



**La importancia de la tutela sindical para el libre ejercicio de los derechos de representación gremial.**

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

**Carrera:** Abogacía

**Alumno:** Federico Ezequiel Simesen

**Legajo:** VABG88831

**D.N.I N°:** 28.634.088

**Producto seleccionado:** Nota fallo

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

**Modulo:** 4

**Tutor de la Materia:** Fernanda Diaz Peralta

**Fecha de entrega:** 26/06/2022

**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 de la autora–VI. Conclusión – VII. Referencias bibliográficas

## **I. Introducción**

En el presente trabajo se analizará la importancia de la protección sindical destinada a aquellos individuos que desempeñen cargos en representación de los trabajadores, derecho contemplado en la Constitución Nacional. en su artículo 14 bis, el 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”. Cabe destacar que lo expuesto es concordante con los tratados internacionales incorporados a la carta magna en su artículo 75 inciso 22 y, mediante la reforma de 1994.

A su vez, es dable destacar que el sindicalismo en Argentina tiene gran importancia, ya que, a través de estas organizaciones, se ha logrado la conquista de derechos y mejoras de las condiciones laborales de la clase trabajadora, logrando así una igualdad en el ejercicio de derechos entre trabajadores y empleadores.

De lo expuesto, se debe entender el término “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 mencionada Recomendación, se establece la importancia de una protección a los derechos contra cualquier acto que pueda perjudicar a estos en el ejercicio de sus funciones sindicales, incluido el despido por la razón de su condición de representante de los trabajadores. Cabe destacar que, tal definición es consonante con los lineamientos de 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, asegurando 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 tipo de relevancia, ya que la Corte Suprema de Justicia de la Nación vislumbra una incorrecta 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 reconocer que la misma le otorga a los representantes de los trabajadores, libertad de acción para poder desempeñar correctamente sus funciones.

La importancia del fallo a analizar “Universidad Nacional de Rosario c/ Calarota, Luis Raúl s/ exclusión de tutela sindical.” En el cual el recurso extraordinario versa en torno a la exclusión de la tutela sindical de un docente de bellas artes de la Universidad de Rosario, radica en que no se cumplía un requisito esencial basado en que la actora no especifica cuál es el fin de solicitar la medida, razón por la que incumple 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**

Dicho marco normativo surge de un contexto en que la mentada 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.

Ante tales hechos y, en razón de 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, la misma funda su pretensión en el sometimiento a distintas instancias evaluativas, constando de estas que el docente en cuestión conservaría su cargo 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, así como tampoco surge 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 aduce 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, hecho que el mismo podrá discutir en otro proceso. 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, la admisión de la demanda por parte de la Cámara, 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, la cual por voto mayoritario hace lugar a la queja y ordena se declara procedente el recurso extraordinario y se deja sin efecto la sentencia apelada.

### **III. Análisis de la *ratio decidendi***

Ante tales hechos, el Dr. Lorenzetti, integrante del Supremo Tribunal, señala que el *a quo* interpreta 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. Ante tales hechos, 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 igual fundamento, tampoco autoriza a realizarlo 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 Dr. Lorenzetti se pronuncia en cuanto a 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, 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 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.

A su turno, en iguales condiciones al preopinante, el Dr. Rosatti, se pronuncia y ordena que se haga lugar a la queja, se declare procedente el recurso extraordinario y se deje sin efecto la sentencia apelada. El magistrado, para así decidir, basa sus argumentos en que la Cámara Federal de Apelaciones, fundamenta su decisorio al considerar que mediaban razones objetivas, previstas en el estatuto universitario, las cuales justificaban el cese de la protección contenida en el art. 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 que el Tribunal *a quo* hizo caso omiso de valorar la persecución sindical aducida por parte de este, la misma 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 realizó 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. Así como también ordena que 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 incorrecta interpretación de la Ley 23.551, se debe destacar que el mismo vulnera no solo las garantías del art. 14 bis de la Constitución Nacional, sino que, además, omite 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. En igual consonancia, tampoco se aplica 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 en cuanto 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. Es decir que, la misma, tiene como finalidad garantizar la libertad sindical según dispone el art. 1 de la Ley 23.551.

Esto es, la primacía de la 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.

En consonancia con lo expuesto, el máximo tribunal entiende que es menester revisar los alcances de la tutela que emerge del art. 1 de la ley 23.592 frente a un despido que impidió el libre ejercicio de la libertad sindical, y de los derechos de reunión, de expresión y al trabajo.

Entiende la corte que la ley citada reglamenta de manera directa el art. 16 de la Constitución Nacional, es decir, el derecho a la igualdad y a la prohibición de discriminación, reglas receptadas por el texto constitucional en los arts. 14 bis, 37, 75, incisos 19 y 23, y 43. A su turno, el art. 75 inciso 22, dio rango constitucional a un conjunto de tratados internacionales sobre derechos humanos que también las asegura, tales como la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (art. 2), la Declaración Universal de Derechos Humanos (arts. 2 y 7), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (arts. 2.1 y 26), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (arts. 2 y 3), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (arts. 1.1 y 24).

Agrega que la ley 23.592 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

De los hechos expuestos, se vislumbra 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 es concebida la idea de libertad sindical sin la garantía y protección de ejercicio, tal como los aprecia la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

#### IV. Análisis doctrinario y jurisprudencial

Luego de analizar los hechos precedentes, se detecta el problema jurídico, de tipo de relevancia, debido a que la Corte Suprema de Justicia de la Nación vislumbra una incorrecta aplicación de la norma aplicable al caso específico, es decir el Supremo Tribunal efectuó una interpretación razonable de las disposiciones de la ley 23.551 de asociaciones sindicales.

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 (2004), 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 Grisolíá (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 Mancini (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.”

Tales hechos mencionados, son concordantes con el voto mayoritario de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en la causa “Varela, José Gilberto e/ Disco S.A. s/amparo sindical”, teniendo en cuenta que, así como en el precedente citado al igual que la presente causa, 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 reflejado por el art. 52 de la mencionada ley.

## **V. Postura del autor**

En relación con lo expuesto, este autor considera que el recurso extraordinario interpuesto por el afectado fue correcto, ya que se necesitaba una vía de apelación para solicitar no se aplique la normativa en cuestión al caso concreto, la cual resulta dañosa para su persona, en lo respectivo a sus derechos tutelados.

Por otro lado, este autor entiende que el accionar del juez de primera instancia de no fue acorde a la protección de derechos que tutela la Carta Magna, no así lo argumentado por la Corte Suprema de Justicia en razón del quantum remuneratorio aplicado por el *a quo*. En esta línea de pensamientos se coincide con tal argumento esbozado por el máximo tribunal al entender que el daño ya se estaba produciendo y por tal, decide hacer lugar al recurso de apelación interpuesto y devuelve las actuaciones para que el a quo resuelva nuevamente conforme a sus argumentos.

Del mismo modo, este autor coincide en que no fue tenido en cuenta el principio de reparación integral por parte del tribunal *a quo*, siendo este considerado central en cuanto a garantizar la tutela constitucional que poseen los derechos del trabajador.

Así mismo, los magistrados en cuestión, omitieron tener en cuenta, el principio *in dubio pro operario*, el cual ordena interpretar la ley en beneficio del trabajador en los casos de duda o conflicto normativo. Dejando expuesto, de esta manera, sendos derechos tutelados en el ordenamiento jurídico a favor de los trabajadores.

A modo de cierre, este autor considera que la Corte Suprema de Justicia de la Nación actuó de forma ejemplar en la resolución brindada, colocando como primordial la primacía del principio de reparación integral, en cuanto al resarcimiento, así como también el cuanto al principio *in dubio pro operario* en lo respectivo a la tutela de los derechos del trabajador y, a su vez, en la Constitución Nacional como en Leyes Nacionales.

## **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, hay principios que son ejes rectores en los cuales deben basar sus decisiones los magistrados, en este caso el principio violado 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, así como 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].

Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina. (3 de agosto de 1988). Actos discriminatorios. [Ley 23.592 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](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

Corte Suprema de Justicia de la Nación. (4 de septiembre de 2018). RECURSO DE HECHO - Varela, José Gilberto e/ Disco S.A. s/amparo sindical. CSJ 528/2011 (47-V)/CS1



*Corte Suprema de Justicia de la Nación*

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".

2°) 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



*Corte Suprema de Justicia de la Nación*

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





## Corte Suprema de Justicia de la Nación

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 periodo 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

## *Corte Suprema de Justicia de la Nación*

la acción de levantamiento de la tutela sindical no se compadece 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.

7º) 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



JOAN CARLOS MAQUEDA



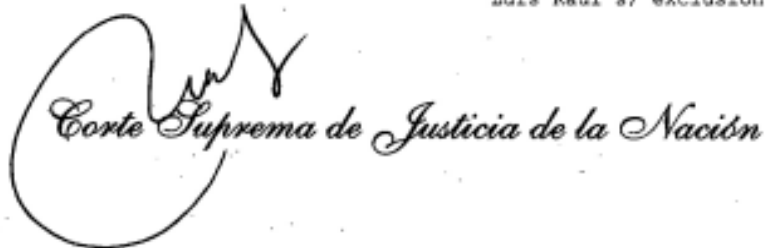
por su voto

HORACIO ROSATTI



CARLOS FERNANDO ROSENKRANTZ

VO -//-



-// -TO 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 items 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 razonada 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 regla-

## *Corte Suprema de Justicia de la Nación*

mento 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 discriminatorio.

6º) 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

DISI-//-





*Corte Suprema de Justicia de la Nación*

-//-DENCIA 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 resguardo 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).



*Corte Suprema de Justicia 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 "levan-

CSJ 13/2012 (48-U)/CS1

RECURSO DE HECHO

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

## *Corte Suprema de Justicia de la Nación*

tamiento 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.