditando que las mismas no tienen el carácter o condición incriminados.

Debe tenerse presente la dificultad que implica para la víctima de la actitud intolerante aportar la prueba de una intencionalidad de parte del empleador. Por otra parte, debe contrapesarse el poder omnímodo del empleador, que sin duda dispone de los medios que le permitirían aportar convicción sobre los verdaderos móviles de sus actos. La Recomendación N° 143 de la OIT postula la inversión de la carga probatoria en los casos en que se invoque el despido de un representante de los trabajadores, a través de la imposición al empleador de la obligación de probar que dicho acto estaba justificado (art. 6.2.e). A su turno, el Convenio N° 98 de la OIT, ordena que "los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo" (art.1.1). En este sentido, si bien esa parte considera que la discriminación se encuentra absolutamente acreditada en el presente, las consideraciones expuestas y la prueba rendida y acompañada resultan ser al menos serios indicios certeros y coherentes generadores de una presunción de discriminación en el medio ambiente laboral, en franca violación de un derecho humano fundamental, por lo que es la demandada la que en este caso deberá probar que los hechos mencionados y su motivación son inexistentes. Se denuncia que la actora dejó de percibir como consecuencia del nulo despido su salario correspondiente al mes de julio y agosto de 2023. Hasta tanto la demandada no reincorpore a la trabajadora a su trabajo habitual, se solicita se condene a la demandada al pago de los salarios caídos con sus intereses desde

la fecha del despido discriminatorio hasta la fecha de la efectiva reinstalación. Se funda dicha pretensión en la nulidad del Despido Discriminatorio, el cual priva a la trabajadora de sus ingresos, palmaria violación del derecho de Propiedad y a trabajar. En este sentido la Srta. Córdoba remitió TCL CD 814075972 de fecha 17 de julio de 2023 que en su parte pertinente expresó: *"En virtud de ello y la nulidad de su proceder, la relación laboral se encuentra vigente, ratificando la puesta a disposición de mi fuerza de trabajo en los términos del art. 103 de la Ley 20744. ..."*. El Art. 103 de la LCT claramente prescribe: "el empleador debe al trabajador la remuneración, aunque éste no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquél." La nulidad del Despido Discriminatorio deja vigente la relación laboral por lo cual al estar a disposición de la UCC la fuerza de trabajo de los trabajadores, esta debe abonar los salarios caídos hasta la efectiva reinstalación de los mismos. La demandada a pesar de la nulidad del despido discriminatorio instrumentado, depositó en cuenta de la actora importes en concepto de Indemnización por antigüedad, Indemnización por omisión de preaviso, Integración mes de despido y vacaciones no gozadas por un monto total de pesos ciento treinta y dos mil noventa y tres con 87/100 (\$ 132.093,87). Que la Srta. Córdoba mediante TCL CD 814075972 de fecha 17 de julio de 2023 impugnó la liquidación indemnizatoria en los siguientes términos *"IMPUGNO Liquidación final y liquidación de haber mes de junio 2023 efectuada por Usted, por ser contraria a derecho y realidad de los hechos. En especial IMPUGNO el depósito en la cuenta bancaria de los rubros VACACIONES NO GOZADAS, INDEMNIZACIÓN SUSTITUTIVA DE PREAVISO, INDEMNIZACION POR INTEGRACIÓN MES DE DESPIDO e INDEMNIZACION POR ANTIGUEDAD atento tratarse de rubros indemnizatorios no devengados como consecuencia directa de la Nulidad absoluta de su despido discriminatorio. En virtud de ello y la nulidad de su proceder, la relación laboral se encuentra vigente, ratificando la puesta a disposición de mi fuerza de trabajo en los términos del art. 103 de la Ley 20744. En este sentido, se coloca a su disposición los montos e importes depositados bajo el concepto de VACACIONES NO GOZADAS, INDEMNIZACIÓN SUSTITUTIVA DE PREAVISO, INDEMNIZACION POR INTEGRACIÓN MES DE DESPIDO e INDEMNIZACION POR ANTIGUEDAD bajo apercibimientos de depositar judicialmente los mismos. Asimismo se impugna la liquidación del haber del mes de junio de 2023 y SAC*

Proporcional Primer Semestre año 2023 atento haberse abonado por sumas inferiores a lo que por ley corresponde, por lo cual INTIMOLE Y EMPLAZOLE a que en el término de dos días hábiles abone diferencias salariales en el haber del mes de junio de 2023 y SAC Proporcional Primer Semestre año 2023 bajo apercibimientos de iniciar acciones judiciales tendientes a su cobro". Que en virtud del principio de buena fe (art. 63 de la LCT) que debe regir el contrato durante su vigencia y atento la conducta asumida por la UCC, se solicita que abra cuenta judicial a los fines de transferir los importes relacionados, reiterando por la presente la puesta a disposición de los mismos a favor de la demandada. Pide se haga lugar a la demanda en todas sus partes, con costas. Hace reserva del Caso Federal.

Con fecha 5 de octubre del 2023 el Juzgado de Conciliación y Trabajo, en consideración que el objeto del litigio supone definir si el despido de la trabajadora encuentra razón en los motivos discriminatorios denunciados en los términos de la ley 23592 y que la accionante no reviste el carácter de representante gremial y en consecuencia se encuentra comprendida en un régimen común de estabilidad relativa y que además, se reclama el resarcimiento por daño moral, corresponde recategorizar el juicio y encausar la pretensión mediante el trámite ordinario previsto en el Título V de la ley 7987, emplazando a la parte actora para que en el término de tres días cumplimente acabadamente con lo dispuesto por el art 46 de la Ley 7987 formulando planilla especificativa de rubros y montos demandados.

Ante ello, con fecha 24 de octubre del 2023, la actora rectificó y amplió su demanda, expresando que la cuantificación del daño moral resulta equitativa si se tuvieron en cuenta las particulares vicisitudes que debió padecer la docente en el desarrollo del despido discriminatorio y que lo obliga a la peregrinación en defensa de sus derechos en contra de la empresa. Que esa parte debió soportar quedarse sin ingresos por un despido en el marco de un acto de discriminación por opinión, actividad gremial y representar al resto de las personas trabajadoras docentes. Todo durante el desarrollo de reclamos por las prestaciones de obra social, en contra de la precarización laboral y en contra del cambio del lugar de trabajo. Esto expuso a la Docente a un efecto destructivo de sus afectos y sentimientos más íntimos. El acto discriminatorio no solo es padecido con el despido sino que es resultado de una violencia progresiva y sistemática ejercida por

la empresa sobre la Docente, ya que fue destinataria de advertencias negativas y presiones. Todo ello es una forma de violencia ejercida en forma vertical y que ha dañado los más íntimos sentimientos y afectos de la Docente. Asimismo debe considerarse la actividad desempeñada por la Docente. La tarea docente una tarea que por su naturaleza en el sector privado es valorada por el prestigio generado por la antigüedad y buen desempeño, donde las referencias son determinantes a la hora de competir o permanecer en un puesto de trabajo. No hay lugar a dudas que la intención de la demandada con el despido, no fue solo escarmentar al resto del plantel docente, sino también escarmentar y ensuciar ese prestigio y buen nombre que poseía el Docente como así también cercenar de cuajo el ejercicio de libertades cívicas y constitucionales. Que los episodios sufridos por la Docente tal como se describiera en los hechos y el posterior desenlace que tenía como finalidad amedrentar y escarmentar a la trabajadora por representar al colectivo docente, defender derechos gremiales y laborales, configuran un grave menoscabo en los sentimientos, buen nombre y reputación como profesional del Docente. El Acto discriminatorio consumado con el despido genero angustia, tristeza, impotencia, sensación de vulnerabilidad, frustración, desequilibrio emotivo, que impacto en el ser y relaciones de la Docente. Esta insanidad espiritual debe ser indemnizada. En tal sentido son numerosos los fallos la Corte Suprema de Justicia de la Nación que han reconocido la debida reparación cuando se lesiona el principio "alterum non laedere", el que tiene raigambre constitucional (art. 19), norma ésta que prohíbe que los hombres perjudiquen los derechos de un tercero, el que no debe ser dañado y por ello se encuentra posibilitado para obtener una justa y plena reparación (C.S.J.N. Fallos 308:1118, 308:1160, entre otros). Asimismo se encuentra legal fundamento de lo reclamado en el deber constitucional de garantizar condiciones de trabajo dignas y la obligación legal de seguridad e higiene en el empleo, conforme lo exigen los arts. 14 bis de la Constitución Nacional, 75 LCT y 4 apartado 1 de la ley 24.557, es decir que no se garantizó la indemnidad psicológica del Docente, con lo que, al permitir condiciones y un ambiente de labor nocivos, se actuó culposamente habida cuenta de la conducta de la empresa. Esto es así puesto que el empleador debe velar irrestrictamente por la integridad psicofísica de sus dependientes mientras se encuentren dentro del establecimiento y/o cumpliendo sus tareas, obligaciones

que dimanen del deber genérico de seguridad y del principio de indemnidad (arts. 75 LCT y 4 apartado 1 LRT), de la misma forma que debe preservar también la dignidad del trabajador cuyo fundamento no es otro que el dispositivo constitucional que le garantiza "condiciones dignas y equitativas de labor" (art. 14 bis C.N.). De ahí que el principal no sólo se encuentra legitimado para tomar medidas en resguardo de la integridad de sus dependientes sino que ello constituye una exigencia derivada del principio de buena fe exigible al buen empleador y lo esperable de éste (arts. 62/63 y conchs. LCT). Finalmente corresponde fijar en dinero la reparación del daño moral sufrido por la Docente en sus íntimas y legítimas afecciones, lo que -como es sabido- resulta difícil de cuantificar debido a que los padecimientos sólo pueden ser dimensionados en su verdadera magnitud por quien los ha sufrido. Es más, a la hora de determinar que variables deben tenerse en cuenta para la determinación del daño moral relacionado con lesiones al honor, nuestro Tribunal Superior de Justicia, ha sostenido que: "... a fin de justificar el quantum indemnizatorio que en definitiva corresponderá que la demandada abone al actor, corresponde evaluar las repercusiones que la lesión infirió en el ámbito subjetivo de la víctima. Ello es así, en virtud del principio de individualización del daño, que requiere que en su valoración, se meriten todas las circunstancias del caso, tanto las de naturaleza subjetiva (situación personal de la víctima), como las objetivas (índole del hecho lesivo y sus repercusiones). Ahora bien, tal ponderación deberá realizarse siempre que las circunstancias referidas, puedan operar como "indicios extrínsecos que permitan inferir la existencia del perjuicio moral y su magnitud, bajo la óptica de la sensibilidad del hombre medio de la cual el magistrado representa el interprete más seguro, pero sin descuidar al hombre real ya que la apreciación de todo daño debe hacerse en concreto, no en abstracto ..." (Sentencia N° 30, de fecha 10.04.2001, in re: Belitzky, Luis Edgard c/ Marta Montoto de Spila -Ordinario -Daño Moral - Recurso de Casación). Por ello, esta parte estima el daño moral, en una indemnización especial equivalente a la máxima sanción prescripta por la Ley 20.744 para un despido de naturaleza discriminatoria, en el art. 182 de la ley 20744, equivalente a un año de remuneraciones o trece sueldos, calculadas sobre la referencia del haber devengado del mes de junio de 2023 (\$ 37.440). O lo que en mas o en menos el aquo juzgue conforme a justicia. Sobre los rubros reclamados deberá

calcularse intereses ejemplificadores que protejan al crédito de los actuales avatares económicos y la constante pérdida del poder adquisitivo del dinero. Concretamente pide: los salarios de los meses de julio a setiembre y Daño Moral, a lo que deberá adicionarse los salarios caídos hasta la fecha de la efectiva reinstalación de la actora.-

2) Con fecha 1 de noviembre del 2023 el Juzgado de Conciliación y Trabajo admitió la demanda de autos y procedió a **correr traslado** de la misma a la accionada, la Asociación Civil Universidad Católica de Córdoba quien por medio de su apoderado procedió a evacuarlo con fecha 24 de noviembre del 2023. En dicho Memorial, la demandada expuso que no existe fundamentos facticos y jurídicos para que la demanda entablada sea considerada un amparo sindical en contra de la demandada. En segundo lugar, inicialmente rechaza existencia alguna de discriminación por parte de la Universidad y que la actora tenga derecho a sentirse discriminada, por lo que la Universidad niega que haya mediado despido discriminatorio como falsamente se imputa a esta parte demandada. Ni en los términos de la Ley 23592 ni en los de la Ley 23551 -no referida al tema de discriminación- ni ninguna otra norma jurídica. Nunca hubo obstrucción alguna a la "libertad sindical" de la que la actora pretende haber ejercido por parte de la Universidad, cuestión que la actora no podrá demostrar por inexistente. En cuanto a los hechos, se reconoce la fecha de ingreso que dice la actora del 1° de marzo del 2022. Es cierto el cargo que dice haber ocupado en la facultad de Psicología de la facultad de Filosofía y Humanidades. Dictaba clases en la materia de segundo año Psicopatología General Comisión 1. Desconoce y niega existencia de tareas extra áulicas y horas "no reconocidas". La remuneración como confiesa y reconoce la actora, es pactada y en la misma incluye toda la actividad que la docente practica e incluye importantes períodos de descanso a lo largo del año lectivo y fuera de él, descansos durante los cuales no se realiza ninguna actividad docente y se percibe remuneración. La universidad es de carácter privada, siendo así, no está obligada a regirse por las escalas salariales de otros convenios colectivos que regulan actividades análogas, sea a través de convenios de empresa ("E") o por vía estatutaria (caso de universidades públicas) pero que carecen de ámbito de aplicación para el personal docente de esta institución. Luego la actora inicia un relato de hechos vinculados a una enfermedad (inculpable) que la misma padece. A lo cual no merece mayor

detenimiento, puesto que altera sin lugar a dudas algunos extremos de la realidad pero que no tienen vinculación alguna con la extinción de la relación laboral que existía con la actora. Sin perjuicio de ello, la Universidad siempre estuvo atenta al reconocimiento de los derechos de sus docentes y particularmente en el caso de que factores ajenos y no imputables a la Universidad afectaran a las personas docentes. En el caso particular esa empresa brindó los medios a su alcance para poder garantizar el goce de los derechos correspondientes a la actora. No obstante, se niega las conversaciones de grupos de "whastapp" que dice y relata en su demanda. Y que se repite, no hacen al thema decidendum de esta causa. Es cierto que la facultad decidió a comienzo de año 2023, que el ciclo lectivo de la Facultad de Psicología comenzaría a cursarse en el campus sito en Av, Armada Argentina 3555, de esta ciudad. Lo que relata la actora es que consideraba ella junto con algunos de los otros docentes de la misma carrera que dicha decisión encuadraba dentro de la figura del Ius Variandi "arbitrario o abusivo", lo cual no es cierto. La medida no fue tomada solo con la actora, ni con "algunos" docentes. Fue una medida general, propia de las facultades de dirección y organización que tiene el empleador y en razón a mayores conveniencias para la actividad. No se violentaron ninguno de los límites impuestos por el art. 66 de la LCT. Para mayor abundamiento y tal como se expresó reiteradamente ante las consultas de los alumnos, el personal administrativo y los docentes de esa carrera, el objetivo final del cambio -tal como ya había ocurrido con anterioridad con otras facultades- fue que todas las carreras de grado sean dictadas y cursadas en el campus, mientras que solo las actividades de posgrado se realizaran en la sede centro. La actora dice haberse asesorado por diferentes letrados, ella junto con otro/as colegas. Sin embargo, ninguna plateo una acción judicial en razón a la afectación del ius variandi que dicen haberseles generado. Es más, la Universidad le reconoció a aquellos docentes que -por las razones que fueran- no querían continuar prestando servicios en la Facultad, que serían indemnizados, habiendo tomado dicha decisión varias personas. Que es cierto que la actora con otras colegas, iniciaron "mesas de diálogos" con los letrados a los fines de revisar dicha medida. Se niega rotundamente que letrados de esta facultad se expresaran de manera incorrecta y/o amenazante para con los docentes. El reclamo por el ius variandi quedó sin efecto ya que ninguno de las

personas docentes hizo uso de las opciones legales fijadas en la LCT (adviértase que se trató de una medida de carácter general, continuando los profesionales dictando las clases en el campus de la UCC sin ninguna dificultad ni para ellos, ni para los alumnos ni para el personal administrativo de esa facultad. Seguidamente vuelve la actora a mencionar que logró acceder a prestaciones médicas mediante un amparo interpuesto ante la obra social que tenía convenio. Lo cual no tiene vinculación como se dijo con lo que finalmente fue la razón de la desvinculación. La situación personal de salud de la actora y la situación territorial y económica de la obra social son cuestiones que en su momento excedieron a la Universidad, ya que se trata de una relación entre la Obra Social y sus afiliados (limitándose la función del empleador a retener los aportes y depositarlos a la orden de la Afip junto con la contribución patrón; la que a su vez cada afiliado a una obra social sindical puede elegir y cambiarse cuantas veces quiera) pero que sin perjuicio de ello, ésta ha brindado los medios necesarios para poder ayudar a sus dependientes a tomar la decisión más acertada. Luego refiere nuevamente a su "actividad gremial", aludiendo su carácter de delegada de los docentes de la facultad de psicología. Dicho "cargo" en primer lugar no le consta y se niega. Jamás se presentó como tal, ni oficial ni extraoficialmente; no medió elección ni notificación alguna a la Universidad, y no fue "delegada" de nada ni de nadie, ni del personal ni de algún sindicato. En segundo lugar, es algo notoriamente de hecho y circunstanciado por los eventuales hecho del cambio de lugar de prestación de servicios que se dispuso oportunamente a comienzo del año lectivo 2023 y que como ya se dijo, fue una medida legítima. Tan así fue el caso que no existió reclamo individual ni colectivo al respecto. La actora, impulsada por ese conflicto inicial del "ius variandi" lo que pretende mostrar es que el reclamo "habría" mutado a una exigencia de aumento salarial, cambio de obra social y afiliación al sindicato SADOP, lo cual no es cierto. Nunca hubo en particular -y eso es en lo que más pretende "centrarse la actora"- limitante alguno de la universidad al ejercicio de la libertad de afiliación por parte de su personal docente y no docente al sindicato de su elección que tuviese representatividad, personería gremial y/o fuese simplemente inscripto y que comprendiese a los docentes de la UCC. Tal como efectivamente ocurrió la actora se afilió al SADOP y no hubo impedimento ni restricción alguna por parte de la

Universidad. De hecho, han cumplido puntualmente con la obligación de retención y pago de la cuota sindical en todos los casos de docentes afiliados (SADOP, UEPC, etc.) respecto de los cuales medió notificación legal de retención. Pero además no existe un cargo oficial alguno que ella detente dentro del sindicato mencionado y que le otorgue ningún tipo de "tutela" al respecto. Ni fue elegida ni fue designada para ocupar alguno de los "cargos" sindicales que tienen una protección especial y que permiten hablar en nombre de sus compañeros docentes. La universidad, en el correr de cada año lectivo, va previendo las diferentes necesidades futuras que cada facultad exige. En cuanto al recurso docente, en particular, depende muchas veces de la cantidad de alumnos que demandan los servicios en cada año y cada carrera, y otras veces depende de cambios en los planes de estudio. Por ello no es extraño que la facultad tome medidas de recorte de personal, por razones de reestructuración. En todas las Carreras que se dictan en la universidad. En el caso particular ocurrió también en Psicología, por cual se desvinculó a la Sra. Córdoba, aquí actora.

Es cierto que con fecha 27/06/2023 se cursó Escritura N° 91 en la cual se comunicaba la desvinculación, sin causa. Se alegó la reestructuración porque fue la realidad que motivó el acto, y que ya fue explicada, pero se sabe bien esa reestructuración no exime al empleador de la obligación de indemnizar, ya que no se basa en un incumplimiento grave del trabajador que la justifique. En realidad no la convierte en "arbitraria" ni en "caprichosa" ya que es totalmente racional, pero la consecuencia de la pérdida del empleado no recae sobre el docente afectado, el que es indemnizado conforme a la Ley. La Universidad tiene la facultad de organización y dirección propia de cualquier empleador. En consonancia con ello, la universidad procedió a depositar la liquidación final e indemnizaciones de ley correspondientes a la Sra. Córdoba, y que la misma reconoce en demanda que fue cobrado. Respecto a los remedios legales dispuestos por el legislador, la actora además equivocó el camino. En efecto, si se trata de un supuesto que ella entiende que es un ejercicio abusivo del "ius variandi", y al no tener disponible la medida cautelar contemplada en la ley, solo le quedó el despido indirecto. Afectada ya anteriormente por una situación personal respecto a su salud y la justa coincidencia con un problema de la obra social, al cual, se repite, la universidad brindó todos los medios e incluso la misma actora reconoce que fue resuelto. Y que no motiva la causa de su

reclamo, sino que demuestra simplemente su descontento concurrente con la universidad. Es por ello que en base a lo expuesto, solicita el rechazo de la demanda con costas. Se rechaza e impugna los rubros reclamados, su base y forma de cálculo. Pide el rechazo de la acción en todas sus partes con costas. Hace reserva del Caso Federal.-

3) Abierta la causa a prueba, las partes ofrecieron la que hace a su derecho. Con fecha 11 de diciembre del 2023 la parte actora ofreció: constancias de autos, testimoniales, documental, instrumental, reconocimiento, pericial informática en subsidio, informativa, exhorto, exhibición., presuncional.-

Por su parte, con fecha 18 de diciembre del 2023 la demandada ofreció: confesional, testimonial, documental, reconocimiento y pericial en subsidio, informativa, pericial informática.-

4) Habiéndose diligenciado la totalidad de la prueba ofrecidas por las partes en el juzgado de Conciliación interviniente y celebrada la audiencia de vista de la causa según rezan las actas de fechas 7 de abril, 1° de agosto y 1° de setiembre del 2025, la causa se encuentra en estado de ser resuelta, por lo que el Tribunal se formula el siguiente interrogante:¿ Es legítimo el planteo invocado por la actora y en su caso qué resolución corresponde dictar?. **A LA UNICA CUESTION** el Sr.Vocal Dr.José Luis Emilio Rugani dijo: **1)** De la manera en que quedó trabada la Litis, si bien inicialmente la actora intentó mediante un Amparo Sindical su reinstalación en su puesto laboral como profesora de la demandada, el Juzgado Interviniente advirtió que la Sra. Córdoba no reviste el carácter de representante gremial y en consecuencia recategorizó la acción encausándola mediante el trámite ordinario previsto en el Título V de la ley 7987. Así tramitada la causa, si bien la demandada reconoció la existencia del contrato de trabajo que la unió a la actora y sus cualidades, discrepa con ella respecto al modo en que el mismo se extinguió, por lo que deberé decidir respecto ello y para el caso, la procedencia de los rubros peticionados. Para ello será menester analizar la prueba producida por las partes.

2) Como **Documental**, la actora agregó lo siguiente: El original de la copia de la Escritura N° 91 Sec. B de fecha 27 de junio el 2023, dada por el Esc. Jorge Fabián Villalba por la cual la demandada le notificó a la actora el despido sin causa a la actora.

El original de la copia del remitente del Telegrama Obrero de fecha 30 de junio del 2023 enviado por la actora a la demandada impugnando el despido notificado por la Esc. N°91.

El original de la copia del remitente del Telegrama Obrero de fecha 17 de junio del 2023, enviado por la actora a la demandada impugnando la liquidación final y haber del mes de junio del 2023 y las indemnizaciones abonadas, por tratarse del pago de rubros devengados a raíz del despido nulo.

Copia de la nota del Sindicato Argentino de Docentes Particulares -SADOP- al Ministerio de trabajo de la Provincia de Córdoba, denunciando los despidos discriminatorios de los docentes de la carrera de psicología de la Universidad Católica de Córdoba.

Copia del Acta del 5 de julio del 2023 del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba. Copia del Acta del 14 de julio del 2023 celebrada entre el representante de la UCC y el SADOP.

Copia de dos recibos de haberes de la actora, extendido por la UCC, en los cuales se consigna como fecha de ingreso el 1 de marzo del 2022 y la cat- genérica, tiempo parcial determinado.

Copia del Mail de la actora dirigido a la UCC con fecha 28.03.2022. Copia del Mail de la UCC dirigido a la actora de fecha 29.03.2022. Copia del Mail de OSRJA remitido a la actora de fecha 12.09.2022. Copia del Mail de Alejandra Noemí Rossi remitido al Rector de la UCC con Nota Anexa, de fecha 29 de diciembre del 2023. Copia del Mail del Rector de la UCC remitido a Alejandra Rossi de fecha 30 de diciembre de 2022.

Copia de Foto y Nota presentada por los Docentes con fecha 15 de febrero del 2023.

Copia del Mail remitido por la actora a la UCC con Petitorio, todo de fecha 6.03.2023.

Copia del Petitorio presentado a la UCC con detalle por los/las Docentes.

Copia del Mail de José Daniel López de la UCC remitido al plantel Docente de la Carrera de Psicología de fecha 2.06.2023.

Copia del Mail del SADOP Dirigido a la UCC de fecha 18.05.2023.

Copia del Mail de la Actora remitido a Pablo Marchese de la UCC de fecha 21 de junio del 2023.

Copia de la Constancia de Opción de Cambio de obra social emitida por SSS de fecha 1 de julio del 2023.

Copia de la credencial de Sancor Salud perteneciente a la actora.

Copia de la Orden de Internación de fecha 15 de julio del 2022 Suscripta por el Dr. Salgado Javier.

Copia del Informe de fecha 25 de julio del 2022 suscripto por el Dr. Javier Salgado. Copia del Recetario de fecha 25 de julio del 2022 suscripto por el Dr. Francisco Javier Salgado. Copia de la Orden de Internación para Cirugía Obra Social de fecha 8 de agosto del 2022 suscripta por el Dr. Matías Parodi.

Copia de la Solicitud de Resección anterior de recto suscripta por el Dr. Matías Parodi.

Copia del Instrumental solicitado de fecha 8 de agosto del 2022.

Copia del Informe Médico del Dr. Javier Salgado de fecha 1 de febrero del 2023

Copia de la Foto del Certificado Médico del suscripto por el Dr. Javier Salgado de fecha 17 de julio del 2023

Copia de la Publicación On Line del Diario La Voz del Interior, del diario Hoy Día Córdoba

Copia del Chat Completo Whatsapp grupo Comunidad Docente.

Copia de veintiuna capturas de pantalla de contenido de Chats de Grupos de Whatsapp de docentes.

Copia del DNI de la Actora.

Copia de la foto del Certificado Médico de fecha 7 de mayo de 2023 suscripto por el Dr. Salgado Javier.

Copia de la Publicación de Facebook el Colegio de Psicólogos de la Pcia. De Córdoba.

Copia de la nota del SADOP de fecha 12 de setiembre del 2023 dirigida al Ministerio de Trabajo de la Pcia de Córdoba referida al Exp. 0472-396565.

Copia de la constancia de recepción de denuncia de la actora ante el INADI y en contra de la demandada de fecha 14 de setiembre del 2023.

Copia del Acta del Ministerio de Trabajo y la Producción de la Pcia. de Córdoba referida al Exp. 0472-396465 de fecha 20 de septiembre de 2023.

Por su parte la demandada acompañó:

Copia del Legajo de la actora e Historial Académico. Copia de su DNI. Copia del Alta de Personal N°002 de la actora en la UCC. Copia del alta en MetLife (Seguro de vida colectivo). Y de Prevención ART SA.

Copia del Certificado médico del Dr. Javier Salgado del 7 de mayo del 2023.

Copia del Analítico de la actora de la Facultad de Psicología dela UNC.

Copia de la constancia de CBU de la atora en le Banco Santander.

Original del Certificado de Trabajo de la LCT de la actora, con firma certificada por autoridad bancaria del 17 de julio del 2023. Original del Formulario PS6.2 Certificado de Servicios y Remuneraciones de la actora, extendido por la demandada, en la cual se consignan servicios comunes desde el 1 de marzo del 2022 al 27 de junio del 2023, con firma certificada por autoridad bancaria del 17 de julio del 2023.

Copia de la Baja ante la Afip de la actora, registrado por la demandada, en la cual se consigna como fecha de ingreso el 1 de marzo del 2022 y el egreso del 27 de junio del 2023.

La documental fue sometida a **reconocimiento**, para lo cual se procedió a correr traslado a las partes.

La actora procedió a evacuarlo con fecha 25 de abril del 2024, expresando que: con respecto al Certificado del Art. 80 LCT, lo impugnó por no reflejar la vigencia de la relación laboral en los periodos posteriores al 06/2023. No refleja la categoría profesional "Docente Universitaria", porque la actora no es Personal "Excluida de Convenio". Por no reflejar el pago de la cuota Sindical al SADOP. Se impugna por incluir en el periodo 06/2023 sumas no devengadas y oportunamente puestas a disposición de la demandada. Se omite el reconocimiento de firmas atento no estar dicha documentación suscripta por la actora. Impugna Certificación de Servicio y Remuneraciones "Formulario ANSES Ps. 6.2" agregado: por no reflejar la vigencia de la relación laboral en los periodos posteriores al 06/2023. Por no revestir las tareas desplegadas el carácter de "Servicio Común", sino tareas Docentes. Se impugna por incluir en el periodo 06/2023 sumas no devengadas y oportunamente puestas a disposición de la demandada. Se omite el reconocimiento de firmas atento no estar dicha documentación suscripta por la actora. Impugna Baja de AFIP agregada: Por no haber existido "fecha de Cese" el día 27/06/2023, encontrándose vigente aun la relación laboral. Por ser el "tipo de servicio" Docente y no "Servicios Comunes Continuos" como mal se consigna. Por no ser la modalidad de trabajo "Contrato a Plazo Fijo" sino por tiempo indeterminado. Por no especificar la categoría Docente Universitaria. Por no ser su Obra social de Origen la de "O.S. De Relojeros y Joyeros y no haber sido la misma elegida voluntariamente por la actora. Con respecto al Certificado Analítico, constancia de CV, copia de DNI se reconoce contenido. Con respecto a las Declaraciones Juradas se reconoce contenido y firma. Con respecto a los recibos de haberes acompañados por la

demandada se impugnan: Por no estar suscriptos los mismos por la actora. Por consignarse como Obra Social la de "Relojeros y Joyeros" y no ser la misma ni la obra social de origen ni haber sido la misma elegida voluntariamente por la actora. Por no reflejar la categoría profesional de la actora, esto es "Docente Universitaria". En especial se impugna el recibo de haber correspondiente al periodo 06/2023 (Liquidación Final), por reflejar los rubros Indemnización por antigüedad, Indemnización por omisión de preaviso, vacaciones no gozadas e integración mes de despido, todos rubros no devengados por no haber cesado la relación laboral, sumas oportunamente puestas a disposición de la demandada, remitiéndome en este sentido a lo expresado en el libelo inicial. Respecto a los cinco correos electrónicos agregados por la demandada: se reconoce remisión de los mismos. En especial se impugna el contenido del mail de fecha 4 de julio de 2023 - 1.38 pm atento su contenido fuera de contexto, no implica de manera alguna reconocimiento del despido incoado por la demandada, el cual reviste el carácter de nulo y discriminatorio, remitiéndome en este sentido a lo expresado en el libelo inicial, asimismo se hace presente que la devolución de documentación fue realizada siguiendo órdenes e instrucciones de la demandada y en interés del alumnado y del proceso académico. Con respecto a las encuestas de alumnos referidos al desempeño de la actora: Se impugna su contenido por no coincidir con la verdad real y objetiva. Asimismo, el contenido de dichas encuestas no tiene relación alguna con la causa discriminatoria del Despido ni la falsa causa invocada por la demandada. Con respecto a la Factura emitida por la Dra. María Emilia Medina, se impugna la misma atento no haber sido emitida por la actora ni haber sido la misma destinataria o pagadora de la misma. Con respecto a su contenido se impugna, remitiéndome en este sentido a lo expresado en el libelo inicial.

La actora requirió la **exhibición de la documental laboral** en poder de la demandada, para lo cual se procedió a correr traslado a la misma,

.

En cuanto a la **Informativa**, se agregó lo siguiente: con fecha 19 de abril del 2024 se agregó lo enviado por el Instituto Nacional Contra la Discriminación, Xenofobia y Racismo del Poder Ejecutivo

Nacional, informando que la actora efectuó denuncia ante ese Organismo, con fecha 21/9/2023, registrada como EX-2023-111799716--APN-INADI#MJ "Córdoba María Cristina C/ Asociación Civil Universidad Católica de Córdoba". Asimismo remite copia de la totalidad de dichas actuaciones, compuestas por 6 archivos PDF, de los cuales certifica autenticidad y que pueden visualizarse desde el siguiente enlace:

<https://drive.google.com/drive/folders/1E2O08EfkH3dA5r0DwwyP6Etwetwd7xAd?usp=sharing>.

Se agregó lo enviado por el Sindicato Argentino de Docentes Particulares, Delegación Córdoba, con lo actuado en referencia al despido de la actora de la Universidad Católica de Córdoba.

Se recibió la respuesta del INADI, adjuntando el informe IF-2024-34335781-APN-DAVIC#INADI confeccionado por la Dirección de Asistencia a la Víctima de este Instituto.

Se agregó lo remitido por el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba con lo actuado en el Exp-0472-396465/23.-

La actora requirió la realización de una **Pericial Informática** para la cual resultó sorteado el Sr. Jorge Luis Chahine, quien agregó su informe el 19 de julio del 2024. En él expresa que: Si existió correspondencia electrónica entre la cuenta de la actora y las direcciones karol.martin@ucc.edu.ar, cordoba2@osrja.org.ar, 1018141@ucc.edu.ar, rector@ucc.edu.ar, secretaria.filo@ucc.edu.ar, pablo.marchese@ucc.edu.ar, decanato.filo@ucc.edu.ar, direccionpsi.filo@ucc.edu.ar. Que a través de la Sra. María Córdoba se accedió a las cuentas de correo electrónico mariacordoba@mi.unc.edu.ar y 0006279@ucc.edu.ar pertenecientes a la actora. Desde estas casillas se realizó la extracción de dichos correos electrónicos los cuales coinciden con los incorporados como prueba documental, por lo tanto se pudo determinar que son auténticos y no presentan signos de edición ni manipulación, las fechas y horarios de envíos y recepción de estos correos se pueden ver a continuación. Estos correos fueron enviados a mi cuenta de correo ingenierochahinejorge@gmail.com, De: María Córdoba mariacordoba@mi.unc.edu.ar. Date: lun, 28 mar 2022 a las 18:36. Subject: Re: DOCUMENTACION NECESARIA PARA LA APERTURA DE LEGAJOS DOCENTE. To: Karol Martin karol.martin@ucc.edu.ar. Perdón, no llené el casillero de la obra social. Por medio de la beca de Conicet tendría la obra social de unión personal de Unión del personal civil de la Nación. Aún no me dieron el alta. Con respecto a esto: puedo tener ambas, en caso de que la Ucc me provea de una?. El mar., 22 de marzo de 2022 10:48 a. m., Karol Martin <karol.martin@ucc.edu.ar> escribió:

Estimado/a docente, Buenos días. Mi nombre es Karol Darío Martin, pertenezco al área de Recursos Humanos de la Universidad Católica de Córdoba. El motivo del mail es para darle la bienvenida a la Universidad e informarle que: Debido a su ingreso a la Universidad, le adjunto la documentación que deberá completar, imprimir y presentar en el área de RRHH, para la apertura de su legajo, junto con la siguiente documentación: Fotocopia Titulo de ambos lados. Fotocopia del DNI (Ambos lados). Constancia de CBU emitida por Banco o Homebanking, si no posee cuenta bancaria, la Universidad procede abrir una cuenta sueldo en el Banco Santander. La documentación debe remitirse vía mail. Ante cualquier duda o consulta me encuentro a disposición. Martin, Karol Dario. Recursos Humanos. Universidad Católica de Córdoba. Tel. 0351 4938000 int. 137. Av. Armada Argentina 3555. Córdoba - Argentina. De: Karol Martin karol.martin@ucc.edu.ar Date: mar, 29 mar 2022 a las 11:10. Subject: Re: DOCUMENTACION NECESARIA PARA LA APERTURA DE LEGAJOS DOCENTE. To: María Córdoba mariacordoba@mi.unc.edu.ar. Estimada Maria, buenos días. Primero informarle que la obra social que tiene es: 119203 - O.S.DE RELOJEROS Y JOYEROS para poder darse de alta, debe comunicarse con ellos al número 4938000 Interno: 853 y al mail cordoba1@osrja.org.ar. El sueldo lo puede consultar en la unidad académica, pero le paso un estimado del sueldo mensual \$13000. Por otro lado, necesitamos que la cuenta bancaria sea Caja de Ahorro y que este a su nombre, en el caso de que no tenga me avisa y le abrimos una cuenta en el banco Santander. Quedo atento a su respuesta. Muchas gracias. Saludos. Martin, Karol Dario. Recursos Humanos. Universidad Católica de Córdoba. Tel. 0351 4938000 int. 137. Av. Armada Argentina 3555. Córdoba - Argentina. De: Graciela Moreira cordoba2@osrja.org.ar Date: lun, 12 sept 2022 a las 14:05 Subject: Re: AVISO IMPORTANTE. To: María Córdoba mariacordoba@mi.unc.edu.ar SESTIMADA. AUN NO SALTA EL ALTA EN LA SUPER INTENDENCIA. PERO SI FUERA GENUINA DE OSRJA, DEBERA CAMBIARSE DE OBRA SOCIAL, POR QUE OSRJA LEVENTO SU SEDE DE ESTA CIUDAD. LO SIENTO. SALIUDOS. GRACIELA MOREIRA. El 2022-09-12 13:41, María Córdoba escribió: Yo soy afiliada genuina de ustedes por medio de la UCC. Clmo ya dije cuando me presenté en su oficina, los papeles que firmé para el alta obedecían a OSRJA directamente. El lun., 12 de septiembre de 2022 13:16, Graciela Moreira <cordoba2@osrja.org.ar> escribió: BUENOS DIAS ESTIMADA. CUMPLO EN INFORMARLE QUE A PARTIR DEL DIA 08.09.2022 OSRJA SE HA DESVINCULADO DE LA OBRA SOCIAL DE PERKINS, QUIEN NOS REPRESENTABA

EN CORDOBA. DESDE ESTE MOMENTO ELLOS ABSORBEN TODOS LOS AFILIADOS QUE HICIERON TRASPASOS A TRAVES DE OSRJA. QUIENES LES DARAN LAS PRESTACIONES MEDICAS. PRESENTARSE CON ULTIMO RECIBO DE SUELDO A: OBRA SOCIAL PERKINS: AVDA.ROQUE SAENZ PEÑA 1377 BARRIO COFICO. TE. 4713270 COMUNICARSE A LA BREVEDAD. SALUDOS CORDIALES. Graciela Moreira - Responsable Delegación de Córdoba. El 2022-09-12 10:55, María Córdoba escribió: Buen día, qué tal? Habiendo Pasado ya casi un mes del pedido de autorización de la cirugía por endometriosis y más de diez días de la última junta médica que revisaría mi caso, y habiendo enviado la clínica Reina Fabiola los informes médicos correspondientes necesito una pronta respuesta sobre dicha autorización. Es una total falta de respeto y una actitud negligente con respecto a mi salud. Es bien sabido que es una enfermedad dolorosa, que implica un fuerte deterioro anímico y que la cirugía ES NECESARIA. Con el paso del tiempo se acrecienta el riesgo, ni más ni menos, de obstrucción intestinal. No puedo seguir aguardando en su silencio. La cirugía NO PUEDE realizarse el año que viene. Mi pago a la obra social está al día, la clínica Reina Fabiola es el primer prestador que aparece en la lista de instituciones de la obra social, los dos cirujanos intervinientes son prestadores. Básicamente están incurriendo en la vulneración a mi derecho como afiliada y están contrubuyendo lisa y llamente al deterioro de mi salud. Requiero pronta respuesta por medio fehaciente sobre fecha de cirugía en la clínica Reina Fabiola con los doctores Javier Salgado y Matías Parodi. El lun., 29 de agosto de 2022 14:53, María Córdoba <mariacordoba@mi.unc.edu.ar> escribió: Buenas tardes, me podrían comunicar lo resuelto? Necesito saber lo antes posible para avanzar con la preparación y próximos turnos médicos. Agradecería la diligencia. El mié., 24 de agosto de 2022 17:55, Graciela Moreira <cordoba2@osrja.org.ar> escribió: BUENAS TARDES ESTIMADA. CUMPLO EN INFORMARLE QUE NO SE PUEDEN AUTORIZAR LOS PRE.CX HASTA TANTO ME PASEN LA APROBACION DE LA MISMA DESDE AUDITORIA MEDICA DE CASA CENTRAL. EN REUNION DE DIRECTORIO EL VIERNES 26 DEL CTE MES, SE RESOLVERA. ESTARE EN CONTACTO POR ESTA VIA. SALUDOS CORDIALES!!. Graciela Moreira. Responsable Delegación de Córdoba. Av. Armada Argentina 3555. Campus Universidad Católica. Facultad de Ingeniería Sub-suelo. Tel / Fax: 351-4938000 Interno 853. AVISO IMPORTANTE : A PARTIR DEL 18/07/2022 NUESTRO HORARIO DE ATENCION SERA DE 9.00HS A 17.00HS. Graciela Moreira. Responsable Delegación de Córdoba. Av. Armada Argentina 3555. Campus Universidad Católica. Facultad de

Ingeniería Sub-suelo Tel / Fax: 351-4938000 Interno 853. AVISO IMPORTANTE : A PARTIR DEL 18/07/2022 NUESTRO HORARIO DE ATENCION SERA DE 9.00HS A 17.00HS. Graciela Moreira Responsable Delegación de Córdoba - Av. Armada Argentina 3555. Campus Universidad Católica. Facultad de Ingeniería Sub-suelo. Tel / Fax: 351-4938000 Interno 853- AVISO IMPORTANTE : A PARTIR DEL 18/07/2022 NUESTRO HORARIO DE ATENCION SERA DE 9.00HS A 17.00HS- De: Alejandra Noemi Rossi 1018141@ucc.edu.ar. Date: jue, 29 dic 2022 a las 12:45. Subject: Nota de los Profesores de la Carrera de Psicología. To: Rector Universidad Católica de Córdoba <rector@ucc.edu.ar>, Secretaria Rector Universidad Católica de Córdoba secrec@ucc.edu.ar Cc: mariacordoba@mi.unc.edu.ar <mariacordoba@mi.unc.edu.ar>, floriwendy@gmail.com <floriwendy@gmail.com>, Marcela Alejandra Salvetti 1421295@ucc.edu.ar. Estimado Padre Rector, como Consejera de la Carrera de Psicología de la Facultad de Filosofía y Humanidades, le hago llegar esta nota confeccionada por los profesores y profesoras, para vuestro conocimiento. A la espera de una pronta respuesta, le saludo atentamente. Lic. Alejandra Rossi. Consejera por Psicología. Córdoba, 29 de diciembre de 2022. Al señor Rector Padre Andrés Aguerre S.J. Como docentes de la Facultad de Psicología, en primer lugar queremos saludarlo y darle la bienvenida al recién asumido cargo, deseándole el mayor de los éxitos en su labor. Al mismo tiempo, nos ponemos a su disposición para dialogar y colaborar en la mejora de la calidad institucional. Ya sobre las razones que motivan esta nota, para comenzar, nuestra intención es comunicar la incertidumbre que estamos atravesando frente a los inminentes cambios estructurales que afectarán nuestra tarea docente. El día 29 de noviembre fuimos notificados del traslado de la carrera a la sede del campus por medio de un correo electrónico. Posteriormente, en una reunión celebrada el día 12 de diciembre, el decano Daniel López y la vicerrectora de Economía Soledad Perfumo ratificaron el inminente traslado de la carrera al campus y, además, comunicaron la unificación de cátedras A y B - que se habían desdoblado en el primer y segundo año de cursado de la carrera-. Esta medida no nos fue comunicada hasta entonces ni consultada previamente. Dicho traslado, según fundamentaron, estaría motivado en el aumento de la matrícula y lo que denominaron el "fracaso del desdoblamiento" de las cátedras, ensayado durante los años 2021 y 2022 para afrontar el número creciente de alumnos inscriptos a la carrera. No tenemos conocimiento de qué aspectos se evaluaron para llegar a

esta última conclusión, ni fuimos convocados a participar. Y también desconocemos la planificación prevista para llevar a cabo las nuevas disposiciones. Aquí, se hizo evidente una discordancia entre el punto de vista de quienes dirigían la reunión y el del plantel docente; consideramos que nuestra labor no está solamente ligada al tamaño de las aulas. Suponemos que si la matrícula aumenta, entonces el diseño y la planificación de las asignaturas debe modificarse. Consideramos, a diferencia del mensaje que recibimos de la institución, que lo estrictamente edilicio constituye una fracción mínima de la complejidad del proceso enseñanza-aprendizaje de una carrera que, por lo demás, atañe al tratamiento de la salud mental. Actualmente no sabemos ni cómo estarán conformados los equipos de cátedra el próximo año, ni los roles ni dinámicas a implementar, ni en qué horarios llevaremos adelante nuestras tareas docentes. La decisión del traslado al campus y la unificación de cátedras, junto con el silencio institucional sobre una planificación concreta y factible, afectan directamente no sólo a nuestras tareas de diagramación de la enseñanza de las asignaturas, sino que también pone en peligro la continuidad laboral de muchos docentes. En primer lugar, la mayor distancia a recorrer hacia el campus, y el cambio de horarios obligará a muchos docentes a elegir entre este y otros empleos; en algunos casos el cambio implicará cancelar la atención a pacientes en para poder llegar a clases o renunciar a otros empleos en el ámbito educativo. Cabe mencionar, que la ubicación de la sede de Obispo Trejo ha posibilitado a muchos la coordinación de horarios con otras actividades laborales y formativas. En segundo lugar, más precisamente en relación a la unificación de las cátedras, se ha comunicado a algunos docentes su desjerarquización, es decir, la pérdida de su cargo actual, a cambio de un cargo más bajo, con la consecuente merma en un sueldo de por sí muy escaso. La manera en la que la Universidad ha afrontado el traslado de la carrera y la unificación de cátedras, y la comunicación institucional deficiente han traído un problema todavía más grave y urgente: el de la conservación de los puestos de trabajo de los nuevos docentes contratados durante el proceso de desdoblamiento de cátedras. A pocos días de terminar el año, no sólo no conocemos cuáles serán nuestras condiciones concretas de trabajo, sino que muchos de nosotros aún no sabemos si seguiremos formando parte del plantel docente de la Facultad. La importancia de un cambio de lugar de trabajo desde el microcentro de la ciudad a las afueras

de la misma, en el campus, reviste tal relevancia que debiera abordarse en forma procesual y atendiendo a las problemáticas que esto puede conllevar a los trabajadores y trabajadoras que desempeñan sus tareas educativas con vocación y excelencia. A todo lo anterior, se añade otra situación problemática, y es que desde septiembre de este año la Obra Social de Relojeros Joyeros y Afines, a la que se encontraba afiliado un buen número de docentes y no docentes, se retiró de Córdoba de un día para el otro. A raíz de ello, muchos de nosotros hemos quedado sin cobertura, de manera abrupta y sin aviso formal por parte de la Universidad, institución que había celebrado el convenio con dicha Obra Social, y que había prestado un espacio físico en sus instalaciones para su desempeño. Habiendo pasado ya casi cuatro meses de aquel suceso, este es un problema que continúa afectando a docentes y no docentes de toda la casa de altos estudios. Las comunicaciones brindadas por Recursos Humanos al respecto han sido parciales, informales y dilatorias, frente a una dimensión tan acuciante como es la calidad de vida y salud de su cuerpo docente y no docente. El único mensaje claro que nos ha transmitido dicho departamento, es que cada uno debiera buscar una nueva prestadora a la cual afiliarse. Pero nuestras posibilidades individuales con este tipo de entidades resultan escasas debido a los bajos montos remunerativos que percibimos ya que no se contemplan horas esenciales de trabajo que realizamos fuera del aula (como planificación, confección y corrección de actividades y evaluaciones, preparación de clases, gestión del aula virtual, etc.) ni nuestra antigüedad. Además, el cambio a otra prestadora constituye un pasaje con varios impedimentos para las personas con enfermedades preexistentes, o con familiares con discapacidad, por ejemplo. Si bien el derecho a la salud es un derecho básico y universal, y por lo cual, la cobertura de los empleados debiera estar garantizada, la situación es mucho más preocupante y urgente para los docentes y no docentes que se encontraban en medio de procesos de diagnóstico o de tratamiento. En estos casos la espera de una resolución por parte de la Universidad está en relación directa con el deterioro de su salud y de la calidad de vida posible. Frente a estas circunstancias solicitamos que se nos comunique formalmente, de manera pronta, escrita, colectiva y pública todo lo referido a los cambios en las condiciones de trabajo para el año próximo, especialmente sobre la conservación de los nuevos puestos docentes, así como lo referido a un nuevo

convenio de la Universidad con una nueva Obra Social. Consideramos necesario, como formadores y trabajadores del ámbito de la salud, contar con información clara, para no aumentar la incertidumbre y el malestar que experimentamos frente a dos cuestiones centrales de la vida de cualquier persona: su trabajo y su salud. Ante los desafíos que impuso el contexto de pandemia, hemos dado un paso adelante como docentes asumiendo el sostenimiento de procesos de enseñanza-aprendizaje de calidad desde nuestros hogares. Con el aumento de matrícula también fuimos encontrando la manera de sostener nuestro quehacer con los principios que distinguen a la Universidad Católica de Córdoba. Sin embargo, frente a la pérdida de cobertura de una Obra Social, un nuevo aumento de matrícula y este radical cambio de locación, de manera inconsulta e intempestiva, consideramos que es momento de que miren con compromiso al colectivo docente de esta casa, nos brinden mensajes claros y mejoren nuestras condiciones laborales con opciones de calidad para enfrentar nuestra tarea en 2023, sin vulnerar nuestros derechos. Es decir, garantizar condiciones para enfrentar dicha situación sin sobrecargar, aún más, nuestras precarias situaciones laborales y resentir la calidad pedagógica. Consideramos que nuestro pedido no es ambicioso ni descabellado, sino que estamos solicitando lo mínimo indispensable para trabajar en condiciones dignas. Hemos acudido a otras instancias jerárquicas dentro de nuestra facultad, e incluso, al departamento de Recursos Humanos. Sin embargo, al día de la fecha, no hemos recibido ningún tipo de comunicación resolutive respecto de los temas planteados, ni invitación al diálogo en lo que atañe al traslado al campus y a la unificación de cátedras. Es por eso que decidimos extenderle la presente, teniendo en cuenta su reciente posición asumida de máxima responsabilidad en esta institución. Esperamos pueda expedirse e intervenir sobre estos asuntos. Sin otro particular y deseando que se encuentre muy bien, le saludan muy cordialmente. COLECTIVO DOCENTE DE PSICOLOGÍA, UCC. Agüero Gioda, Cecilia DNI 21655184. Arcusin, Noel DNI 27590718. Ardiles, Romina DNI 27956194. Artstein, Marcela DNI 29911750. Berra, Cecilia Emma DNI 14217606. Borghi, Flavio DNI 20075038. Bracamonte, Gómez Carolina DNI 25081579. Cabalén, Constanza DNI: 31549488. Campanille, Alejandra DNI 18408622. Capriotti, Lucía DNI 28980976. Castagno, Mariel Carolina. DNI 23395345. Chena, Marina DNI 25903470. Córdoba, María DNI 35581684. Díaz, María Sol DNI 32390083. Dubini, Patricia DNI 16409263. Duero, Dante G. DNI

23065599. Finelli, Eliana DNI 26380807. Fissore, María Eugenia. DNI 14702496. Fonti, Diego DNI 21554370. Genesio, Gloria DNI 22281986. Ghisiglieri, Francisco DNI 34542250. Giraudo, María DNI 27058424. Herranz, Silvana Melisa DNI 34014613. Iramain, Aguirre Maria Dolores. DNI 25610116. Moisset de Espanés, Gastón. Dni 25.917.768. Morales Alexis DNI 23194151. Ortellado, Ramón O. DNI 12327086. Perazolo, Sofía DNI 38003315. Perusia, Claudio DNI 17395464. Petit, María Cecilia DNI: 20428520. Ramírez, María Mercedes DNI: 34.289.351. Riba, Lucía DNI 12875022. Riselli, Carola DNI: 35589397. Rosolino, Leticia DNI 34909822. Sala, Claudia Mabel DNI 28430459. Salvetti, Marcela Alejandra 1715547. Sanchez, Sabrina Nair DNI 37318006. Scherman, Patricia. DNI 18017305. Schroeder, Ivana DNI 24679505. Tello, Daniela DNI 28268655. Traversi, Mariel DNI 35674491. Trossero, Agustina DNI 36432523. Wendichansky, Florencia DNI 33976831. Zachetti, Mariela DNI 23226619. De: Rector Universidad Católica de Córdoba rector@ucc.edu.ar Date: vie, 30 dic 2022 a las 8:01. Subject: Re: Nota de los Profesores de la Carrera de Psicología. To: Alejandra Noemi Rossi 1018141@ucc.edu.ar .Cc: Secretaria Rector Universidad Católica de Córdoba <secrec@ucc.edu.ar>, <mariacordoba@mi.unc.edu.ar>, <floriwendy@gmail.com>, Marcela Alejandra Salvetti 1421295@ucc.edu.ar Estimada Alejandra: Le confirmo la recepción de la carta y agradezco los buenos deseos para el inicio de la misión que me ha tocado. La leeré con atención y la compartiré con los responsables respectivos para poder canalizar las inquietudes correspondientes. La saludo cordialmente. P. Andrés Aguerre sj. Rector. El jue, 29 de dic. de 2022 12:45, Alejandra Noemi Rossi <1018141@ucc.edu.ar> escribió: Estimado Padre Rector, como Consejera de la Carrera de Psicología de la Facultad de Filosofía y Humanidades, le hago llegar esta nota confeccionada por los profesores y profesoras, para vuestro conocimiento. A la espera de una pronta respuesta, le saludo atentamente. Lic. Alejandra Rossi. Consejera por Psicología. De: MARÍA CRISTINA CÓRDOBA 0006279@ucc.edu.ar Date: lun, 6 de mar de 2023, 19:42. Subject: Petitorio. To: P. Dr. José Daniel López, S.I. <decanato.filo@ucc.edu.ar>, Secretaria - Fac. Filosofía y Humanidades <secretaria.filo@ucc.edu.ar>, Direccion Psicología - Fac. de Filosofia y Humanidades direccionpsi.filo@ucc.edu.ar Córdoba, 06 de marzo de 2023. UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CÓRDOBA - JESUITA. FACULTAD DE FILOSOFÍA Y HUMANIDADES DE LA UCC. SR. DECANO PROF. JOSE DANIEL LÓPEZ S/D. Tenemos el agrado de dirigimos a usted, en nuestro carácter de docentes autoconvocados de la

Facultad de Filosofía y Humanidades de la UCC, a los fines de hacer visible - como ya se lo hemos expresado en reiteradas oportunidades, tanto de manera oral como por escrito- una batería de situaciones e irregularidades que vulneran a todas luces nuestros derechos como trabajadores, sujetos de preferente tutela constitucional, conforme lo establecido en el art. 14 bis de nuestra Carta Magna. A fines prácticos se aglutinarán, en apartados separados, situaciones homogéneas, con el fin de visibilizar el incorrecto obrar de la Institución, a saber:

URGENTE SOLUCIÓN AL TEMA DE LA OBRA SOCIAL: Atento la nula cobertura médica que brinda la obra social de Relojeros Joyeros y Afines (OSRJA) (por uds. seleccionada), y los graves e innumerables perjuicios que dicha situación trajo y trae aparejada a los docentes de esta Facultad, toda vez que, tal como es de su conocimiento, la misma no posee prestadores ni cartilla de cobertura en la provincia de Córdoba, lo cual implica lisa y llanamente que nos encontramos sin cobertura asistencial frente a cualquier infortunio médico (como ya ha sucedido a un docente de esta casa, y de su pleno conocimiento). Atento a que aún no hemos recibido noticias de una resolución efectiva, solicitamos que de manera urgente se arbitren las medidas conducentes para solucionar la cuestión.

CAMBIO DE LUGAR DE TRABAJO. - TRASLADO AL CAMPUS. Tal como es de su conocimiento desde antaño nuestra Facultad dicta las clases de la Licenciatura en Psicología en la sede que posee la UCC en calle Obispo Trejo N° 323, y ahora, de manera inconsulta, arbitraria e intempestiva nos han informado (el día 29/11/2022) que el dictado de clases de dicha carrera, desde primer a cuarto año, se trasladará al Campus de la Universidad. En razón de lo expresado hacemos presente que el traslado del dictado de clases desde la sede del Centro al Campus de la UCC nos genera a los firmantes, y a la gran mayoría de los docentes, un grave e importante detrimento y/o perjuicio patrimonial y moral, dado que la mayoría de nosotros ejercemos nuestra profesión en forma particular, y por lo tanto el mayor tiempo que insume el traslado hacia el Campus afectará directamente las demás labores que previamente realizábamos (Vg. Atención de consultorio, docencia en otras instituciones, etc.) a más de afectar la organización personal y familiar de cada uno de los aquí firmantes. Asimismo, deberemos incurrir en mayores gastos de traslados que no han sido contemplados al momento de tomar esta perjudicial decisión (Vg. combustible, transporte público, etc.). Esta gravosa y unilateral

medida genera un cambio sustantivo en la modalidad de trabajo de los suscriptos, con la consecuente repercusión negativa en la vida diaria y laboral de cada uno de los docentes de esta casa. El perjuicio que ocasiona el traslado a una sede más lejana vulnera el principio de indemnidad, incluso obligándonos a renunciar a otros empleos, lo que configura un ejercicio abusivo del ius variandi por su parte establecido en el art. 66 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744. En dicho lineamiento algunos de los docentes que dictan materias en el quinto año hacen las más amplias reservas para el caso de que en un futuro sean trasladados al Campus por los mismos argumentos que aquí se vierten.

PRECARIZACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO: 1. VÍNCULO LABORAL/FRAUDE A LA LEY: Tal como es de su dominio la autonomía de la voluntad está excluida de la determinación de la duración del contrato de trabajo. A necesidades permanentes de la institución corresponden contratos de trabajo permanentes (arts. 91 y 252 de la LCT). Como regla, la necesidad de contar con un plantel docente es permanente, pues de otro modo esta Facultad no podría cumplir su misión educativa. Atento lo manifestado es claro que la modalidad de contratación que se nos impone de los docentes (sucesivos contratos a plazo fijo, prórrogas automáticas) viola de manera flagrante la normativa laboral, en razón de dicha modalidad no posee justificación objetiva. En nuestra labor efectuamos tareas habituales, normales e inherentes a la actividad propia de la Universidad, sin que existan causas extraordinarias que objetivicen los sucesivos contratos a plazo fijo, transformando la vinculación en una por tiempo indeterminado (párr. 2, art. 90, de la Ley de Contrato de Trabajo), sin mencionar que algunos de los suscribientes trabajan desde hace más de diez años. 2. CESE DE HOSTIGAMIENTO A LOS DOCENTES: Solicitamos encarecidamente que cesen las actitudes y medidas persecutorias y hostiles para con docentes de la carrera de Licenciatura en Psicología que han requerido información y/o soluciones a sus inquietudes. Puntualmente existen un sinnúmero de llamadas amedrentadoras mediante las cuales se exigen respuestas inmediatas a la aceptación del cambio de lugar de trabajo con todas perniciosas consecuencias que ello conlleva. Le recordamos que, aunque los suscriptos seamos docentes universitarios, no por ello perdemos nuestra calidad de hiposuficiente, ya que nuestra capacidad comercial se encuentra limitada frente a nuestro empleador. 3. RESPETO POR LAS TAREAS QUE SE ESTABLECEN EN LAS CATEGORÍAS

ESTABLECIDAS EN EL ART. 17 RESOLUCIÓN RECTORAL N° 2821: Como es sabido, en nuestra Facultad, a partir del año 2020, se comenzó con la estrategia de crear dos cátedras ("A" y "B") en primer año y en el 2021 en segundo año, atento el exponencial crecimiento del número de inscriptos en la carrera. Lo dicho ha sido reconocido en sus propios correos electrónicos. Si bien actualmente afecta de manera directa a docentes de los primeros años de la carrera, en un futuro indefectiblemente repercutirá en los años más avanzados, por ello es que consideramos sumamente grave, irregular y desproporcionada la "unificación" de las cátedras "A" y "B" que se propone este año. Damos razones: a) En primer lugar, resulta incoherente la medida implementada, toda vez que si existe un mayor número de alumnas/os lo razonable sería que se mantengan ambas cátedras o bien se conserven los equipos originales y se incremente la cantidad de docentes o la cantidad de horas , y de este modo poder brindar una educación y enseñanza de calidad -tal como la que distingue a nuestra institución-; b) al coexistir dos cátedras o fortalecer en cantidad de docentes y horas de las cátedras únicas, se favorece la inmediatez e interacción del docente con el alumnado; c) la reunificación, unilateralmente dispuesta, acarrea una palmaria vulneración de derechos laborales de los docentes, toda vez que, algunos docentes, hasta por más de dos años ostentaron el cargo de "titulares" pasarán a ser "adjuntos," con la consecuente reducción de su salario, lo que implica un nuevo ejercicio abusivo del ius variandi; en otros casos, identificamos que la unificación no es el problema central sino las condiciones en la que esto opera, siendo necesario ampliar la planta docente completando los cargos y jerarquías necesarias, como la cantidad de horas acorde a la tarea realizada d) así también dejamos peticionado que se reconozca efectivamente la cantidad de horas trabajadas, y no sólo de dictado frente a grupo, de modo tal que cada equipo docente perciba lo que corresponda en relación a su real cargo y en proporción a la dedicación correspondiente y e) por otro costado, se violentaría el principio constitucional de "igual remuneración por igual tarea", en razón de que los profesores "adjuntos" cumplirían en los hechos la misma carga horaria, funciones y tareas que profesores "titulares", pero no lo verían reflejado en sus remuneraciones. Por ello solicitamos se deje sin efecto las medidas perjudiciales que acarrearía la unificación de las cátedras y se arbitren medidas conducentes en relación a la

cantidad de horas y/o cantidad de docentes en relación al número de alumnas/os, de manera tal que se respeten nuestros derechos laborales. EL SALARIO: Dejamos asentado la gran preocupación por el magro salario que percibimos, el cual no contempla el trabajo realizado fuera del aula, tareas necesarias e imprescindibles para el correcto dictado de las asignaturas, a saber: la preparación de clases, la corrección de los exámenes, los horarios de consulta, las reuniones de cátedra, la preparación y actualización del aula virtual, las actividades acompañamiento de Trabajos Finales, etc. A la par de esta situación, se encuentran las cátedras que no fueron duplicadas en años anteriores pero sostienen el dictado de clases con un equipo mínimo (titular y JTP). Estos docentes mantienen la cantidad de horas designadas, aún pese a aumento del trabajo necesario por la duplicación de comisiones y el aumento de la matrícula. Sumado a ello, los sueldos en general se verían sustancialmente disminuidos en razón de los mayores gastos que irrogaría el traslado hacia el Campus de la Universidad y la duplicación de carga de horas de trabajo que implica la duplicación en comisiones; por tales motivos es que solicitamos de manera urgente una recomposición salarial. DESJERARQUIZACIÓN: No es de menor importancia resaltar que, por recomendación de la CONEAU, se debía incrementar las dedicaciones docentes para la realización de actividades de investigación y extensión, situación que ha sido pasada por alto en esta Facultad. Nótese que en el Informe de Evaluación de la carrera de Licenciatura en Psicología se expresa que la mayoría de los docentes tiene una dedicación menor o igual a 9 hs. semanales, cuando es una verdad incontrastable que casi la totalidad de los docentes no tenemos más de 3 horas cátedra semanales, repercutiendo directamente en nuestro paupérrimo salario y poniendo en peligro directo la próxima acreditación de la carrera. DE LA POSIBLE AGREMIACIÓN: Por medio de la presente le hacemos saber a ud. que, ante la gran incertidumbre y angustia que generan las situaciones relatadas, hemos iniciado las tratativas a los fines de consolidar una representación gremial que canalice nuestros reclamos. Lo expresado tiene como objeto supervisar y velar por los intereses de los trabajadores docentes universitarios de esta Universidad, conforme las directrices que emanan de la actual doctrina de la Corte Suprema de Justicia, en orden a la tutela de la libertad y el pluralismo sindical. PETITORIO: Atento lo peticionado solicitamos se nos convoque, de manera urgente a conformar una

mesa de negociación a fines de entablar un canal de diálogo a través de la cual efectivamente podamos obtener respuestas satisfactorias a nuestros planteos. Asimismo, solicitamos que dicha respuesta sea remitida a cada una de nuestras casillas de correo oficiales y/o al domicilio que dejamos constituidos a todos los efectos legales sito en calle Ayacucho N° 330, piso 4, of. "B" de la ciudad de Córdoba, todo bajo apercibimiento de tomar su silencio como una presunción en contra de sus intereses, conforme lo establecido por el art. 57 de la Ley de Contrato de Trabajo, y sin perjuicio de las medidas que su reticencia y desinterés nos obligue a realizar. Sin otro particular, y a la espera de una pronta y satisfactoria respuesta, lo saludamos atte. Docentes Autoconvocados. Agüero Gioda, Cecilia DNI 21655184 Arcusin, Noel DNI 27590718 Berra, Cecilia Emma DNI 14217606 Bracamonte, Gómez Carolina DNI 25081579 Bueno, Adrian M. DNI 20268719 Capriotti, Lucía DNI 28980976 Castagno, Mariel Carolina DNI 23395345 Chena, Marina DNI 25903470 Córdoba, María DNI 35581684 Díaz, María Sol DNI 32390083 Duero, Dante G. DNI 23065599 Fissore, María Eugenia DNI 14702496 Galarza, Aldo José DNI 17360973 Giraudo, María DNI 27058424 Ghisiglieri, Francisco DNI 34542250 Herranz, Silvana Melisa DNI 34014613 Iramain Aguirre, Maria Dolores DNI 25610116 Massolo, Alba DNI 27597029 Ortellado, Ramón Oscar 12327086 Pérez Puyol, Adriana DNI 23915179 Perusia, Claudio DNI 17395464 Rabinovich, Diana Luz DNI 30843154 Ramírez, María Mercedes DNI 34289351 Rapela, Francisco DNI 28118796 Riselli, Carola DNI 35589397 Sala, Claudia Mabel DNI 2843045 Salvetti, Marcela Alejandra DNI 17155474 Tello, Daniela DNI 28268655 Traversi, Mariel DNI 35674491 Trossero, Agustina DNI 36432523.

De: Secretaria - Fac. Filosofía y Humanidades secretaria.filo@ucc.edu.ar

Date: vie, 2 de jun de 2023, 08:41 Subject: Fwd: Novedades de la

carrera de psicología To: MARÍA CRISTINA CÓRDOBA 0006279@ucc.edu.ar

Estimadas/os docentes de la carrera de psicología: Esperamos que se encuentren bien al recibir este correo. Me dirijo a ustedes a través de este medio, en nombre de la Universidad Católica de Córdoba para transmitir una noticia muy significativa: la carrera de Psicología se integrará a la Facultad de Ciencias de la Salud. El corazón de esta decisión radica en nuestra creencia compartida de que la salud es un todo integral que comprende tanto la salud física como la mental. En consonancia con la definición de la Organización Mundial de la Salud, que ve la salud como "un estado de completo bienestar físico, mental y social", valoramos el papel

esencial que juega la Psicología en la promoción y el mantenimiento de la salud integral. Quiero subrayar que esta integración en la nueva Unidad Académica, no implica nuevos cambios en la ubicación física de las clases ni en los horarios. Tanto los docentes como los estudiantes de Psicología continúan con sus actividades normales en los mismos espacios físicos que han estado utilizando desde el inicio de este año. Es decir que este cambio no es un nuevo traslado físico, sino en esencia, una ampliación de la visión académica y profesional de la carrera. Con ello, se fortalecerá una comprensión holística de la vida humana y la salud, y elevará la formación que ofrecemos a nuestros estudiantes. Esta decisión refuerza el compromiso de nuestra Universidad con la importancia de la salud mental en nuestra sociedad. Estamos convencidos de que esta integración generará un impacto positivo y enriquecedor para todos. Al formar parte de la Facultad de Ciencias de la Salud, se abrirán nuevas oportunidades para la colaboración interdisciplinaria, permitiendo a los estudiantes y docentes de Psicología interactuar de manera más estrecha con colegas de otras disciplinas de la salud. Con la Psicología en la Facultad de Ciencias de la Salud, podremos ofrecer una formación más completa y diversa, y fortaleceremos la identidad de nuestros estudiantes de Psicología como futuros profesionales de la salud. Es comprensible que esta noticia pueda generar preguntas. Queremos ofrecer todo el apoyo necesario durante este periodo de transición y responder a cualquier pregunta que puedan tener. Por ello, y para que se puedan clarificar todas las cuestiones que puedan surgir, el equipo de gestión junto al Decano de la Facultad de Ciencias de Salud, el Dr. Enrique Majul, desde mañana jueves 1 de junio y durante la semana próxima convocará a cada cátedra para una entrevista con cada uno de los equipos docentes. Apreciamos enormemente su comprensión y su apoyo en este paso esencial hacia la integración de la salud integral en nuestra Universidad. Por último, queremos expresar nuestra emoción y optimismo ante este cambio. Creemos firmemente que es un paso importante para seguir mejorando la calidad de la educación que ofrecemos, y esperamos con ilusión compartir este camino con todas/os ustedes. Nuevamente reitero mi disponibilidad y las/os saludo cordialmente, P. Dr. José Daniel López, S. I. Decano. Facultad de Filosofía y Humanidades. Universidad Católica de Córdoba. De: MARÍA CRISTINA CÓRDOBA 0006279@ucc.edu.ar Date: mié, 21 de jun de 2023, 10:44 Subject:

Descuento Sadop. To: Pablo Marchese - RRHH UCC pablo.marchese@ucc.edu.ar

Buen día Pablo, cómo estás? Te escribo para hacerte una consulta. En el mes de mayo me afilié a SADOP. Aún no está disponible mi recibo de sueldo de junio, por lo que no puedo ver el detalle. Sin embargo, como cobré lo mismo que en mayo, y estimo que el próximo aumento se cobrará en julio (no en junio), hipotetizo que no se me ha hecho el descuento del aporte sindical. Vos me podrías dar información al respecto? Saludos. Se Verificó la autenticidad de las siguientes cuentas de correo karol.martin@ucc.edu.ar, 1018141@ucc.edu.ar, rector@ucc.edu.ar, secretaria.filo@ucc.edu.ar, pablo.marchese@ucc.edu.ar, decanato.filo@ucc.edu.ar, direccionpsi.filo@ucc.edu.ar en la siguiente pagina <https://email-checker.net/check> y se pudo determinar que son todas direcciones de correo electrónico válidas, excepto esta dirección cordoba2@osrja.org.ar ya que la misma ya no existe. No se pudo determinar las titularidades de las cuentas de correo electrónico. Si, existe correspondencia entre el contenido de la documental acompañada en el apartado D punto 8, 9, 10, 11, 12, 14, 16 y 18 con el punto 1 y 2 de los puntos periciales. La documental ofrecida en el apartado D puntos 30, 31 y 35. es auténtica, a continuación se acompañan los links y capturas de pantalla de cada publicación, a las cuales se puede acceder libremente. Publicación on line del Diario LA VOZ DEL INTERIOR de fecha. <https://www.lavoz.com.ar/ciudadanos/docentes-y-alumnos-de-la-universidad-catolica-de-cordoba-protestaron-frente-al-campus-por-despidos/> Publicación HOY DIA CORDOBA. <https://hoydia.com.ar/sociedad/denuncian-despidos-arbitrarios-en-la-ucc/> Publicación de FACEBOOK del Colegio de Psicólogos de la Pía De Córdoba. No se pudo ingresar al servidor de correos electrónicos ni al sistema informático académico de la Universidad y extraer los reportes de las Evaluaciones de desempeño docente de los años 2022 y 2023 ya que la parte demandada no puso a disposición sus sistemas al no comparecer a la pericia.

En la **audiencia de vista de la causa** ambas partes renunciaron a sus pruebas **confesionales.-**

En la misma audiencia, prestaron su declaración **testimonial** las siguientes personas: La Sra. Silvia Alejandra Loyola: quien dijo ser argentina, con DNI.N° 20.081.339, de 56 años de edad, divorciada. con domicilio en Cannes 4385 B°Parque Horizonte, docente en el colegio Carlos María de Aguilar Y Jorge Luis Borges

y secretaria gremial del SADO. Conoce a todos y no le comprenden las demás generales de la ley que le fueron explicadas. A la actora porque junto con unos docentes se apersonó en la SADO solicitando el asesoramiento gremial y el acompañamiento de la situación que vivían en ese momento en la UCC. Ello fue en abril del 2023, ella ya era Secretaria Gremial. Ellos se reunieron varias veces en la sede del sindicato y la actora junto a otras llevaban la voz cantante de otros que fueron elegidos por los compañeros de la Fac. de Psicología. En ese momento todos los compañeros se afiliaron al sindicato y la idea era que se realizara una elección de delegados. La actora dijo que quería ser delegada y los compañeros la habían elegido para ello. Ella no fue a ninguna asamblea. Sabe que ellos se reunían en los que solicitaban ser recibidos colectivamente y no individualmente, como los llamaban. Ella sabe que había un grupo de profesores con la actora que realizaban las peticiones. No se hizo la elección de delegados porque inmediatamente comenzó una convocatoria de la UCC a los trabajadores para que se retiraran, renunciaran, solo quedó la actora como delegada de hecho, llevando la voz cantante. Luego de eso sabe que un grupo fue despedido, los que aparecían como que tenían la voluntad de ser delegados. Se intentó en ciencias políticas y en ciencias económicas designar delegados pero no se pudo, despidieron a los que querían ser. La UCC niega el derecho a la afiliación de los trabajadores, no les hacen el descuento de la cuota sindical, niega el SADO, a pesar de que hay resoluciones de la CSJN que reconoce al SADO como sindicato de docentes privados. Ella para poder hablar con los compañeros debe de pasar inadvertida para que no le reconozcan como dirigente sindical, ha ido a pegar carteles y otras cosas y le piden que se vaya. Tampoco les permiten tener la obra social de los docentes privados, la OSDOP. En el caso de la actora y sus compañeros, si bien se afiliaron no realizaban el pago porque la UCC no se los descuenta. Hay compañeros de Ciencias Políticas mandando mail para que se les realicen esos descuentos, pero son ignorados. El conflicto de la actora comienza cuando se los llevaron del centro al campus, con los inconvenientes que ello les trajo. En esos inconvenientes surgieron los problemas de la obra social, que compañeros se querían hacerse atender pero no podían elegir, la UCC sin pedir opinión los afiliado a la obra social de Relojeros, que no está en Córdoba, quedando los trabajadores sin obra social. Por ello la actora y sus compañeros querían tener el alta en la obra social

del SADOc. También tenían el problema de las cargas horarias, era irregular, porque no se respetan algunos parámetros. No tiene convenio colectivo para establecer un régimen de salario, de horarios y demás. Se le hace reconocer documental ofrecida como prueba. Publicación de la Voz del Interior on line, si la reconoce, dice que está ella. Esa reunión fue después de los despidos de los compañeros, incluida la actora. Se apersonaron a la entrada del campus manifestando la disconformidad con la actitud antisindical de la UCC. Reconoce la publicación de Hoy Día Córdoba, es el mismo acto. Entre los docentes que fueron al SADOc estaban Duero, la actora y dos compañeras más, que no recuerda el nombre y que fueron despedidas. Antes de esa reunión se afiliaron, porque un compañero por teléfono les preguntó qué hacer y se les dijo que había que afiliarse. La actora fue una de las primeras. Se afiliaron como seis docentes hasta los despidos. El SADOc les comunicó a la UCC por carta documento la afiliación de los compañeros, cree que ahora se manda via mail. En esa comunicación se pide que se realice el descuento de la cuota sindical. Y esa Carta Documento o telegrama fue recibido por la UCC. Dice que la irregularidad en la organización de las carreras, debe haber una equiparación y no se percibe en la UCC, además de la forma de contratación que es de plazo fijo, que debe ser de tiempo indeterminado y registrado. Establecen un parámetro de organización para calcular el salario, el de la UCC es menor que el de la nacional y la provincial. Miden diferente las horas, porque no tienen en cuenta la investigación, etc. No hay convenio colectivo nacional, lo hay particulares. Las Universidades privadas se niegan a reconocer la afiliación y al SADOc, a pesar de las resoluciones de la CSJN. En Buenos Aires en la Universidad Kennedy hay delegados y en Salvador también, aunque allí fueron despedidos y luego reincorporados en el cargo. En la Siglo XXI reconoce la afiliación, igual que la Blas Pascal. La Sra. María Dolores Iramain Aguirre: quien dijo ser argentina. Con DNI. N° 25.610.116, de 48 años de edad, casada, con domicilio en Juan Jasich 1347 B°Solares de Santa María II, Ciudad. Psicóloga por cuenta propia. Conoce a todos y no le comprenden las demás generales de la ley que le fueron explicadas. Fue empleada de la católica. Entró en el 2019 en la facultad de psicología de la UCC, en la cátedra Pareja Familia y Grupo. No sabe cuándo entró a la facultad y la conoció cuando empezaron las reuniones de docentes, ella no fue a ninguna reunión presencial, eran por Zoom. Una fue en el diciembre del

2022 y después del 2023. Ella trabajó hasta mayo del 2023, fue un acuerdo para retirarse, les pagaron como una pequeña indemnización. A partir de esas reuniones, en que no estaban de acuerdo a la forma de trabajo, una de las opciones era retirarse. Los compañeros se habían reunido con las autoridades de la UCC y les comunicaron, fueron varios los que se fueron, con ella se fueron el titular de la cátedra de ella, otra compañera más, Cecilia Agüero Gioda, Claudio Perucia y Bracamonte y otra persona más. Ella estaba de viaje, cuando volvió lo firmó. Ella coincidió con lo que pedían los compañeros, ella no conocía a nadie y empezó a interesarse porque se mudaban al campus, eso porque eran muchos inscriptos, hubo un problema de comunicación, se enteraron primero los alumnos que los docentes, era más difícil ir porque queda camino a Alta Gracia, para ella era más cómodo estar en el centro, a la vuelta del Monserrat. Ahí toma conocimiento que había un problema con la obra social, que había dejado de estar. Ella tenía un contrato sin haber concursado, era provisorio, ella en este estado muestra su recibo de haberes que era de tiempo parcial determinado, escala genérica SIPA, obra social de Relojeros. La razón por la que se fueron es porque le quedaba lejos, para el titular de la cátedra se fue porque le pesaba mucho el tema de la obra social, que era becario y no tenía otra obra social. Cuando entró no le preguntaron que obra social quería, le dieron esa pero ella nunca la uso. Se reunían por el grupo de Whatapps. Los problemas de la obra social eran de varios, la actora tenía que hacerse una intervención quirúrgica y otro más, con problemas oncológicos. Hicieron como pequeños grupos, comisiones, una se encargó de ver los recibos de sueldos, otra de la obra social. Lo que se pedía era tener una obra social. No sabe que más pasó porque se fue de viaje, volvió y firmó el acuerdo. El tema del traslado al campus le implicaba más tiempo y menos plata, le pagaban solo por dos horas cátedra a pesar de trabajar mucho más. Eso fue importante y el malestar que se había generado, ella esperaba una buena calma de trabajo y era incómodo, no solo con la UCC sino con los compañeros que ni conocía. Había docentes que no tenían medio de transporte y querían saber si había algún medio. También había algunas cátedras que se habían desdoblado y que se iba a juntar de nuevo, pero había mala información. Cambios que no se comunicaban de modo fluido. Hubo reuniones con la UCC de compañeros que iban en representación de ellos. Esos compañeros fueron elegidos por la votación del whatapps. Eran tres o cuatro

que se proponían y fueron tres pero no sabe cómo fue la metodología de esa elección. Fueron Cecilia Agüero, Francisco Rapela, la actora y alguien más que no se recuerda bien, cree que de nombre Alba. Buscaron a alguien que los asesore, Cecilia consiguió uno. Ella dice que no tenía ganas de irse de la Facu, pero que no le quedó más remedio. Se le hace reconocer los whatapps. Dice que lo reconoce, es la votación, ella participó. Ella reconoce a las personas que figuran en el whatapps. Elegían las personas que iban a una reunión con los directivos de la UC que llevaban las otras que eran los pedidos de ella. Ese Chat está titulado Delegados. Se le hace reconocer las notas que se enviaron al Directorio del 29 de diciembre del 2022, la reconoce porque es la que hicieron en diciembre por el cambio al campus. Cada uno envió la nota a un mail. La otra nota es de febrero del 2023, la reconoce, entiende que todo lo que se envió se hizo en conjunto, fue consejo de un abogado. Puede ser Andruet. También reconoce la nota del 6 de marzo del 2023, es el pedido de lo que se iba a trabajar en la reunión. La primera nota no fue respondida, no hubo reunión, la nota de febrero fue para pedir la reunión porque no hubo respuesta a la anterior. La respuesta de la UC fue cerrada, no hubo diálogo, o se aceptaba o se iban. Al que no le gustaba podía irse con una indemnización o quedarse en las condiciones que la UCC decidió. Ella decidió irse con un sabor un poco amargo. Al acuerdo que hizo la patrocinó el abogado, pero no recuerda quien era. La Sra. Cecilia Concepción Agüero Gioda: quien dijo ser argentina, con DNI. N° 21.655.184, soltera, con domicilio en calle Pedro de Mendoza 2730 B° Parque Vélez Sarsfield. Psicóloga por cuenta propia. Conoce a todos y no le comprenden las demás generales de la ley que le fueron explicadas. Fue empleada de la demandada, ella entró en el 2006 en la cátedra de Psicoanálisis I y luego en Teoría Psicoanalítica I y II: fue empleada hasta mayo del 2023. Acordó irse. Hubo una situación a partir del 2022 en que empezó una situación difícil, le hacía mal, ella quiere y quiso a la carrera de la psicología. La pasó muy mal y empezó a somatizar. Empezó en setiembre del 2022 cuando se enteraron que los docentes no tenían obra social. A ella la impusieron esa obra social. Ella no habló con nadie de RRHH, pero sabe que otros si. Les dijeron que las obras sociales parecidas nadie las quería tomar era porque los sueldos eran bajos, no había escalafón, antigüedad docente, eso dificultaba todo. En diciembre les informaron por mail que se mudaban al campus desde la calle

Trejo al 300, eso también generó otra situación de malestar. Mandaron una carta pidiendo una reunión con las autoridades para hablar de ello y no le respondieron. Después de las vacaciones de verano en febrero se volvieron a juntar mandando otra carta. En febrero tuvieron una consulta con Mariano Andruet y ese los derivó con Fernando Maldonado, quien los ayudó a elaborar la tercera carta. Ella se fue asesorada por Biafore. Hubo compañeros elegidos, eran muchos y no todos podían asistir, tratando de hacerlo más democráticos se eligieron entre ellos, fue por whatapps donde se votaron. a ella la eligieron, era así como quien puede, quien quiere y en función de ello se votó. Reconoce el whatapss con la votación. También reconoce los whatapps. Una vez presentada la carta tuvieron una reunión con los abogados de la UCC, los acompañó el abogado Maldonado, la directora de la carrera de la Psicología y ellos, ella, la actora y Francisco Rapella. En esa reunión básicamente las autoridades de la UCC les rechazaron todos los pedidos, que no eran viables. No se acuerda que se haya hablado de agremiación, de afiliación. salieron con la idea de que si no estaban agremiados no tenía ningún tipo de presentación. Antes de esa reunión se había hablado de agremiación. La dirección de la UCC no los aceptaba como grupo, quería hablar con ellos individualmente. Los llamaban por teléfono, a ella la llamó la directora de la carrera, hasta el 2022 la cátedra de ella estaba desdoblada en dos cátedras de dos turnos. Uno en que ella era titular y la otra, con otra titular, les informaron que se unificaba, quedaban los dos turnos, pero con una sola titular, y ella sería la única titular pero con el mismo sueldo de dos horas cátedras. A ella nunca le dijeron que no se agremiara. Ella no se agremió, porque se fue, no la estaba pasando bien. Si se agremiaba era porque estaba dispuesta a quedarse y ella no quería quedarse. La reunión con las autoridades fue incómoda, fue descalificante, o se aceptaba las condiciones o se iban. Siguió un tiempo más, empezó las clases, no estaba cómoda y se fue. A ella le renovaron el contrato año a año. En el sueldo no tiene adicionales, solo lo tuvo por la investigación hasta el 2019, fueron cuatro años y cuando hizo lo de la Conau tuvo un sobresueldo. De la dirección les pidieron que no hablaran con los estudiantes, que no les pegaran a donde a ellos les dolía porque les iban a pegar a ellos donde les dolía. Ella sintió incomodidad, fue intimidante, un destrato en relación a su entrega a la institución, pero eso es su apreciación personal. En esa reunión, estuvieron la actora,

Rapella y ella con el abogado Maldonado. El apoderado de la demandada le pregunta a la testigo que quien les dijo esa frase y la testigo dijo que fue él. Dijo "fuiste vos". No hubo para ella otra reunión. Por la UCC estaba la directora, el apoderado y Estela Zarazaga, que es Secretaria General de la UCC, se presentó con un cargo de gestión. La Sra. Cecilia Raquel Agüero: quien dijo ser argentina, con DNI.N° 14.767938, de 63 años de edad, casada, con domicilio en León Scheider 4425, B° Tejas del Sur, Ciudad, Directora de la Carrera de Psicología, psicóloga independiente. Conoce a todos y no le comprenden las demás generales de la ley que le fueron explicadas. Está desde febrero del 2023. Allí la conoció a la actora. Coordina la carrera, los docentes, organiza reuniones, se actualizan los programas, contacto con los alumnos, actividades, reuniones de coordinación. Hay un profesor titular, algunas tienen profesor adjunto y algunas jefes de trabajos prácticos, algunos adscriptos y otros ayudantes. Los docentes tienen las horas que tiene el plan de estudios. Los docentes cobran de acuerdo a esas horas, cada cargo tiene un valor hora. Hubo problemas porque en febrero del 2023 se estaban trasladando al campus, eso generó malestar en muchos docentes, que les parecía que era lejos, incómodos. En el 2023 la carrera de psicología pertenecía la facultad de Filosofía y Humanidades. Cuando ingresó se enteró del malestar, en algún momento presentaron una nota que se la mostró el decano. Se hicieron varias reuniones, ella estuvo en algunas, no todos participaron, iban unos representantes, dice que la actora no estuvo en las reuniones que ella estuvo. El tribunal le pide que recuerda y ella insiste en que la actora no estuvo. En esa reunión estuvo Rapella, Adrián Bueno, Cecilia Agüero, por la UCC estuvo el apoderado Zarazaga, Estela Zarazaga, otro abogado que estuvo por los docentes. En esa reunión los docentes pidieron una compensación económica por mudarse al campus, no sabe bien si de la obra social, aunque dice que en algún momento se habló. Dice que en la actualidad no sabe qué obra social tienen, cada uno la define. Ella tiene prepaga. Luego hubo docentes que se retiraron de la UCC. Dice que el apoderado Zarazaga no amenazó a los participantes en ningún sentido. Ella controla a los docentes mediante encuestas a los alumnos, en que pueden escribir un texto o calificar. En relación a la actora, las encuestas fueron malas. Ellos consideran que deben haber más valoraciones positivas que negativas. La actora estaba en la cátedra Psicopatología General. El titular era Dante Duero,

Daniela Tello y la actora. Tello está aún. Ella habló con algunos de los docentes involucrados, por ejemplo, con la testigo Cecilia Agüero, para ver si iniciaban las clases o no. No era que se decretó un paro sino que de manera personal algunos docentes le dijeron que no sabían si iba a ir al campus. Entonces ella los llamó porque de otro modo tenían de buscar a otro docente. Ella no supo de una asamblea o reunión para designar representantes a la universidad. Ella habló con Duero sobre el trabajo como docente de la actora. En ese tiempo las encuestas las recibía la Secretaria de Grado y si veía algún problema le decía que hablara con el titular. Duero recibió la documentación lo que le dijo que no era amigo de la actora, que ella había ingresado hacía poco recomendaba por alguien. En el momento en que echaron a la actora, justo pasaban de Filosofía a Salud y no recuerda quien le pidió informe sobre el comportamiento de la actora. A ella le informaron que iba a despedir a la actora y le dijeron que era por el bajo rendimiento académico. Luego esa vacante fue cubierta por Daniela Tello, en la actualidad Tello está como adjunta y hay una JTP nueva, que entro por concurso de antecedentes. La Sra. María Soledad Perfumo: quien dijo ser argentina, con DNI.N° 29.208.352, de 43 años de edad, casada, con domicilio en Mariotte 5480, Villa Belgrano. Ciudad, empleada de la UCC, contadora, es vicerrectora de Innovación y Desarrollo desde marzo del 2024. Conoce a todos y no le comprenden las demás generales de la ley que le fueron explicadas. A la actora porque era empleada de la UCC. Antes era Vicerrectora de Economía. Los cargos docentes se realizan por indicación de la facultad y los designa el rectorado. Puede ser titular, adjunto, Jefe de Trabajos Prácticos. Las dedicaciones son modulares, semestrales o anuales. Se designan en base a la cantidad de horas que se solicita para la asignatura, que depende de la carga horaria de cada materia. Existen dedicaciones que no son solo de docencia sino que involucran investigación, entonces cobran por las dos cosas. Se designan por diferentes métodos, algunos por concurso, otros por antecedentes y otros por sugerencia del titular de cátedra. Se contratan por tiempo indeterminado con excepción a los invitados por posgrados. Pero puede el cargo puede ser interino entonces es por tiempo determinado mientras dure la vacancia. Recuerda el problema en la carrera de psicología, se resolvió que pasara de la facultad de filosofía a la facultad de la salud, en ese cambio de radicación se resolvió pasar al campus desde el centro. Algunos docentes no

estaban de acuerdo con ello y se generó una etapa de disconformidad. Con la obra social también tuvo problemas. Dice que cada empleado de la UCC elige la obra social que mejor prefiere. Una de las tantas que se eligieron tuvo discontinuidad con las prestaciones. Ella estuvo en algunas reuniones, vio a la actora y a otros. Sabe que la actora reclamó por la obra social. Cuando la UCC tomó conocimiento del problema de la Obra social, se les informó a los empleados y se trató de encontrar otra obra social, en especial en los casos en que había problemas de salud inminente en que se los acompañó en ese trámite. Dice que en las reuniones con los docentes, los que venían eran por casos individuales, los docentes no representaban a nadie. Dice que hubo muchas reuniones y no estuvo en todas, algunas presenciales y en videoconferencia. La UCC no reconoce al SADOc como representantes de los docentes universitarios, por eso no descuentan las cuotas sindicales. Ellos no le informan al docente que no debe afiliarse. No conoce de ninguna directiva que impida afiliarse al SADOc. Ella está desde el 2005 como docente. Nunca vio actividad gremial alguna. La clínica Reina Fabiola es independiente, la relación que tiene es que allí se realizan las prácticas de las ciencias de la salud, los vínculos de colaboración están en lo académico. El Sr. Dante Gabriel Duero: quien dijo ser argentino, con DNI. N° 23.065.599, de 52 años de edad, soltero, psicólogo por cuenta propia y docente de la UNC. Conoce a todos y no le comprenden las demás generales de la ley que le fueron explicadas. Fue docente de la demandada desde 2016 a mitad del 2023 en que lo desvincularon. A la actora la conoció de la UNC porque fue alumna de él y luego ayudante de la cátedra. Lo contrataron en la UCC porque era directora de la carrera de psicología de la Católica porque estaban reestructurando la carrera, para pasar la evaluación de la Conau. El entró para eso, para reestructurar los planes de estudio y quedó como titular de la cátedra de psicopatología general, materia de 2° año. Hasta el 2022 el clima de trabajo era bueno. en ese año los docentes se quedaron sin obra social, no se les avisó porque algunos compañeros de la misma facultad se encontraban con que la obra Joyeros y Relojeros dejaron de ofrecer servicios. Eso fue a mitad del 2022. Empezaron con algunos reclamos. El tenía la cobertura de Daspu por la UNC pero se sumó a los reclamos de los compañeros. Armaron un grupo de whatsapps por la obra social. Conoce el caso de la actora porque estaba a punto de una operación y quedó sin cobertura, al igual que otros compañeros con hijos con

discapacidad sin cobertura. Luego de comunicaron que los traslados desde la sede de calle Trejo al Campus de la Ruta 5, camino a Alta Gracia, sin que se cubriera viáticos ni la consideración por el tiempo que implicaba el traslado y demás. Los docentes se unieron y empezaron a discutir, enviaron notas. El personalmente envió una nota al decano que no le fue respondida. Colectivamente mandaron dos notas al decanato y a la dirección y no le fueron respondidas. Ellos pedían hablar con la directora. Fue institucional porque trataron de comunicarse con la dirección y el decanato. Para decidir dichas notas, armaron un grupo de whatsapps. En la pandemia el trabajo entre ellos en grupos de whatapps. Les era cómodo. Después de esas notas, contrataron abogados laboristas y por medio de ellos enviaron una nueva nota con pedido a reunión con la directora de la carrera de psicología y RRHH en que estuvieron tres representantes de docentes que se eligieron con encuesta del whatsapps. La reunión fue en Trejo en un aula. Estuvo la directora, la actora que era docente de psicopatología, Francisco Rapella y Cecilia Agüero Gioda o algo así, que era la titular de psicoanálisis. Fue testigo anterior. Se le hace reconocer documental de la actora, punto 23. Son whatapps que los reconoce, formulario que hicieron con votación para ver a quienes elegían para representar e ir a reuniones. También reconoce al what de fecha 24 de mayo del 2023, es parte de la votación. También reconoce las notas enviadas a la demandada con fecha 29 de diciembre del 2022, no está la firma del testigo, pero dice que pusieron los nombres de los que firmaron digitalmente, está su nombre y DNI. Reconoce la nota en copia de fecha 15 de febrero del 2023, volvieron a plantearon la incertidumbre, la obra social y el traslado. El participó y lo firmó digitalmente, o sea que puso su nombre y DNI dejando constancia que estaba de acuerdo con el reclamo que hacían. También identifica la nota del 6 de marzo del 2023, dice que esa nota se hizo con el asesoramiento jurídico. También reconoce los firmantes de la misma. Durante la pandemia, además de los whatsapps, se usó la plataforma y dar clases y reuniones. Esas plataformas eran las de la UCC, no las podía usar cualquier persona, solo los alumnos hay docentes y se accedía a la misma con clave y usuario. Para comunicarse con la UCC se usaban mails, que eran los institucionales que era de la directora de la carrera y los docentes, que tenían asignaba la UCC, el testigo además tenía mails propios. Eso se siguió usando después de la pandemia. Después de la reunión entre la directora y los

representantes de los docentes, la respuesta fue negativa, Cecilia Gioda comentó que la institución ofrecía desvincular a los docentes y no hubo ninguna respuesta para resolver lo de la obra social ni el traslado y otras cuestiones como contratos por tiempo fijo que se renovaban año tras año y que no se tenía en cuenta otros temas como la dedicación exclusiva o semiexclusiva porque se pagaba por hora. Para todo eso la respuesta fue negativa. Cinco de ellos tramitaron la afiliación a Docentes Privados y solicitaron que se les haga los descuentos sindicales, cosa que nunca se hizo. Luego de afiliarse, hicieron dos reuniones y en algún momento participaron en reuniones y manifestaciones en que estuvo él o la actora. La actora fue a una marcha en el campus de la UCC y reunión y manifestación en el Ministerio de Trabajo de la Pcia. Con pancartas en la calle. Exigían que se consideren los reclamos planteados. Lo despidieron en junio del 2023 por reestructuración, así decía el telegrama. Sabe que además de él, los despidieron a otros. Sabe que se fue Cecilia Gioda, Adrián Bueno, Rapella, pero no sabe si los despidieron. Si sabe que la despidieron a la actora y otros dos docentes más, que no se acuerda como se llaman. Ellas también participaron en el reclamo, estuvieron en las reuniones del gremio y en la conciliación del Ministerio del Trabajo. Se afiliaron él, la actora, María Tello, Cecilia y esas dos docentes que echaron, además iban a las reuniones. Cuando el ingreso se reestructuró el plan de estudios. En el 2023 no hubo reestructuración del plan de estudio, cuando lo echaron a él a mitad del año, ingresó otro docente con el mismo plan de estudio y el mismo programa. En el 2022 se disgregó la cátedra de psicopatología general, se dividió en A y B. el Adjunto, Aldo Galarza fue designado titular de una de ellas y el testigo quedó en la otra, ambos titulares. A él se le solicitó que proponga candidatos para cubrir cargos de JTP, él propuso a Daniela Tello para su cátedra y recomendó a la actora que fue alumna de él, que es becaria del Conicet, que hacía el doctorado, así la designaron como JTP en la otra cátedra. En el 2023 se decidió volver a unir ambas cátedras, se lo rebaja a Galarza y se lo pone como adjunto, como era antes. Como él quedó como titular, la actora quedó como JTP bajo su jurisdicción y a Galarza se le quitó una hora de cátedra como adjunto y la actora con dos horas, cree. En el 2023 en que la actora estuvo a su cargo, la actora tuvo buen desempeño. Cuando lo echaron., coincidió con los primeros exámenes parciales, que ya habían corregido y llevaron a la UCC para no perjudicar a

los alumnos. No la evaluó porque lo echaron y las evaluaciones se hacen a final de año. Las notas que reconoció las hicieron entre todos, porque fueron haciendo borradores entre todos los miembros, esos borradores se hacían por mail o por whatsapps. El dice que le pidieron si estaba de acuerdo, dijo que si y por ello entiende que esa es su firma. El no rindió concurso ni se lo invitó a rendir, por eso era interino, ese fue un error de la UCC y o de él. El fue a trabajar al campus durante el 2023, a pesar de que no se le pagaban viáticos ni otra consideración. No hubo otra presentación que las notas que reconoció, no hubo nada judicial. Después del despido él contrató a un letrado que rechazó el despido pero no continuó con acciones judiciales. El cobró indemnización. En la carrera de psicología eran como 35 personas entre titular, adjuntos, pero no cuenta a los JTP porque era irregular algunas no tenía JTP. Cuando los llevaron al campus, creen que iban todos, en Trejo no quedó nadie de los docentes y todavía quedaron algunos administrativos en la parte de lo formal, en la entrada. El a los exámenes corregidos los llevó a Trejo. En Trejo se cursaba Teología y Psicología. No sabe qué quedó en Trejo. La Sra. Estela María Zarazaga: quien dijo ser argentina, DNI.N° 31.449.953, de 40 años de edad, casada, con domicilio en San José de Calazans 597 Estancia Q2 Lote 413 Mza 60 Mendiolaza, Pcia de Cba, abogada y secretaria general de la UCC. Conoce a todos y no le comprenden las demás generales de la ley que le fueron explicadas. Es empleada desde el 2018, desde el 2013 asesoraba de manera externa jurídicamente. La facultad de psicología pasó de Trejo al campus por la necesidad de concentrar las carreras de grado en el edificio del Campus para bienestar de los estudiantes porque allí están todas las actividades deportivas, recreacionales. Biblioteca en su mayor concentración de libros, se hizo un estudio edilicio y se resolvió. Los primeros cuatro años en el campus y el quinto año en Trejo porque eran quienes habían cursado toda la carrera y que se quedaran en el mismo edificio. Solo pasó psicología, porque las otras, las facultades eclesiásticas: teología, doctorado y demás, quedaron en Trejo. Por el perfil académico de los estudiantes. En psicología suelen ser primerizos en cambio en educación y eclesiásticas son ciclos, tienen carrera de base y cursan otra complementaria. Fue una decisión académica. Los post grados se están concentrando en Trejo, es un plan que termina en el 2030 que crea la carrera de post grado, la de psicología a la facultad de ciencias de la

salud. Tenía que ver a lo edilicio y a lo académico, posterior a la mudanza de psicología se pasó a ella a ciencias de salud, se disolvió ciencias químicas y otras, como farmacia. Otra que cursan en Barrio Gral. Paz, también pasaron al campus, como kinesiología, porque aprovechan las instalaciones universitarias. Además de los docentes y estudiantes, pasaron los administrativos, no docentes y todos. Esta medida se decidió a finales del 2022 cuando no había clases y comenzó a 2023. A ella la convocaron por mail lo llamó el decano de psicología, el padre Daniel López, diciéndole que había recibido un mail, de Galarza profesor, que tenía un petitorio con muchas firmas de docentes solicitando una reunión por el malestar del traspaso y mencionando el conflicto de alumnos docentes con la perdida de la obra social de Joyeros que de manera intempestiva había perdido territorialidad en Córdoba. A raíz de ellos e hicieron contactos con los abogados Andruet y Maldonado que iban en representación de los docentes autoconvocados, al principio el único que hablaba por ellos era Francisco Rapella y luego se suman los demás. Ella no hace laboral pero coordina los vínculos con los asesores externos, se contactó con Santiago Zarazaga y se hicieron las reuniones. Ellos ya venían con reuniones del año anterior por la obra social de docentes de la UCC, de ingeniería por ejemplo. Trataron de mitigar cuestiones particulares, recuerda al problema de la actora. Ofrecieron asesoría letrada externa de la UCC que ayudó con los amparos correspondientes o reclamos extrajudiciales. Los de psicología empezó con la mudanza al campus. Se reunieron por tandas, alguna de las reuniones fue la actora. Se llevaron propuestas, viendo que solicitaba cada profesor. En algunos casos se propusieron horas, distribuciones, algunos aceptaron, otros aceptaron la desvincularon y en otros casos, no hubo voluntad de arreglar conforme lo que se propuso. Esos querían seguir en Trejo. Algunos casos se observaron cuestiones de evaluaciones docentes, en el caso de la actora le daban mal, por ejemplo en el dictado de las clases, mala organización, la hacen de acuerdo a los que dicen los alumnos, ella tenía una sola evaluación porque tenía solo un año. Por ello, de acuerdo a esa evaluación y que no quería aceptar ir al campus, se la desvinculó sin causa abonando la indemnización correspondiente. Cree que no tuvieron causas judiciales por exceso en el ius variandi. Sabe que por lo menos despidieron cinco o seis profesores y arreglaron desvinculación cinco. A esas también les pagaron indemnización, al igual que los despedidos. En todas las reuniones no estuvo el Sadop. Los únicos fuera de los docentes

eran los letrados Andruet y Maldonado. Ellos pidieron que fueran menos empleados a las reuniones, por ello fueron Rapella, Agüero Gioda, la actora y otro. Y en otra reunión en que ella estuvo, la actora no estuvo. Los profesores llevaron una planilla, un exxel en que había hecho un relevamiento de cada uno de los profes. Tuvo comunicación con Maldonado donde ella pedía que le dijo quienes eran los más exigentes por la obra social, y Maldonado le dijo que lo iba a consultado con Rapella, que era como el vocero del grupo. El cargo de ella es de gestión y asesora jurídicamente en los temas que son de su competencia. Los docentes no están en ningún CCT. Sabe que hay profes que están afiliados a distintos sindicatos, pero no les consta porque no maneja RRHH. La obra social de Joyeros prestaron servicios en Cba durante varios años, antes eran buena, atendían en la Reina Fabiola y en los más importantes nosocomios de Cba. En un momento les notificaron por Carta Documento que no prestaban más en Córdoba por haber perdido la territorialidad por parte de la Superintendencia. Se comunicaron con esa obra por Carta Documento, lo sabe porque todo llega a la Secretaría General y ellos los derivan a los asesores externos, aunque ella tiene poder para mandar cartas documentos, pero lo previo lo lleva el estudio jurídico de Santiago Zarazaga. Cree que le Ministerio de Trabajo los citó, pero ella no sabe porque no está en el tema. Las evaluaciones de la Coneau se hacen revisiones periódicas, que evalúa la calidad en términos académicos de las universidad, se acreditan las carreras y con el aprobación de ello, pasa al Ministerio de Educación. La Conau cada cinco años hace evaluaciones a las universidades, que ésta envía evaluadores que se reúnen con todo el mundo, alumnos, profes, empleados, etc. Los docentes participan porque los citan, van a la universidad, conversan con ellos. En la última evaluación hablaron con los investigadores de Conicet de enfermedad infecciosas. Están como una semana reuniéndose con distintas personas. También con el directorio y consejo académico en dos reuniones separadas, algunas reuniones son requeridas por ellos y otras que luego de ver lo que ellos ponen, les piden. La Conau recomienda que cada cierre de materia se evalúe por los alumnos. Ellos tienen un espacio en el cual pueden dar alguna observación y recuerda que la actora tenía un solo año de antigüedad, se referían a la mala organización. Se hace de manera automática al cierre, los alumnos no pueden rendir examen si no llenan esa encuesta, se hace al final de clase, se hace a todos los profesores por el sistema interna de la UCC, el

SIUCC y quedan archivadas, solo tiene acceso la unidad académica como los docentes, porque es una herramienta de mejor, pero desconoce como lo trata cada unidad académica. El Sr. Pablo Luis Marchese: quien dijo ser argentino, con DNI.N°31.140.620, de 40 años de edad, soltero, con domicilio en MZA 90 Lote 27 B° Docta, Ciudad, empleado de la UCC. Conoce a todos y no le comprenden las demás generales de la ley que le fueron explicadas. Es empleado de junio del 2018. En 2023 estuvo a cargo de RRHH de la UCC. Sabe del traslado de Psicología al Campus. Se decidió trasladar esa cátedra. Se hicieron reuniones de docentes que no estaban de acuerdo con esa medida. No tuvieron participación desde RRHH, solo si alguna relación no continuar o el ajuste de horas, como novedades por la liquidación de sueldos. No tuvo ninguna participación, supo que se usaban las aulas de la facultad de arquitectura. La actora fue desvinculada por la reestructuración de una cátedra de psicología. El firmó la notificación de despido. El mismo día de la desvinculación de la actora, se echaron otros, el firmaba el acta y las notificaciones. Dentro de esas desvinculaciones, hubo otras de psicología y otras que no eran de psicología. En total, ese día fueron cuatro o cinco, pero hubo acuerdos en que participó firmando las actas. Se los notificó por escritura. Los acuerdos con docentes se hicieron por acta, el docente solicitó la salida, a cambio de dinero, equivalente a una indemnización, cobraba lo mismo si se lo despedía o arreglaba. No recuerda cuántos con exactitud, cuatro cinco echados y cinco arreglos, pero no todos el mismo día. El resto siguió trabajando como docentes o administrativos, esos últimos no se desvincularon. Las instrucciones se las daban el decano o el director, por mail o llamada, a partir de allí hace los cálculos y lo eleva a economía para el acuerdo. La decisión de ingreso de docentes no pasa por RRHH, o hace la unidad académica, pasa por ellos la papelería. Los sueldos los fija una escala que hace el vicerrectorado de economía, solo se aplica el CCT para el personal de maestría. No tienen representación sindical para los docentes, ningún docente está afiliado a ningún sindicato, según él, nunca se afiliaron, la actora nunca estuvo afiliada a él no le comunicaron nada para hacer algún descuento. Se comunica con los docentes verbalmente, por correo electrónico que revisa diariamente. Se le hace reconocer mail de fecha 21 de junio del 2023 enviada por la actora a pablo Marchese arroba ucc. Identifica correo pero no recuerda el texto.-

3) Como Medida de Mejor Proveer, se agregó lo enviado por el Sindicato de Docentes Particulares -SADOP-, quien informó que la actora se encuentra afiliada a ese gremio con fecha de alta del 18 de mayo del 2023. Que se puso en conocimiento de la Universidad Católica de Córdoba mediante mail del 18 de mayo del 2023 dirigido a la oficina de Recursos Humanos de esa institución (pablo.marchese@ucc.edu-ar) con el requerimiento del aporte sindical indicando forma de realización. Agregó copia de la ficha de afiliación y copia del mail referido.-

4) Así los hechos y como lo indiqué al inicio, si bien la actora no revestía el carácter de representante gremial bajo el amparo de la Ley 23.551 por lo cual su demanda debió de ser encausada como un Procedimiento Común (Título V de la LPT), su acción está dirigida a determinar que el despido por el cual la demandada extinguió el contrato de trabajo que los unía fue discriminatorio. La actora afirmó que tal discriminación tuvo su origen en su actividad gremial, desplegaba por ella y otras personas compañeras de trabajo como docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Católica de Córdoba, a raíz del traslado desde el centro de la Ciudad de Córdoba al Campus Universitario de Av. Armada Argentina al 3555 a partir del ciclo lectivo del año 2023, hecho reconocido por la demandada. De lo probado surge que efectivamente algunos docentes formaron un grupo que se reunió con la representantes de la demandada y que la actora cumplió un papel de "activista" en el mismo. También la actora probó que se afilió al Sindicato Argentino de Docentes Particulares, Sec. Córdoba y que a pesar de haber notificado a la demandada dicha agremiación, la misma no la reconoció pues no efectuó el descuento de sus haberes destinados a la cuota sindical, ello según informativa del SADOP, quien corroboró que Córdoba se afilió el 18 de mayo del 2023 y se le comunicó a la demandada, al email de RRHH ese mismo día. La actora también probó que, a raíz de la actividad que desarrollaron esos docentes que procuraban mejoras en la relación laboral con la patronal, la demandada procedió a desprenderse de varios de los peticionantes, ya sea ofreciéndoles la desvinculación a cambio de un monto similar al despido incausado o a despedirlos. En su caso, la demandada instrumentó dicho desahucio mediante la Escritura Pública N° 91 Sec. B de fecha 27 de junio el 2023, por la cual la demandada le notificó dicha extinción expresándole: *Por la presente le comunicamos que por razones de reestructuración a*

partir de la fecha queda Ud. despedida". Y procedió a abonarle las sumas emergentes del mismo, tales como las indemnizaciones por despido incausado y liquidación final.

Ahora bien, ingresando al tema en cuestión, está claro que frente a la actividad colectiva de las personas trabajadoras quienes peticionaban por sus derechos, la demandada reaccionó disruptivamente expulsando a quienes entendió eran los provocadores de tales desmanes, entre ellos la actora. Esta actitud empresarial, de impedir la libre actividad gremial de su trabajadora, atentó en contra del derecho garantizado para ella por nuestra CN (Art. 14 bis), reglamentado por la LCT arts. 17 y 81 y por la mencionada Ley 23.551 en su Artículo 1º: "La libertad sindical será garantizada por todas las normas que se refieren a la organización y acción de las asociaciones sindicales" y por su Art. 47º: *Todo trabajador o Asociación Sindical que fuere impedido u obstaculizado en el ejercicio regular de los derechos de la libertad sindical garantizados por la presente ley podrá recabar el amparo de estos derecho ante el tribunal judicial competente...*". Este impedimento de la ex empleadora encontró su cénit con la extinción del contrato de trabajo. Luego y como lo destaca autorizada doctrina, si bien la Ley 23.551 no protege expresamente a la actora -Arts.47, 48, 49, 50, 51 y 52- debo apreciar que la actividad de la misma frente a su patronal fue de "activista", puesto que bregó junto con otras personas que la acompañaron, a fin de obtener beneficios gremiales para sus compañeros.

Así entendido, de las constancias de la causa corresponde destacar que, en relación a la carga de la prueba del acto discriminatorio, nuestro Máximo Tribunal sentó como regla en "*Pellicori*" (Fallos: 334:1387) que en los procesos relativos a la ley 23.592 en los que se controvierte la existencia de un motivo discriminatorio, resultará suficiente para la parte que afirma dicho motivo, la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, caso en el cual corresponderá a la demandada a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que ésta tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación. La evaluación de uno y otro extremo, es cometido propio de los jueces de la causa, a ser cumplido de conformidad con las reglas de la sana crítica. Ello así, la existencia del motivo discriminatorio del despido se considerará probada si el interesado demuestra, de modo verosímil, que la medida fue dispuesta por ese móvil, caso en el cual

corresponderá al demandado, a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que el trato dispensado no obedeció al motivo discriminatorio reprochado, bastando que demuestre que el distracto se dispuso por cualquier otra causa de la naturaleza que fuere. La única limitación es que la rescisión no responda a los móviles discriminatorios proscriptos (Fallos: 341:1106; 344:527). Asimismo, el Máximo Tribunal estableció que cuando se discute la existencia de medidas discriminatorias en el ámbito de la relación de empleo, dada la notoria dificultad por la particularidad de estos casos, para la parte que afirma un motivo discriminatorio resultará suficiente con la acreditación de hechos que, prima facie evaluados, resulten idóneos para inducir su existencia, supuesto en el cual corresponderá a la demandada a quien se reprocha la comisión del trato impugnado, la prueba de que este tuvo como causa un motivo objetivo y razonable ajeno a toda discriminación (Fallos: 344:1336). El marco de análisis referido determina que resulte procedente la demanda promovida por la actora despedida de manera discriminatoria en razón de su afiliación sindical y su actividad gremial, entendiendo que se acreditó en autos que la decisión extintiva tuvo como motivo dicha actividad, patentizada en reunirse y desarrollar actividad sindical, petitionar ante su empleadora y representar a un grupo de docentes ante la Universidad Católica de Córdoba. Refuerza dicha conclusión que la actora no registraba antecedentes disciplinarios relevantes, y que la alegada "reestructuración" empresarial no fue acompañada de documentación ni respaldada por prueba idónea. Vale mencionar que la escritura pública de desvinculación se limitó a informar *"que por razones de reestructuración a partir del día de la fecha queda Ud. Despedido"*. Así, la sincronía temporal entre el reclamo en que participó la actora con el cese contractual, sumado al pago de las indemnizaciones por despido arbitrario, a la inexistencia de antecedentes negativos y a las resultas de la prueba testimonial recaída en autos respecto a que también se despidió a otros trabajadores que habían participado en el reclamo, permite concluir que la desvinculación exhibió un móvil discriminatorio por las actividades gremiales que, institucionalmente y de hecho y colectiva e individualmente, desplegó la actora. El despido decidido en tales circunstancias, debe considerarse como indicio suficiente de discriminación, plataforma fáctica que la accionada debía desvirtuar con prueba en contrario, lo que no hizo. Ello

permite concluir que se encuentra configurado el cuadro indiciario suficiente conforme al estándar de prueba dispuesto por la Corte Suprema de Justicia de la Nación (in re "*Pellicori*", "*Sisnero*" y "*Varela c/Disco SA s/amparo sindical*") que permiten concluir que la conducta asumida por la empleadora al extinguir el vínculo laboral encubrió un acto discriminatorio en razón de la afiliación de la actora y de ejercer actividad sindical, supuesto que encuadra en la Ley 23.592.

En cuanto a la discriminación en sí, esta implicó un trato peyorativo desigual a raíz de una particularidad objetiva de la actora, cual es su activismo gremial, que los Arts. 17 y 81 de la LCT y el Art. 1° segunda parte de la Ley 23.592 enuncian: "*raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos*", pues en un sentido amplio y siguiendo a la definición dada por el Convenio N° 111 de la OIT, entendemos que habrá discriminación cuando exista cualquier acto de distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en las relaciones laborales. Esta discriminación encuadra en el art.1° de la Ley 23.592, que establece que "*quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados*". Siendo que se trata de una norma ajena al ámbito del Derecho de Trabajo ya que es de naturaleza general y nuestra disciplina cuenta con el RCT que es especial y posee disposiciones que se encargan del tema -arts. 17 y 81 de la LCT ya nombrados-, estimo que corresponde atender a sus preceptos y aplicarlos al caso concreto pues -como bien dice José Daniel Machado en "*Discriminación y Trato Desigual: Una Diferencia Jurídicamente Relevante*", publicado en Revista de Derecho Laboral 2008-2, Rubinza-Culzoni Editores, pag. 35- el discurso contra la discriminación intenta eliminar los resabios de la concepción autoritaria conocida como "concepción dominial o patrimonial de la empresa" en un salto de calidad que complete los avances que se dieron en el Siglo XX en punto a reconocer que los poderes jerárquicos del empleador debían entenderse con un criterio estrictamente funcional (útil a los intereses objetivos de la

producción) y no como un caprichoso despliegue de supremacía. Las bases igualitarias que menciona el Art. 1 de la Ley 23.592 quedan comprometidas axiomáticamente cuando, precisamente, no existen antes en la conciencia de los actores del drama laboral, uno de los cuales se siente investido de prerrogativas y supremacías que lo autorizan a tratar al otro como pieza del rompecabezas empresarial sin otro límite (el actualmente reconocido) que el proveniente de la justificación utilitaria de sus decisiones.

Luego y en aplicación a lo dispuesto por el art. 1° de la Ley 23.592 debo de considerar al despido como nulo y mandar a reparar el daño causado. Para ello, en su demanda, la actora pide la reinstalación a su puesto de trabajo y una compensación económica por daño moral, sin esbozar otra alternativa. Respecto a la reinstalación, si bien el acto por el cual se dispuso la extinción del contrato de trabajo es nulo y como tal, sus efectos deben de desaparecer -art.390 del CCCN-, estimo que, como bien lo indica el Dr. A. Vázquez Vialard en "La estabilidad absoluta del trabajador víctima de una práctica antisindical", DT 1989-A-1, pags. 1/13, tratándose de un empleo privado, la manda judicial para la reinstalación de la actora, si es rechazada por la empleadora, no puede ser compelida por un medio coactivo del Tribunal, aplicando "manu militari" (Art. 344 del CCCN). Entiendo que la reinstalación para la Ley de Asociación Sindicales N° 23.551 tiene como finalidad que la persona que fue impedida en el ejercicio de sus derechos gremiales pueda volver al establecimiento para completar tal cometido. En el caso de la actora, que no reunía ninguno de las cualidades establecidas por dicha norma, el volver a su puesto de trabajo implicará para la demandada el continuar con su "activismo gremial", motivo por el cual fue despedida. Ello crea la presunción de que la demandada se opondrá a dicha reinstalación y de acceder, reincidirá en sus prácticas antisindicales. Esa negativa a cumplir la manda judicial le creará a la actora el derecho a requerir un resarcimiento por daños y perjuicios. De tal modo y a efectos de determinar dicho resarcimiento, estimo justipreciar el mismo en una indemnización similar al art. 182 de la LCT, es decir, trece sueldos que en autos, equivale a la suma de \$486.720.- según el haber mensual declarado por la actora en autos para el mes de julio del 2023.

En cuanto al daño moral, habiendo la actora percibido la indemnización que establece el Art. 245 de la LCT, estimo que lo decidido respecto al tópico anterior cubre la reparación del

perjuicio espiritual que la actitud disruptiva de la patronal le pudo ocasionar.-

5) Las sumas emergentes de los rubros por los cuales prospera la demanda, calculadas según las pautas establecidas retro, devengarán un interés igual al dos por ciento mensual más el promedio de tasa pasiva mensual desde que las mismas se adeudan hasta el 31 de diciembre del 2022, según lo ha dispuesto el Excmo. Tribunal Superior de Justicia en "Hernández c/Matricería Austral SA". Desde el 1° de enero del 2023 y hasta su efectivo pago, el interés será igual al 3% mensual más el promedio de la tasa mensual nominal del BCRA según lo dispuesto por el TSJ local en "Seren Sergio Enrique C/ Derudder Hermanos SRL - Ord. Despido" Recurso Directo - Exp. SAC N° 3281572" Sent. N° 128 del 1° de setiembre del 2023. Si bien estimo que la pauta dada por el TSJ no cubre la depreciación monetaria sufrida por las fluctuantes condiciones económicas del país que son de público y notorio conocimiento, debo respetar la autoridad nomofiláctica del TSJ según lo dicho recientemente en la causa "Castillo Carlos Andrés C/Comercial Viviendas SRL - Exp. SAC N°8343572" al respecto. Dichas sumas deberán ser abonadas dentro de los diez días hábiles contados desde la fecha en que quede firme la resolución aprobatoria de la planilla de Capital e Intereses.

6) Las costas por los rubros que prosperan deben imponerse a la demandada, no advirtiéndose circunstancia alguna que autorice a eximir las. (art.28 Ley 7987). Las derivadas de los rubros que fueron rechazados, serán impuestas por el orden causado, pues la actora pudo considerarse legitimada a accionar de la forma elegida. Los honorarios de los letrados intervinientes deben regularse de manera definitiva y de acuerdo a lo establecido por los Arts. 31 inc.1, 36, 39 y 97 de la Ley 9459.- Cumpliméntese lo dispuesto por el Art. 35° de la Ley 5805 modificada por la Ley 11.030 si correspondiere.--

Así dejo planteado el voto a esta cuestión para cuyo análisis he tenido en cuenta toda la prueba rendida en autos, aunque sólo hice referencia a la que consideré dirimente a los fines de la decisión.- Por los fundamentos expuestos, el Tribunal Unipersonal de la Sala Séptima de la Cámara Unica del Trabajo de Córdoba

RESUELVE: I) Hacer lugar parcialmente a la demanda incoada por Srta. María Cristina Córdoba, DNI N° 35.581.684 en contra de la Asociación Civil Universidad Católica de Córdoba, CUIT 30-53967910-0 y condenarla a abonarle una indemnización por daños y

perjuicios equivalente a trece haberes del mes de julio del 2023 y rechazarla por el resto. Las sumas indicadas en los considerandos con más los intereses dispuestos, deberán efectivizarse en el plazo de diez días hábiles a partir de que la planilla que los apruebe quede firme. **II.** Imponer las costas a la demandada por los rubros que prosperan y por su orden el resto. **III.** Difiérase la regulación de los honorarios de los profesionales actuantes. **IV.** Dar por reproducidas las citas legales efectuadas en los considerandos, por razones de brevedad. Protocolícese.

.

Texto Firmado digitalmente por: **INAUDI Maria De La Paz**

SECRETARIO/A LETRADO DE CAMARA

Fecha: 2025.11.27

RUGANI Jose Luis Emilio

VOCAL DE CAMARA

Fecha: 2025.11.27