



**La importancia de la tutela sindical, para la libertad de acción de los
representantes gremiales.**

Fallo Elegido: Universidad Nacional de Rosario c/ Calarota, Luis Raúl s/ exclusión de
tutela sindical.

Carrera: Abogacía

Alumno: Marcos Forgioni

Legajo: VABG1995

D.N.I N°: 31515933

Producto seleccionado: Nota fallo

Temática elegida: Derechos fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente
del derecho del trabajo

Módulo de Trabajo: 4

Tutor de la Materia: Caramazza, María Lorena

Fecha de entrega: 04 de julio de 2021.

Sumario: I. Introducción – II. Plataforma fáctica e historia Procesal y resolución del tribunal – III. Análisis de la ratio Decidendi de la sentencia – IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales –V. Postura del Autor–VI. Conclusión – VII. Referencias Bibliográficas

I. Introducción

En el presente trabajo se analizará la importancia de la protección sindical a aquellas personas que desempeñen cargos en representación de los trabajadores, derecho contemplado en la Constitución Nacional en el artículo 14 bis de la misma en la cual reza que “los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo”, en concordancia con tratados internacionales incorporados a la carta magna en el año 1994 en el artículo 75 inciso 22.

Hay que recalcar que el sindicalismo en Argentina tiene gran importancia, ya que a través de estas organizaciones se ha logrado la adquisición de derechos y mejoras de las condiciones de trabajo de la clase trabajadora, logrando así una igualdad en la discusión entre trabajadores y empleadores.

Se debe entender como representante de los trabajadores, siguiendo la Recomendación 143 sobre los representantes de los trabajadores de 1971, a aquellos representantes sindicales elegidos por los sindicatos o sus afiliados. En la misma, se establece la importancia de una protección a los mismos contra cualquier acto que pueda perjudicarlos en el ejercicio de sus funciones sindicales, incluido el despido por la razón de su condición de representante de los trabajadores.

Siguiendo a la Organización Internacional de los Trabajadores, en adelante OIT, el Convenio 135 incorporado por ella, en el año 1971 y aprobado por nuestro país a través de la ley 25.801, sancionada en noviembre del año 2003.

Por otro lado, es dable mencionar que, en Argentina la Ley de Asociaciones Sindicales 23.551 en sus artículos 48 y 52, establecen la importancia de la tutela sindical, y que los representantes sindicales pueden ser excluidos de la misma solamente cuando medie una causa justificada.

El problema detectado en el presente fallo es de relevancia, ya que el *a quo* no ha realizado una correcta aplicación de la norma 23.551, de la Recomendación 143, ni del Convenio 135, éstos últimos adoptados por la OIT, vulnerando de esta manera los

derechos sindicales tales como la tutela sindical. Es menester tener en cuenta que la misma le da al representante de los trabajadores, libertad de acción para poder desempeñar correctamente sus funciones, ya que, en el recurso extraordinario interpuesto por la Universidad Nacional de Rosario, se da lugar a la exclusión de la tutela, siendo que la misma no establece la finalidad para la cual es solicitada, ni los motivos están correctamente justificados tal como lo establecen las normas nombradas *ut supra*.

La importancia del fallo que se analizará “Universidad Nacional de Rosario c/ Calarota, Luis Raúl s/ exclusión de tutela sindical.” En el cual se da lugar al recurso de queja debido a que en el recurso extraordinario da lugar a la exclusión de la tutela sindical del profesor de bellas artes de la Universidad de Rosario, siendo que no se cumplía un requisito esencial que es que la actora no especifica cuál es el fin de solicitar la misma, incumpliendo con las garantías de protección sindical de dicho empleado y representante de los trabajadores.

II. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del tribunal

Dado que la parte actora solicita que se excluya la tutela sindical del profesor, Luis Raúl, quien trabaja bajo su dependencia, la misma presenta una acción sumarísima en relación a la exclusión de dicha tutela. Ante lo expuesto, la Universidad Nacional de Rosario obtiene una sentencia favorable a sus pretensiones, sentencia que es recurrida en la Sala B de la Cámara Federal de Apelaciones de Rosario por el damnificado, ya que el mismo considera sus derechos sindicales vulnerados, así como también se ve despojado de las garantías del artículo 14 bis de la Carta Magna, de los cuales estos emanan. En relación con lo expuesto, la mentada Cámara confirma la sentencia del tribunal *a quo*.

Para así sostener su decisorio, la misma arguye que en cuanto a la parte recurrente, funda su pretensión basada en el sometimiento a distintas instancias evaluativas, constando de ellas que el mismo conservaría su cargo docente mientras dure su buen desempeño en la función, siendo que perdería tales condiciones si se evidencian dos evaluaciones consecutivas negativas, cuestión última en la que el actor queda comprendido. Además, agrega que, de tales resultados evaluativos, no se refleja que los mismos obedezcan a persecución sindical, ni que de la declaración de los testigos se pueda inferir el entorpecimiento de las funciones sindicales del actor.

En relación con lo expuesto, la Cámara aclara que, en esta instancia, se configura la verosimilitud de las cuestiones planteadas en la demanda, razón por la cual la decisión judicial exime al trabajador de la tutela sindical, esto es algo que el mismo podrá discutir en otro proceso, el fondo del asunto. Tal es así que la Cámara arguye que, con tal alcance, se admite la demanda impetrada, ya que expresamente se ha decidido en la resolución recurrida proceder al levantamiento de la tutela sindical, a fin de que la parte actora, adopte el temperamento que estime prudente en lo que a la estabilidad y titularidad del cargo docente atañe, decisión que luego puede ser recurrida en resguardo a los derechos que amparan al docente.

Ante tal decisorio de la Cámara mencionada *ut supra*, el demandado deduce recurso extraordinario basando el mismo en la doctrina de la arbitrariedad, el cual fue denegado, originando así la interposición de un recurso de queja ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

III. Análisis de la *ratio decidendi*

Ante tales hechos, el Dr. Lorenzetti, integrante del Supremo Tribunal, señala que el *a quo* interpreto de manera irrazonable las disposiciones de la Ley 23.551, Ley de asociaciones sindicales, las cuales amparan la estabilidad del empleo de los dirigentes gremiales. Que, en base a lo expuesto, el recurrente agrega que, de ninguna manera en base a la ley, la misma autoriza a los jueces a disponer un levantamiento genérico de la tutela, posibilitando, la adopción de cualquier medida. Esto es, la afectación propia de dicha estabilidad. En base a lo expuesto, tampoco autoriza a hacerlo ante la mera comprobación de que, a *prima facie*, los elementos de juicio aportados evidencian la verosimilitud de los motivos invocados por el empleador como justa causa para actuar de esa manera.

Finalmente y, mediante los hechos expuestos, el mismo se pronuncia y dice corresponde admitir el remedio federal a fin de que no se frustre el rol de esta Corte como garante supremo de los derechos humanos, ya que el mismo aclara que, aunque los argumentos del recurso extraordinario remiten al examen de temas de derecho común que, en principio, no son susceptibles de revisión por la vía prevista en el artº 14 de la ley 48, cabe hacer excepción a tal premisa cuando, como aquí acontece, la sentencia apelada se funda en una interpretación alejada del texto normativo aplicable al caso contradiciendo la finalidad de la ley

A su turno, en iguales condiciones al preopinante, el Dr. Rosatti, se pronuncia y dice se haga lugar a la queja, se declare procedente el recurso extraordinario y se deje sin efecto la sentencia apelada. El mismo basa sus argumentos en que la Cámara Federal de Apelaciones, baso su decisorio en considerar que mediaban razones objetivas, previstas en el estatuto universitario, las cuales justificaban el cese de la protección contenida en el arto 52 de la ley 23.551. Esto es que, el tribunal considera sustentado que el actor fue pasible de dos evaluaciones negativas, razón por la cual ordena el levantamiento de dicha tutela en cuestión.

Además, agrega que, en relación a los fundamentos de la pretensión del actor en cuanto a la doctrina de la arbitrariedad, mediante la cual alega el *a quo* hizo caso omiso de valorar la persecución sindical aducida por parte de este, no procede ya que por más que dichos agravios se susciten en cuestiones de hecho y derecho común, estas constituyen facultades de los jueces de la causa y, por tanto, ajenas a instancia extraordinaria federal. Por último, agrega que, en atención a lo expuesto, la decisión impugnada contiene deficiencias que la descalifican como acto jurisdiccional en los términos de la doctrina de la arbitrariedad, con directa afectación de las garantías constitucionales invocadas

Sin embargo, a su turno, el Dr. Rosenkrantz vota en disidencia, desestimando la queja interpuesta basado en los argumentos de la parte actora en cuanto a la persecución sindical aducida por el mismo. En relación a estos, el Ministro aduce que el actor obtuvo una segunda evaluación negativa, producto de no poseer título de grado, a su vez agrega que no dirigió investigadores ni becarios y que no se acredita actuación artística alguna en base a la materia para cual el actor aduce estar contratado, así como tampoco realizo cursos de ningún tipo en relación a la docencia ni finalizo curso de pos grado alguno.

De lo expuesto agrega que, al tratarse el sistema evaluativo de parámetros de alta objetividad, el recurrente no logra demostrar que tal sistema haya sido malversado y por ende utilizado con fines de persecución sindical.

Por otro lado, agrega que los planteos del recurso extraordinario vinculados a la interpretación de la ley 23.551 tampoco satisfacen la carga argumental indispensable para revocar el pronunciamiento.

Conforme a lo expuesto, La Corte Suprema de Justicia de la Nación se pronuncia y ordena se haga lugar a la queja, se declare procedente el recurso extraordinario y se deje sin efecto la sentencia apelada. Vuelvan los autos al tribunal de origen para que, según corresponda, dicte un nuevo fallo con arreglo al presente

Respecto al problema jurídico de tipo de relevancia detectado, puntualmente en lo relativo a la no aplicación del *a quo* de la Ley 23.551, se debe destacar que el mismo vulneró no solo las garantías del art. 14 bis de la Constitución Nacional, sino que además omitió sendos artículos de la mentada ley, tal como lo es el art. 4 el cual menciona las garantías que poseen los trabajadores en cuanto ejercicio de sus derechos sindicales. Así como tampoco se aplicó por parte del *a quo*, la recomendación 143, la cual afirma que los representantes de los trabajadores, deberían disfrutar, sin pérdida de salario ni de prestaciones u otras ventajas sociales, del tiempo libre necesario para desempeñar las tareas de representación en la empresa.

Por otro lado, es menester entender en que consiste la tutela sindical, siendo que la misma consiste en una autorización judicial previa que debe requerir el empleador a fin de ejercer las facultades legales de organización, dirección, control disciplinario y poder, si quiera aplicar el principio *ius variandi*, respecto de aquellos trabajadores que cumplen funciones de carácter gremial. Es decir que Constituye una restricción al empleador al derecho de dirección, poder disciplinario y de rescisión. Se desprende de lo antedicho que esta acción procura evitar comportamientos antisindicales y constituye la reglamentación de la tutela que el art. 14 bis de la CN dispensa a los representantes gremiales. La misma, tiene como finalidad garantizar la libertad sindical según dispone el art. 1 de la Ley 23.551

Tales hechos mencionados, son concordantes con el voto mayoritario de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, teniendo en cuenta que los mismos se pronuncian en favor de respetar la supremacía de la Carta Magna, así como también de la Ley de Asociaciones Sindicales y, en igual tenor, su voto adhiere a lo bastamente reflejado por el art. 52 de la mencionada ley. Esto es prima forma especial de protección a la estabilidad en sentido amplio, la cual conlleva la imposibilidad de afectar los contratos de trabajo de los representantes sindicales si es que no media resolución judicial que los excluya de la garantía, por lo cual todo intento de afectar el contrato de trabajo por parte del empleador durante el lapso a que alude el art. 48 de la Ley 23.551 debe ser encausado por la vía

dispuesta por el art. 52 mencionado y su incumplimiento determina que la pretensión de despedir carezca de idoneidad y eficacia en su estructura de acto jurídico.

De lo mencionado se denota claramente que el concepto de libertad sindical, tutelado tanto por la Constitución Nacional (arts. 14 bis y 75, inc. 22) como por la Ley 23.551 y los convenios de la OIT ratificados por nuestro país (Convenios 87 y 98), en sus diversas acepciones de su ejercicio, como la individual o colectiva, positiva o negativa, no puede considerarse, con relación a su ejercicio, de forma abstracta. Por el contrario, es indispensable la existencia de mecanismos legales que posibiliten el goce o ejercicio de la misma sin limitación u obstrucción alguna. Es decir, no se concibe la idea de libertad sindical sin la garantía y protección de ejercicio, tal como lo apreció nuestro máximo Tribunal de justicia, la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

IV. Descripción del análisis conceptual, antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

Luego de analizar el mencionado fallo y detectar el problema jurídico, en este caso de relevancia, debido a que el a quo no realizó una correcta aplicación de la norma aplicable al caso específico, es decir efectuó una interpretación irrazonable de las disposiciones de la ley 23.551 de asociaciones sindicales, se realizará el correspondiente análisis doctrinario.

En primer lugar, siguiendo a Ferreirós (2009), dicha autora habla de uno de los principios de rango constitucional que protegen a los trabajadores en este caso, el principio *in dubio pro operario*, el mismo según lo explica la misma, en caso de duda de la aplicación o alcance de una norma, los jueces deben aplicar la misma de la forma más favorable para el trabajador. Tal como el cimero tribunal lo hace haciendo lugar al recurso de queja, tal como lo expone el ministro Dr. Rosatti lo que realmente se debe analizar en el presente fallo es la existencia o no de un acto discriminatorio, además de considera que la decisión impugnada contiene deficiencias que la descalifican como acto jurisdiccional, por lo que da lugar al recurso de queja.

Rodríguez Mancini (2.004), por su lado dice en concordancia con la autora mencionada *ut supra* que cuando una norma pueda interpretarse de diversos modos, debe interpretarse siguiendo la postura más favorable para el trabajador. Y dicho autor nos habla del límite de aplicación de dicho principio, ya que dicho principio debe aplicarse exclusivamente a las normas jurídicas.

En el caso analizado la Corte Suprema de Justicia hace lugar al recurso de queja con la disidencia del Dr. Rosenkrantz quien considera que los planteos del recurso extraordinario, respecto a la interpretación de la ley 23.551, no satisfacen la carga argumental para revocar el pronunciamiento, ya que expone que el recurrente no logró demostrar que la cámara no haya efectuado una comprobación fehaciente de la justa causa.

Tal como lo establece la carta Magna en el artículo 14 bis, los representantes sindicales gozan de la protección para llevar adelante la actividad sindical y las garantías necesarias para obtener estabilidad en su empleo, tal como establece Grisolia (2011) el principio protectorio debe ser dinámico en concordancia con el pasar de los tiempos. En dicho artículo se habla de un aspecto sumamente importante, la estabilidad laboral, siguiendo a Goldin (2014), dicho autor habla de dos tipos de estabilidad, la absoluta la cual es el impedimento de despedir sin justa causa, y la obligación del empleador de reincorporar en dicho caso y la estabilidad relativa, que establece la obligación de indemnizar conforme a ley cuando no medie justa causa. Tal como exhibe Mancini (2004) cuando un representante sindical es despedido sin justa causa o cuando no se hayan cumplido con los presupuestos establecidos en la ley, gozará de una indemnización agravada la misma constará de además de la recibida por el despido incausado, otra equivalente a los salarios del período de protección, dicho periodo se cuenta a partir del momento en que se notifica fehacientemente como candidato y se extiende hasta un año después de terminar su mandato.

Siguiendo a Rodríguez Macini (2004), quien al referirse a las garantías otorgadas por la ley a los trabajadores que desempeñen funciones sindicales, además de la reserva del empleo, la prohibición impuesta al empleador para despedirlos, suspenderlos o cambiarles las condiciones de trabajo, excepto que exista una justa causa para hacerlo, en dicho caso se debe solicitar la exclusión de la tutela sindical, mediante una acción que debe ejercer ante los tribunales ordinarios competentes por procedimiento sumarísimo siguiendo el artículo 52 de la mencionada ley de asociaciones sindicales.

Por su parte Bardín (s/f) nos explica que en el Convenio 98 el cual reza “Los trabajadores gozarán de protección adecuada contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical... dicha protección deberá ejercerse especialmente

contra todo acto que tenga por objeto: despedir a un trabajador o perjudicarlo a causa de su participación en las actividades sindicales.”

V. Postura del autor

Respecto a la situación planteada, este autor, considera que la decisión del máximo tribunal es pertinente, ya que al hacer lugar al recurso de queja interpuesto por el profesor de bellas artes, sienta jurisprudencia respecto a la importancia de la tutela sindical, como herramienta para proteger el libre desenvolvimiento de los representantes de los trabajadores en sus actividades sindicales frente a la patronal, es decir ante las posibles represalias que ésta pueda tomar contra dicho sindicalista por el desarrollo de la actividad.

Es importante, remarcar la importancia de los principios rectores del derecho de trabajo, que lo que buscan es proteger a la parte más vulnerable de la relación laboral, uno de los más importantes, en este caso en particular es el principio *in dubio pro operario* tal como se expuso anteriormente y siguiendo a Ferreiros (2009) lo que dicho principio busca es que cuando haya duda respecto al alcance, interpretación o aplicación de una norma el juez siempre va a resolver a favor del trabajador.

Luego de un análisis de los argumentos del cimero tribunal, y de realizar un análisis de la doctrina obrante en el tema, este autor entiende que la finalidad de las recomendaciones internacionales a las cuales nuestro país adhiere, a través de la incorporación en la reforma de 1994 del artículo 75 inc. 22 como las garantías constitucionales emanadas principalmente de los artículos 14 bis, lo que buscan es darles a los representantes de los trabajadores una protección eficaz, a fin de que puedan desempeñar su función de manera adecuada, sin que medie ningún tipo de coacción por parte de la patronal.

A su vez también se encontró dentro de la jurisprudencia internacional la recomendación 143, adoptada por la OIT, la cual establece que, en caso de la finalización de la relación de trabajo de los representantes de los trabajadores, la misma debe estar debidamente detallada y precisar los motivos que justifiquen la misma. Situación que no tuvo en cuenta el tribunal inferior, evidentemente la interpretación que realizó el *a quo* acerca de los requisitos y alcances de la acción de tutela sindical no concuerda con los textos normativos en juego, ni con el fin perseguido por el legislador al momento de redactarlos, ya que éste no es otro que el de proteger y preservar a los representantes

gremiales, ya que la actora, no especifica cuál es el motivo real por el cual solicita la exclusión de la tutela. Tal como lo explica Rodríguez Mancini (2004) cuando la autora hace alusión a que para excluir a un trabajador de su tutela sindical debe realizarse ante los tribunales ordinarios competentes, siguiendo los requisitos estipulados en el artículo 52 de la ley 23.551.

VI. Conclusión

En el caso analizado en el presente trabajo, “Universidad Nacional de Rosario c/ Calarota, Luis Raúl s/ exclusión de tutela sindical.”, en el cual se detectó un problema de relevancia, debido a que el Tribunal realiza una aplicación inexacta de la legislación vigente en el tema.

Los argumentos esgrimidos por el máximo tribunal ponen de manifiesto que el *a quo* no respetó principios del derecho laboral, tal como el principio *in dubio pro operario*, ni las garantías emanadas de la Constitución Nacional, las cuales buscan proteger a los representantes de los trabajadores ante medidas arbitrarias tomadas por la patronal, en función del desarrollo de la actividad sindical desarrollada por los mismos.

Ahora bien, tal como se determinó en el análisis doctrinario realizado *ut supra*, hay principios que son ejes rectores en los cuales deben basar sus decisiones los magistrados, en este caso el principio violentado es el de *in dubio pro operario*, el mismo expone que ante la duda respecto a la aplicación de una norma debe realizarse la interpretación que sea más favorable para el trabajador, protegiendo de este modo, a la parte más débil de la relación laboral.

Como se expuso anteriormente la tutela sindical, es una garantía que emana del articulado de la Constitución Nacional, de tratados internacionales con raigambre constitucional y leyes nacionales, que lo que buscan es otorgar protección a los representantes gremiales ante actos discriminatorios que pueda llevar adelante la patronal, para limitar o coaccionar su accionar como sindicalistas, es decir otorgan a los mismos libertad de acción.

Esto es de gran importancia debido a que dichos trabajadores/representantes, van a ser los encargados de llevar adelante las discusiones respecto a las condiciones de trabajo, salario y para llevarlo a cabo en igualdad de condiciones frente a la patronal, requieren de dicha protección para hacerlo.

VII. Referencias Bibliográficas

Doctrina

Ferreirós E. (2009). *Daño Producido por el despido y su reparación*. Hammurabi

Grisolía, J. (2011). *Tratado de Derecho de Trabajo y la Seguridad Social*. 3° Ed. Abeledo Perrot. Buenos Aires.

Machado, J. (2006). *Estabilidad del Representante Gremial*. Bs. As: Rubinzal-Culzoni

Manili P. (2019). *Manual de Derecho Constitucional*. Bs. As: Astrea

Rodríguez Mancini J. et. al. (2004). *Curso del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Buenos Aires: Astrea.

Legislación

Constitución de la Nación Argentina [Const.]. (1994)

Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina. (5 de noviembre de 2003).

Convenio Representante de los Trabajadores. [Ley 25801 de 2003]

Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina. (20 de mayo de 1992).

Tratados y Convenios Internacionales. [Ley 24080 de 1992]

Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina. (23 de marzo de 1988).

Régimen de Asociaciones Sindicales. [Ley 23551 de 1988].

Recomendación sobre los representantes de los trabajadores N° 143. Recuperada de:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R143

Jurisprudencia.

Corte Suprema de Justicia de la Nación. (15 de febrero de 2018). CSJ 13/2012 – Recurso de Hecho. Universidad Nacional de Rosario c/ Calarota, Luis Raúl s/ exclusión de tutela sindical.

VIII. Anexo: Fallo analizado

Buenos Aires, 15 de febrero de 2018.

Vistos los autos: "Recurso de hecho deducido por la demandada en la causa Universidad Nacional de Rosario c/ Calarota, Luis Raúl s/ exclusión de tutela sindical", para decidir sobre su procedencia.

Considerando:

1°) Que la Sala B de la Cámara Federal de Apelaciones de Rosario (fs. 261/263 de los autos principales, a cuya foliatura se aludirá en lo sucesivo) confirmó la sentencia de primera instancia que hizo lugar a la acción sumarísima de exclusión de la tutela sindical promovida por la Universidad Nacional de Rosario contra un profesor que se desempeñaba como representante gremial.

Para así pronunciarse, la alzada tuvo en cuenta, en síntesis, que: a) "la Universidad... pretende... la exclusión sindical contra el profesor... Calarota... dado que el docente fue sometido oportunamente a un régimen periódico de evaluación dentro del marco de la carrera docente... por el que éste permanecería en el cargo en tanto se evidenciara un desempeño satisfactorio y perdería la estabilidad y titularidad de su cargo en caso de obtener dos evaluaciones negativas consecutivas..., cuestión esta última en la que quedó comprendido"; b) "de los motivos expuestos en las evaluaciones no se advierte que el resultado arribado hubiera obedecido a algún tipo de persecución en la actividad gremial y política del docente", y tampoco "surge de lo declarado por los testigos ninguna medida tendiente a impedir o dificultar la actividad sindical de Calarota"; c) "solamente se ha analizado en esta causa que el comportamiento sindical del empleado no hubiera quedado afectado, evaluándose mediante las pruebas consideradas, -prima facie-, la verosimilitud de las circunstancias planteadas en la demanda, razón por la cual debe entenderse que, si bien la decisión judicial exime al trabajador

de la tutela, éste podrá -en su caso, oportunidad y proceso posterior- discutir el fondo del asunto tal como lo haría cualquier trabajador no tutelado"; d) "con tal alcance ha sido admitida la demanda impetrada ya que expresamente se ha decidido en la resolución recurrida proceder al levantamiento de la tutela sindical a fin de que la [actora]... adopte el temperamento que estime prudente en lo que a la estabilidad y titularidad del cargo docente atañe, decisión que... podrá ser recurrida en resguardo a los derechos... que amparan... al docente"; y e) en el juicio de exclusión de la tutela sindical "se sustancian las pretensiones de las partes en un plenario abreviado... quedando excluida la cuestión contractual consistente en las medidas que se dispondrán, cuya justificación podrá cuestionar el trabajador en un juicio posterior".

2º) Que contra esa decisión de la cámara el demandado dedujo el recurso extraordinario (fs. 267/279) cuya denegación dio origen a la queja en examen.

Con invocación de la doctrina de la arbitrariedad los argumentos del remedio federal señalan, entre otras cosas, que el a quo efectuó una interpretación irrazonable de las disposiciones de la ley 23.551 de asociaciones sindicales que amparan la estabilidad en el empleo de los dirigentes gremiales. En concreto, el recurrente alega que las normas legales en juego en modo alguno autorizan a los jueces a disponer un levantamiento genérico de la tutela posibilitando la adopción de cualquier medida que afecte dicha estabilidad, y mucho menos para hacerlo ante la mera comprobación de que, prima facie, los elementos de juicio aportados evidencian la verosimilitud de los motivos invocados por el empleador como justa causa para actuar de esa manera. Sostiene que, por el contrario, dichos preceptos exigen que al promover la demanda el empleador especifique qué medida pretende adoptar, y que en el juicio se demuestre acabadamente que esta es justificada.

3°) Que aunque los argumentos del recurso extraordinario remiten al examen de temas de derecho común que, en principio, no son susceptibles de revisión por la vía prevista en el art. 14 de la ley 48, cabe hacer excepción a tal premisa cuando, como aquí acontece, la sentencia apelada se funda en una interpretación alejada del texto normativo aplicable al caso contradiciendo la finalidad de la ley (Fallos: 313:1424, entre muchos otros).

Por otra parte, tampoco es óbice para la apertura de la instancia extraordinaria el hecho de que hayan expirado hace tiempo los mandatos gremiales del demandando mencionados en estas actuaciones. En atención al carácter transitorio de dichos mandatos resulta dificultoso que cuestiones como las aquí planteadas, en las que está comprometida la plena eficacia del régimen de tutela de la estabilidad en el empleo de los representantes sindicales que estableció la ley 23.551 para implementar una de las garantías fundamentales otorgadas por la Constitución Nacional, lleguen a conocimiento del Tribunal sin haberse vuelto abstractas. De modo que corresponde admitir el remedio federal a fin de que no se frustre el rol de esta Corte como garante supremo de los derechos humanos en esta clase de casos en los que parece evidente que las circunstancias bajo examen son susceptibles de repetición (cfr. Fallos: 310:819; 324:4061 y 335:197).

4°) Que el art. 14 bis de la Constitución Nacional establece que "los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo".

5°) Que en cuanto a esas garantías relacionadas con la estabilidad en el empleo, el Convenio 135 sobre representantes de los trabajadores, que fue adoptado por la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) en 1971 y aprobado por nuestro país mediante la ley 25.801, dice en su art. 1° que "deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de

representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor”.

La Recomendación 143, adoptada por la O.I.T. ese mismo año como complemento de las normas del convenio, precisa que las disposiciones específicas que deberían dictar los países para garantizar la protección efectiva de los representantes de los trabajadores podrían incluir medidas tales como: “(a) definición detallada y precisa de los motivos que pueden justificar la terminación de la relación de trabajo de los representantes de los trabajadores”, y “(b) exigencia de consulta, dictamen o acuerdo de un organismo independiente, público o privado, o de un organismo paritario antes de que el despido de un trabajador sea definitivo” (cfr. punto III, 2.6.2).

Con arreglo a esta normativa internacional, el Comité de Libertad Sindical de la O.I.T. ha dicho que “Uno de los principios fundamentales de la libertad sindical es que los trabajadores gocen de protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical en relación con su empleo -tales como el despido, descenso de grado y otras medidas perjudiciales- y que dicha protección es particularmente necesaria tratándose de delegados sindicales, porque para poder cumplir sus funciones sindicales con plena independencia deben tener la garantía de que no serán perjudicados en razón del mandato que detentan en el sindicato”. Y, en tal sentido, el Comité ha indicado que “una de las formas de asegurar la protección de los delegados sindicales es disponer que no podrán ser despedidos mientras estén en el ejercicio de sus funciones, ni durante un período determinado a partir del momento en que cesen en ellas, salvo, naturalmente, en caso de falta grave”; esto, además de propugnar la adopción de “mecanismos de protección preventiva contra actos de discriminación antisindical” como, por ejemplo, la obtención de la autorización previa de un órgano independiente antes de

proceder al despido de un dirigente sindical (Libertad Sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, año 2006, párrafos 799, 804 y 831).

6°) Que, con el fin de implementar las garantías relacionadas con la estabilidad en el empleo de los representantes sindicales que contempla el art. 14 bis de la Constitución Nacional, nuestra legislación ha adoptado esas medidas de mejor protección sugeridas por la O.I.T.

Así, el art. 48 de la ley 23.551 dispone que "no podrán ser suspendidos, modificadas sus condiciones de trabajo, ni despedidos durante el tiempo que dure el ejercicio de sus mandatos y hasta un año más, salvo que mediare justa causa"; y el art. 52 refuerza la tutela legal estableciendo que "los trabajadores amparados... no podrán ser suspendidos, despedidos ni con relación a ellos podrán modificarse las condiciones de trabajo, si no mediare resolución judicial previa que los excluya de la garantía".

Ahora bien, si la garantía consiste, precisamente, en que no caben tales medidas "salvo que mediare justa causa", es indudable que la resolución judicial previa a la que alude el art. 52 solo puede excluir dicha garantía a partir de una cabal comprobación del motivo justificado que el empleador invoque. Comprobación que, huelga decirlo, solamente puede hacerse a partir de una concreta especificación en la demanda de la medida que se pretende adoptar, pues de otro modo los jueces no podrían evaluar si las razones que se alegan guardan relación o proporción adecuada con el despido, la suspensión o la modificación contractual de que se trate.

En consecuencia, resulta evidente que la interpretación que efectuó al a quo acerca de los requisitos y alcances de la acción de levantamiento de la tutela sindical no se com-padece con los textos normativos en juego, ni con el fin que persiguió el legislador al dictarlos que no es otro que el de preservar a

los representantes sindicales de cualquier acto patronal de represalia explícita o encubierta que pudiera afectar su situación de empleo exigiéndole al empleador la previa demostración en sede judicial de que media una causa justificada para la adopción de medidas que impliquen la modificación, suspensión o extinción de la relación laboral.

7°) Que, por las razones expuestas, el fallo dictado en el marco de la acción de exclusión de tutela gremial no constituye derivación razonada del derecho vigente aplicable a las circunstancias comprobadas de la causa, por lo que corresponde descalificarlo con arreglo a la doctrina de la arbitrariedad de sentencias.

Por ello, y habiendo dictaminado la señora Procuradora Fiscal subrogante, se hace lugar a la queja, se declara procedente el recurso extraordinario y se revoca la sentencia apelada, con costas (art. 68 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación). Agréguese la queja al principal y vuelvan los autos al tribunal de origen a fin de que, por quien corresponda, se dicte un nuevo pronunciamiento con arreglo al presente. Notifíquese y remítase.

Ricardo Luis Lorenzetti - Elena I. Highton de Nolasco - Juan Carlos Maqueda - Horacio Rosatti (según su voto) - Carlos Fernando Rosenkrantz (en disidencia).

Voto del Señor Ministro Doctor Don Horacio Rosatti

Considerando:

1°) Que la Sala B de la Cámara Federal de Apelaciones de Rosario, confirmó la sentencia de primera instancia, que había admitido la demanda de exclusión de tutela sindical deducida por la Universidad Nacional de Rosario contra un docente de esa casa que se desempeñaba como representante gremial por considerar que mediaban razones objetivas, previstas en el estatuto universitario, que justificaban el cese de la protección contenida en el art. 52 de la ley 23.551.

2°) Que, para decidir de ese modo, el tribunal juzgó demostrados los motivos invocados para solicitar el desplazamiento de la protección. En concreto, que el demandado fue pasible de dos evaluaciones negativas consecutivas, supuesto que en el reglamento universitario tenía como consecuencia la pérdida de la estabilidad y titularidad en el cargo. Sostuvo, además, que el resultado de las mencionadas evaluaciones no era arbitrario ni vinculado a algún tipo de persecución por la actividad gremial y política del docente.

Contra esta decisión el demandado interpuso el recurso extraordinario que, al ser desestimado, dio origen a la queja en examen.

3°) Que el recurrente plantea que las evaluaciones docentes en las que se basó la demanda de exclusión de la tutela sindical se fundaron en argumentos falsos. Objeta los ítems que merecieron calificación negativa, puntualmente y con detalle de las razones por los que cabía considerar desacertada la valoración. Afirma que el a quo pretirió la prueba testimonial que daba cuenta de la discriminación padecida por su actividad política. Finalmente se agravio de los términos en que fue concedida la exclusión de la tutela sindical en cuanto no se especificaron los cargos gremiales afectados pese a que había sido elegido delegado gremial y congresal a la asociación gremial CONADU, amén de la protección que le correspondía como candidato a congresal.

4°) Que aunque los agravios del apelante suscitan el examen de cuestiones de hecho y derecho común que constituyen, por vía de principio, facultades propias de los jueces de la causa y ajenas a la instancia extraordinaria (Fallos: 315:1574 y sus citas, entre muchos otros), ello no es óbice para que la Corte pueda conocer en los casos cuyas particularidades hacen excepción al principio, con base en la doctrina de la arbitrariedad, toda vez que con esta se tiende a resguardar la garantía de la defensa en juicio y el debido proceso, exigiendo que las sentencias sean

fundadas y constituyan una derivación razo-nada del derecho vigente con aplicación a las circunstancias comprobadas de la causa (cfr. Fallos citados y, además, 316:1141; 324:2542 y 337:149).

5°) Que tal supuesto se configura en el sub examine toda vez que la sentencia apelada presenta deficiente fundamentación.

En efecto, el debate giró en torno a si la causal objetiva invocada por la empleadora para requerir el desplazamiento de la protección legal del demandado -prevista en el reglamento universitario- encubrió una finalidad persecutoria dirigida a obstaculizar la libertad sindical del docente. En este marco, el tratamiento de los requisitos que deben reunirse para la procedencia de la acción prevista en el art. 52 de la ley 23.551 quedó supeditado a que, previamente, se excluya una hipótesis de obrar antisindical.

El a quo no ha dado debida respuesta a los planteos del demandado vinculados a esa cuestión al descartar, en forma dogmática, la fuerza probatoria de diversos elementos de juicio anejados en la causa. En tal sentido se destaca la ausencia, por un lado, de un análisis detenido de la prueba testifical obrante y, por el otro, de un examen conjunto de aquella con el resto del material probatorio a fin de esclarecer la conducta atribuible a las partes y proceder a su calificación jurídica.

En concreto: lo que debe analizar el tribunal en primer lugar -y a la luz de los elementos de juicio que omitió examinar- es la existencia o inexistencia de un acto discrimi-natorio.

6°) Que, en atención a lo expuesto, la decisión impugnada contiene deficiencias que la descalifican como acto jurisdiccional en los términos de la doctrina de la arbitrariedad, con directa afectación de las garantías constitucionales invocadas (art. 15, ley 48).

Por ello, se hace lugar a la queja, se declara procedente el recurso extraordinario y se deja sin efecto la sentencia apelada. Vuelvan los autos al tribunal de origen para que, según corresponda, dicte un nuevo fallo con arreglo al presente. Agréguese la queja al principal. Notifíquese y, oportunamente, remítase.

Horacio Rosatti.

Disidencia del Señor Ministro Doctor Don Carlos Fernando Rosenkrantz

Considerando:

1°) Que la Sala B de la Cámara Federal de Apelaciones de Rosario confirmó la sentencia de primera instancia que hizo lugar a la acción sumarísima de exclusión de la tutela sindical promovida por la Universidad Nacional de Rosario contra un docente que se desempeñaba como representante gremial. Para así decidir, adujo que mediaban razones objetivas, previstas en el estatuto universitario, que justificaban el cese de la protección del art. 52 de la ley 23.551. En particular, consideró que el docente fue sometido oportunamente a un régimen periódico de evaluación por el que permanecería en su cargo en tanto evidenciara un desempeño satisfactorio y perdería su estabilidad en caso de obtener dos evaluaciones negativas. El docente no superó esas evaluaciones y —sostuvo la cámara— no se advierte que el resultado hubiera obedecido a algún tipo de persecución en la actividad gremial y política del docente. La cámara aclaró que evaluó mediante las pruebas consideradas la verosimilitud de las circunstancias planteadas por la Universidad actora. Y concluyó que “Con tal alcance ha sido admitida la demanda impetrada ya que expresamente se ha decidido en la resolución recurrida proceder al levantamiento de la tutela sindical, a fin de que la [actora]... adopte el temperamento que estime prudente en lo que a la titularidad y estabilidad del cargo docente atañe, decisión que...

podrá ser recurrida en res-guardo a los derechos, ... que amparan... al 'docente'".

2°) Que contra esa decisión el demandado dedujo recurso extraordinario, cuya denegación dio origen a la queja en examen.

Con invocación de la doctrina de la arbitrariedad, el recurrente sostuvo que las evaluaciones docentes a las que fue sometido fueron arbitrarias y que estuvieron dirigidas a perseguirlo por razones sindicales. El recurrente también efectuó dos planteos destinados a mostrar que la cámara efectuó una interpretación irrazonable de las disposiciones de la ley 23.551 de asociaciones sindicales que amparan la estabilidad en el empleo de los dirigentes gremiales. Por un lado, el recurrente sostuvo que las normas legales en juego en modo alguno autorizan a los jueces a disponer un levantamiento genérico de la tutela posibilitando la adopción de cualquier medida que afecte dicha estabilidad. Por otro lado, adujo que la normativa exige la comprobación fehaciente, no meramente prima facie, de los motivos invocados por el empleador como justa causa. Sostuvo que, por el contrario, dichos preceptos exigen que al promover la demanda el empleador especifique qué medida pretende adoptar y que en el juicio se demuestre acabadamente que dicha medida está justificada.

3°) Que los agravios destinados a cuestionar por arbitraria la valoración que la cámara hizo de la evaluación docente en virtud de la cual se privó al actor del cargo son inadmisibles (art. 280 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación).

Por su parte, los planteos vinculados a que la evaluación docente estuvo destinada a perseguirlo por razones sindicales deben desestimarse por falta de fundamentación autónoma (art. 15 de la ley 48). En efecto, el sistema de evaluación docente previsto en la normativa vigente en la Universidad Nacional de Rosario se efectúa en base a los parámetros detallados en

los arts. 2 y siguientes del Anexo II de la Ordenanza 602/2002. El profesor Calarota no presentó el informe docente exigido por el art. 3 de dicha Ordenanza y por ello tuvo una primera evaluación negativa (fs. 22 del expediente principal). La segunda evaluación fue negativa también en base a que no tenía título de grado, no hubo actuación artística correspondiente a la asignatura, no dirigió investigadores ni becarios, no realizó cursos, seminarios y/o actividades de formación y actualización pedagógicas ni disciplinarias, y no finalizó ni cursó carreras de post-grado (fs. 23). En ese marco, tratándose de un sistema de evaluación basado en parámetros de un alto grado de objetividad, el recurrente no ha logrado mostrar que dicho sistema de evaluación haya sido empleado para perseguirlo por razones sindicales.

4°) Que los planteos del recurso extraordinario vinculados a la interpretación de la ley 23.551 tampoco satisfacen la carga argumental indispensable para revocar el pronunciamiento.

El primer planteo del recurrente es que, de acuerdo a los arts. 48 y 52 de la ley 23.551, la resolución judicial previa de exclusión de la tutela sindical exige la comprobación fehaciente (no solo prima facie) de la justa causa y que, en el caso, la cámara no habría efectuado tal comprobación. Es claro no obstante que, más allá de si le asiste razón sobre el alcance de la ley 23.551, el recurrente no ha logrado mostrar siquiera mínimamente que la cámara no efectuó una comprobación fehaciente de la justa causa. La Universidad actora especificó que, en virtud de las evaluaciones docentes negativas que mereció el recurrente, pretendía que el docente cese en la titularidad y en su cargo como docente (fs. 43 y 45). La cámara evaluó entonces si las circunstancias invocadas por la Universidad (dos evaluaciones docentes negativas) guardaban relación adecuada con dicha medida (el cese). Sostuvo que la evaluación no era arbitraria (fs. 263) y que "conforme a los ejes básicos descriptos en la ordenanza aplicable, [el profesor Calarota]... como profesor de la Universidad se encontraba incurso en el régimen periódico de evaluación a

los fines de conservar la estabilidad y titularidad de su cargo" (ibídem). Es clara en ese marco la comprobación de que las evaluaciones no son arbitrarias y de que los motivos invocados por el empleador son justa causa para el cese de la protección gremial. Ello es así pues las evaluaciones negativas justifican el cese de acuerdo a la normativa universitaria y la Universidad no tiene más opción que disponer el cese sindical cuando un profesor no es más su empleado. Por lo tanto, la alusión que la cámara hizo a la idea de comprobación solo prima facie fue en realidad, en el caso, insustancial.

El segundo planteo del recurrente apunta a mostrar que, contrariamente a lo dispuesto por la ley 23.551, la cámara dispuso un levantamiento genérico de la tutela posibilitando la adopción de cualquier medida que afecte dicha estabilidad. Si bien es cierto que la cámara sostuvo que se confirma el "levantamiento de la tutela sindical a fin de que la [actora]... adopte el temperamento que estime prudente en lo que a la titularidad y estabilidad del cargo... atañe", es claro que la cámara no está afirmando que la Universidad puede adoptar una medida distinta a aquella por la cual solicitó la exclusión de la tutela. Por las razones antedichas, la cámara es lo suficientemente clara en el sentido de que, frente a dos evaluaciones negativas no arbitrarias, la Universidad debe disponer la terminación de la relación laboral. De manera que la afirmación de la cámara que se acaba de citar es, en el marco del resto de las consideraciones del fallo apelado, también inmaterial.

Por ello, oída a la señora Procuradora Fiscal subrogante, se desestima la queja. Notifíquese y archívese, previa devolución de los autos principales.

Carlos Fernando Rosenkrantz.

Recurso de queja interpuesto por Luis Raúl Calarota, demandado en autos, representado por los doctores César Antonio Grau y Guillermo Javier Salerni, en calidad de apoderados.

Tribunal de origen: Sala B de la Cámara Federal de Apelaciones de Rosario.

Tribunal que intervino con anterioridad: Juzgado Federal n° 2 de Rosario, Provincia de Santa Fe.