



Nombre: SANMILLAN RODRIGO MARTIN

D.N.I: 35477660

Legajo: VABG95883

TITULO: “PROTECCION DE TUTELAS Y GARANTIAS SINDICALES”

Carrera: Abogacía.

Seminario Final de Graduación

Profesor: VITTAR ROMINA

Sumario

- A) Introduccion
- B) Cuestiones Procesales
 - 1- Premisa Factica
 - 2- Historia Procesal
 - 3- Decision del Tribuna
- C) Ratio Decidendi
- D) Antecedentes Doctrinarios y Jurisprudencias
- E) Posicion del Autor
- F) Conclusion
- G) Referencia Bibliografica

1. Fallo seleccionado

CORTE DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DE SALTA

Autos caratulados: “MAITA ALDERETE, ALBERTO LIDORO; SOTO, ANDREA SILVANA Y OTROS VS. EL TAURA S.A.- RECURSO DE INCONSTITUCIONALIDAD” (Expte N°CJS 39523/18)

A-INTRODUCCIÓN

El fallo seleccionado, el cual analizamos para presentar en condición de trabajo final, llamó poderosamente la atención desde el primer contacto con el mismo. Quizás las particularidades del caso fueron las artífices de dicho entusiasmo ya que trataba sobre, lo que se entendía en esta parte, después de su oportuno estudio al cursar derecho laboral, un derecho de irrefutable peso.

A continuación haremos una reseña de los datos de mayor importancia conceptual, sin perder de vista los descriptivos - idóneos para formar adecuadamente la idea del lector.

La parte demandada, la patronal, era la empresa “EL TAURA S.A.”, la cual desarrolla su actividad comercial en la provincia de salta, dedicada a la explotación

hotelera, más exactamente en la localidad de Coronel Moldes, Dique Cabra Corral, bajo la denominación comercial de “HOTEL DEL DIQUE”.-

Entre su amplia grilla de trabajadores (mas de 50) se encontraban tres que presentaban un particular interés por ver efectivizarse ciertos de derechos laborales que, en la práctica, no se cumplían. Estos trabajadores, se destaca, llevaban más de 10 años trabajando allí, sin sanción alguna en sus legajos; éstos tres trabajadores serian, a la postre, los actores de la demanda.

Que la cotidianidad de la empresa, hasta entonces tranquila, se empezó a viciar con ciertos roces entre las partes durante el año 2013, atento a la reclamación llevada a delante por los tres Sres. por la falta de registración correcta por parte de la patronal,

En efecto, los actores se encontraban inscriptos en los órganos de fiscalización y control como trabajadores media jornada, siendo que, en realidad, los mismos trabajaban jornada completa, como consecuencia de ello, y atento a la vulnerabilidad de sus derechos, y a la posibilidad legal de conformar un bloque con los demás trabajadores del establecimiento, para fortalecer sus posturas ante la identidad de reclamos y de silencios por la patronal, deciden iniciar tratativas con el sindicato que los nuclea (UTHGRA) a fin de conocer sus derechos sindicales, y el procedimiento a llevar adelante a fin de elegir a sus delegados, el proceso eleccionario se desarrolló en las instalaciones del hotel, en fecha 30 de setiembre de 2013, fecha y hora notificada a la patronal por parte de la asociación sindical por medio de nota. En los comicios realizados participan los tres actores como candidatos, siendo electos dos de ellos.

Posteriormente en fecha 6 de octubre de 2013, percatados de tal falta de notificación por parte del sindicato del resultado del acto electoral, se constituye una escribana publica, y por medio de notificación notarial, procede notificar a los actores el despido aludiendo a supuestas prácticas desleales. A partir de allí, se desata el caso desde el punto de vista judicial, avanzado en al búsqueda del reconocimiento de una tutela sindical que no se había perfeccionado pero que se intuía fácilmente con buena fe.

En líneas generales, podemos decir que la tutela sindical es un derecho cuyo bien jurídico protegido es el cuidado de los trabajadores y del derecho a la libre asociación sindical, y es la herramienta mas idónea con la que cuentan ciertos trabajadores llamados a cumplir funciones de representación, de un grupo de trabajadores o profesionales que ejercen un mismo oficio, y que se traduce en el goce de la estabilidad en su puesto de trabajo por un cierto período de tiempo, o el poder de protección llamado a poner en alerta cualquier conducta tendiente a extinguir su contrato de trabajo, o bien suspenderlo o modificarles algunas de sus condiciones pactadas inicialmente como consecuencia de su actividad sindical, todo ello siempre y cuando no medie alguna causal que justifique, en su caso, proceder de manera contraria al derecho enunciado, todo dentro de los estrictos parámetros legales y constitucionales que tienden siempre a evitar una conducta arbitraria contraria a un derecho de conquista como el explicado en este trabajo.

La práctica sindical surge como condición esencial para los agrupamientos suscitados a partir de la desigualdad de poder esencial que tiñe a las partes de la relación laboral, teniendo al trabajador en evidente desventaja.

Así, el conjunto de trabajadores reunidos en torno de la actividad, profesión o empresa en la que desempeñaban sus tareas comenzaron a plantear sus inquietudes y reclamos frente a los empleadores con la certeza de que podían conseguir sus propósitos, en tanto el conjunto presuponía una fuerza que neutralizaba el mayor poder del dador del trabajo.

El desarrollo de los colectivos de trabajadores tendió históricamente a facilitar las conquistas que, para los trabajadores que los integraban, determinaron un grado de evolución que marcó de manera definitiva la historia de la humanidad a partir de las nuevas configuraciones capitalistas de explotación de la fuerza de trabajo en todo el mundo y, muy especialmente, en la historia de nuestro país. La factibilidad de desarrollo de la acción sindical encuentra un condicionante poderoso en la tutela efectiva que la legislación de cada estado prevé a efectos de disuadir potenciales conductas intimidatorias y/o represivas por parte de los empleadores, a través de obstáculos o sanciones una vez producidas.

En nuestro país, la tutela de los derechos sindicales se inicia con la letra Constitucional, que en su Art. 14 bis reza “...*Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo...*”; ello amén de lo señalado en consonancia con la legislación nacional por los Convenios N° 98 - 117 - 135 - 143 de la OIT.

Que, a la vez, doctrina y la jurisprudencia es uniforme en entender que la constitución es operativa *per se* trabajo de los representantes, y no conforme con ello a través de la ley 23.551(1988), instituye la regla de estabilidad, contemplada en el artículo 52, que dispone la imposibilidad de afectar los contratos de sindicales sin que medie resolución judicial que los excluya de la garantía, sistema que podría conceptualizarse como similar en sus características a las típicas de los procesos de "desafuero".-

Así mismo, en sintonía con lo predicho, el Art. 48 de la citada ley indica que “*los representantes sindicales en la empresa elegidos de conformidad con lo establecido en el art. 41 de la presente ley continuarán prestando servicios y no podrán ser suspendidos, modificadas sus condiciones de trabajo, ni despedidos durante el tiempo que dure el ejercicio de sus mandatos*”.-

En efecto, está vedado al empleador disponer la extinción unilateral del contrato de trabajo sin contar previamente con la autorización judicial para hacerlo en los términos del Art. 52 de la ley 23.551(1988), siendo que el legislador no contempló excepciones al principio general enunciado.

O sea que, para lograr la eficacia del sistema protectorio, la ley ha establecido que el empleador que pretenda despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo, debe

someterse, previamente, a un proceso sumarísimo de exclusión de la tutela a los fines de que el órgano judicial competente, así lo autorice y de ese modo le otorgue validez a la acción que se desea realizar.

El precitado Art. 52 resulta protectorio de la libertad sindical, resguardándose, mediante ese procedimiento preliminar ajustado a las normas del proceso sumarísimo, la validez de la conducta del empleador que entienda necesario adoptar alguna medida que dicho instituto protege (despido, suspensión, modificación del contrato de trabajo), quien debe requerir necesariamente la aprobación judicial, acreditando la legitimidad de su pretensión y la verosimilitud de los hechos planteados.

Tras la reforma constitucional de 1994, los convenios de la OIT, no solo invisten el carácter de norma con jerarquía superior a las leyes, sino que adquiere jerarquía constitucional, ello de acuerdo a lo establecido en el artículo 75, inciso 22 de la Constitución Nacional. Por tal razón, tiene singular importancia la interpretación de las normas de esos convenios efectuadas tanto por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones como por el Comité de Libertad Sindical de la OIT. Del mismo modo es de suma importancia lo relativo a la interpretación de las normas del Convenio 98, cuya situación jurídica es similar.

El Art. 1º del Convenio 98 dice, en su apartado 1ª, que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo, para agregar en su apartado 2ª, inciso b, que dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto (entre otros supuestos) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, dentro de las horas de trabajo.

CUESTIONES PROCESALES

1-PREMISA FÁCTICA

Teniendo en cuenta la historia de la formación de sindicatos para la defensa de los derechos de los trabajadores ante cualquier método o actuar que menoscabe su accionar en su ámbito laboral, analizamos los autos caratulados “ MAITA ALDERE, ALBERTO LIDOR, SOTO ANDREA Y OTRA VS EL TAURA S.A.- RECURSO DE INSCONTITUCIONALIDAD”.

Debemos contemplar lo descrito a la luz de la buena fe que debe primar en la relacion laboral, y proceder a poner en tela de juicio la actuacion de la patronal a partir de dicho paradigma. en la nota/fallo describimos a la empresa “EL TAURA S.A.”, una de las empresas con mayor afluente turistico en la provincia de Salta, ubicado a 90 km de la capital, en la localidad de Coronel Moldes, un lugar apropiado para el descanso, ya que se encuentra alejado de la contaminación sonora de la urbe propiamente dicha, debemos

ponernos en contexto respecto de los hechos acaecidos, los cuales dieron comienzo a la controversia en cuestión.

Comenzando con el reclamo de los empleados de dicho lugar para poder obtener de la parte empleador una correcta y adecuada registración de sus actividades, donde en el momento que esto trabajadores se ponen en movimiento para poder tener la posibilidad legal y atento a la vulnerabilidad de sus derechos, y a la posibilidad legal de conformar un bloque con los demás trabajadores del establecimiento, para fortalecer sus posturas ante la identidad de reclamos y de silencios por la patronal, estos deciden iniciar tratativas con el sindicato que los nuclea (UTHGRA) a fin de conocer sus derechos sindicales, y el procedimiento a llevar adelante a fin de elegir a sus delegados.

2- HISTORIAL PROCESAL

Se destaca aquí que, la demanda fue planteada, proveído el traslado, recibida la respuesta en tiempo forma, declarada la traba de *litis* para posteriormente contar con el proveído de prueba que abrió la etapa homónima y concluyo con los alegatos.

La sentencia, apreciando los hechos y el derecho, todo ello a la luz de las actuaciones probatorias y sus apreciaciones, sentencia a favor de la actora, en todos los términos planteados en la demanda. A la vez, la parte demandada procede a interponer recurso de apelación, expresa agravios en segunda instancia en tiempo y forma, y finalmente se rechaza dicho recurso, ratificando la sentencia de primera instancia en todos sus términos.

Siendo ello así, la demandada (en tiempo y forma), apela la sentencia de segunda instancia, y oportunamente expresa sus agravios, de raigambre constitucional atento a la instancia, por ante la Corte de Justicia de Salta, donde se sentencia favor de la apelación de modo parcial, en lo atinente a la indemnización reclamada por infracción a la Ley sindical, en lo que hace a la tutela interpelada, y se mantiene en consonancia con las sentencias de primera y segunda instancia, en lo referido a la indemnización por despidos incausados.-

3-DECISIÓN TRIBUNAL

Hace lugar a recurso de inconstitucionalidad y ordena que bajen los autos a la sala de la cámara de apelaciones de trabajo a fin de que emita nuevo pronunciamiento con arreglo a la presente. La sentencia impugnada, al prescindir del análisis de los agravios formulados y la idoneidad o no de la prueba aportada para la resolución de la causa, con sustento en que este informe surgiría el conocimiento de la demanda sobre el carácter de delegados del personal, ha incurrido en vulneracion a las reglas del debido proceso.

C-RATIO DECIDENDI

En la sentencia objeto de estudio, podemos identificar, luego de una reseña de actuaciones, que el recurso resulta a ojos de la corte, procedente por haberse verificado un supuesto de arbitrariedad en la decisión de la cámara, de lo cual se desprenden las siguientes afirmaciones:

- a) En tal sentido, sostiene el fallo que la cámara interviniente considero que los actores gozaban de tutela sindical y que por ello no analizo las causas de despido esgrimidas por su mandante, con respaldo en la falta de notificación? (impugnación) formal por parte del sindicato de Trabajadores Hoteleros y Gastronomicos (UTHGRA), del cual debia surgir el resultado de acto electoral desarrollado el cual contendria la designación de los empleados involucrados en este conflicto, como delegados sindicales del personal, la cual no fue notificada en tiempo y forma. se indica, tambien, que de la documentación reseñada en el fallo del inferior jerarquico, no se verifica recepción alguna de la notificación por la patronal demandada, empresa “EL TAURA S.A.”
- b) Que la recurrente ciñe su agravio constitucional a la valoración de aquella probanza por estimar que, en rigor, de esta surge que no fue notificada del resultado de las elecciones y que, por consiguiente nunca estuvo en su esfera de conocimiento tal circunstancia.
- c) Que la doctrina de la Suprema Corte de Justicia de la Nación incorpora, al catálogo de sentencias arbitrarias, a aquellas que se dictan sin considerar circunstancias o pruebas disponibles que asuman la condición de decisivas o conducentes para a adecuada solución del caso, y cuya valoración puede ser significativa para alterar el resultado del pleito.
- d) y, por último, como apreciación personal y critica al fallo, se destaca que la sentencia en análisis revierte lo actuado y dictaminado por dos órganos jurisdiccionales inferiores, sin dar demasiado detalle respecto de los fundamentos que asisten a la misma, siendo que, a criterio de este joven aspirante a profesional del derecho, entiendo que, tratándose de un fallo de tal características (modifica el rumbo de los antecedentes de juzgados inferiores), debió contener explicaciones suficientes para ello.-

D-ANTECEDENCES DOCTRINARIOS Y JURISPRUDENCIALES

El fallo seleccionado presenta, como manifestamos con anterioridad, un enorme interés. La cruzada por el derecho de los trabajadores se representa, en todo el mundo, como el avance indispensable e irrenunciable de los derecho de la humanidad misma, porque la forma de vinculación de los individuos y las masas con los medios de producción, a partir del capitalismo, se han visto asiduamente visitados por el abuso del

poder por parte de los fuertes, en detrimento de una gran mayoría proletaria entregada a la necesidad de subsistencia.

Así de elemental se presentan los derechos de los trabajadores, olvidados y reprimidos durante décadas q, fruto de una ola de inercia mundial y a la valiente actividad sindical, surgen; y se materializan, sin ahorrar en sangre, a mediados del siglo pasado, en una doctrina legal laboral en Latinoamérica.

Dentro de este plexo de derechos y garantías, apuntados a sostener la digna vida de un trabajador, se destaca, sin duda, la actividad sindical, y dentro de esta actividad génesis, la tutela sindical.

Para adentrarnos en el tema principal del fallo, cual es la “tutela sindical” debemos hacer una principal referencia a nuestra legislación la cual, a partir de mediados de siglo pasado, da lugar a los derechos laborales, al ingresar a la carta orgánica argentina el ART. **14 bis**¹, Constitución Nacional EL CUAL MANIFIESTA QUE “...*Los representantes gremiales¹ gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo*”. El citado artículo destaca la importancia que tiene la representación de los derechos sindicales, pero también hace de garantía de dichas practicas, las cuales no podrán aparejar menoscabo alguno en su condición de empleados.

Siguiendo el análisis legislativo, y como consecuencia de la innovación constitucional, se sanciona la ley **23.551**²(1988) de asociaciones sindicales, la cual dedica un capitulo entero (XII) a la mencionada garantía de actuación sindical.

Dentro de dicho apartado, se encuentra artículos como el 48 que enarbola claramente la tutela, sus particularidades y alcances, como así mismo el art 49 donde se indican los requisitos para que la misma se haga efectiva, destacando un proceso adecuado a la norma y la notificación efectiva del resultado.

Finalmente, el art 52 dispone que el trabajador que sea eligió por sus pares como delegado sindical no podrá ser desvinculado sino a través de de una resolución judicial previa, exponiendo las causales y revisadas mediante un juez competente para su aprobación o desestimación, según el caso.

Como se observa la legislación es clara en lo atinente, pero no completa, ya que no prevé soluciones a la totalidad de posibilidades fácticas que se pueden presentar en la realidad, como ser el caso de que una vez realizada la elección y el escrutinio, pero antes de que se notifiquen los resultados (como en el caso seleccionado para el presente trabajo), sean arbitrariamente despedidos los trabajadores electos, lo que configuraría, a todas luces, un acto de mala fe patronal, en busca de desvirtuar los derechos de los mismos.-

¹ ART. **14 bis**, Constitución nacional (sancionada en 1853 con las reformas de los años 1860, 1866, 1898, 1957, 1994)

² Ley 23.551 (año 1988)

Pero también es cierto que ninguna ley esta sola en el mundo, sino que siempre es parte de un entramado legislativo mayor, con el cual se relaciona y completa, de modo sistémico. Y del mismo modo que la mencionada ley es consecuencia del florecimiento de un artículo en la constitución, lo son otras normas de temática laboral. Hablo, más precisamente, de la ley de contrato de trabajo, origen y resguardo de la mayoría de derechos laborales, interpretado por la legislación laboral en nuestro país.

Obsérvese que la mencionada ley, en su capítulo VII (De los derechos y deberes de las partes), ARTICULO 63, menciona que las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo.

Es entonces cuando, la interrelación normativa señalada, complementa el régimen cautelar sindical y coloca en debito a la actividad de la patronal, legitimando el derecho de los actores, el cual es debidamente contemplado por las sentencias de primera y segunda instancia, y coloca en tela de juicio la sentencia de corte que desestima las anteriores. Hablando de fallos, es interesante observar los antecedentes jurisprudenciales existentes en nuestro país.

Encontramos también en el juicio de *“Recurso de hecho deducido por el Estado Nacional —Ministerio de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología— en la causa Romero, Jonathan Iván c/ Ministerio de Educación y Deportes de la Nación s/ juicio sumarísimo. AÑO 2021”*³ donde se declara que el actor promovió juicio sumarísimo con el objeto de que se declare la nulidad absoluta de su despido por haberse efectuado en violación a lo dispuesto en los arts. 47, 48, 50 y 52 de la ley 23.551 debido a que poseía tutela sindical vigente configurándose una conducta discriminatoria como consecuencia de su activismo sindical.” Vemos que las desiciones que toma la CSJN se declara a favor de los empleados que son delegados gremiales, en este caso el actor principal poseía un contrato transitorio y de tiempo determinado por donde el estado hace referencia a que el tiempo en que esta persona formaría parte de la representación gremial excedería el plazo del contrato, lo cual el fallo lo declara como un despido arbitrario por no analizar la situación contractual y declara la restitución a su puesto y el pago de sus haberes caidos y daño moral .

Tomando como ejemplo del caso "Tobio, Carlos A. y otro c/ Arelauquen Golf & Country Club S.A. s/ sumarísimo s/ inaplicabilidad de ley"⁴, comenta en sus líneas donde se entiende que analizando el *“Artículo 48 de la ley 23.551 , sancionada en marzo día 23 del 1988”*, de asociaciones sindicales donde según se goza de garantías de estabilidad en su trabajo desde el momento que el trabajador se postula para un cargo gremial. Y es menester empezar a contabilizarse desde el día que el sindicato recibe notificación del trabajador con intenciones de participar como opción de candidatura por medio de la asociación gremial, una vez presentado todo lo requerido para su respectiva oficialización. En este caso cuando esta notificación llego a la empresa, la misma decide prescindir de los

³ Fallo: 344:3057, CSNJ, año 2021

⁴ Fallo: 146/151 Tribunal de Justicia Rio Negro, AÑO 2007

servicios de el actuante despidiéndola sin causa. Tal concepto no se mide con la específica previsión legal que nombra el art 50 de la ley 23.551(1988). "A partir de su postulación para un cargo de representación sindical, cualquiera sea dicha representación, el trabajador no podrá ser suspendido sin justa causa, ni modificadas sus condiciones de trabajo por el término de (6) seis meses".

Desde el punto de vista de la normativa laboral internacional, podemos observar la coincidencia con el criterio aquí esgrimido.

En efecto, el órgano rector en la materia, la organización internacional del trabajo, al expresarse sobre la temática planteada, deja en claro que la tutela sindical tiene plena vigencia, por lo que representa, para el grupo de trabajadores un apoyo y protección, donde tal figura forma parte fundamental en la estructura de la defensa de los mismos.

En el "Convenio numero 87 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación (Entrada en vigor: 04 julio 1950) Adopción: San Francisco, 31ª reunión CIT (09 julio 1948)⁵ En su **artículo 4to**". Donde se describe "Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa." En el mismo tratado, pero en el siguiente artículo da un explicación que habla sobre las libertades que tienen los trabajadores de agruparse y formar parte de organizaciones tendientes a sus intereses en la defensa y beneficio de los empleados. **El artículo numero 5to** describe que "Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores."

Hablando sobre las libertades en el "Convenio numero 98 relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva" ⁶(Entrada en vigor: 18 julio 1951) Adopción: Ginebra, 32ª reunión CIT (01 julio 1949) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Fundamentales). En su **artículo 1ro** se dicta que " Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo." En el mismo artículo pero en el **inciso numero 2**, vemos que la Organización Internacional del Trabajo proteger la buena fe y la decisión de cada una de las personas para que en dicho suceso, no se pueda menoscabar la real intención de los mismos. **El inciso numero 2** explica "Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

(a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

(b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

⁵ CIT, Convenio 87 (1948)

⁶ CIT, Convenio 92 (1949)

*Aportes para el estudio de la tutela sindical en el régimen jurídico vigente –del autor ADOLFO NICOLAS BALBIN en la Revista Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. UNLP.*⁷ Insiste en un interrogante donde nos da bastante que pensar para poder tener una opinión más acertada sobre el tema donde se pregunta “¿qué sucede con los trabajadores del ámbito privado? Aquí es donde tenemos que analizar la extensión de la “protección” otorgada por el constituyente de 1957. Tanto en doctrina como en jurisprudencia, se distinguen básicamente dos líneas interpretativas. Por un lado, se engloban aquellos que entienden que la cláusula constitucional en tratamiento refiere a un sistema de estabilidad relativa en tanto se permite o habilita la facultad derogatoria del empleador en orden a la cual puede este extinguir el contrato de trabajo en cualquier oportunidad, apartando al obrero de su empleo, y haciéndolo acreedor solamente de una indemnización por despido que se calcula teniendo en cuenta una tarifa legal y limitada. En la otra vereda, encontramos a quienes entienden que en verdad se podría limitar el poder derogatorio del empresario dinamizando el precepto constitucional en sentido más positivo para el dependiente, a través del reconocimiento de un verdadero derecho a la estabilidad plena o absoluta de todos los trabajadores. De esta manera, el derecho de protección contra el despido arbitrario se asimilaría en buena medida al derecho a la estabilidad en cabeza de los empleados públicos o de los representantes gremiales.”

E-OPINION DEL AUTOR

Durante el desarrollo de este trabajo de estudio estuvimos analizando la historia de la importancia sindical y el significado de esta actividad para los trabajadores. En su análisis podemos mencionar que a partir del año 1957 en nuestro país se produjeron significativos cambios en nuestra carta magna a favor del trabajo, entre otras libertades. Los trabajadores pudieron tener una forma de ser representados y defender sus derechos ante la parte empleadora argentina, a través de convenios internacionales donde se explica, también específica la conducta y organización que pueden llevar adelante los obreros.

En el fallo “MAITA ALDERETE, ALBERTO LIDORO; SOTO, ANDREA SILVANA Y OTROS VS. EL TAURA S.A.- RECURSO DE INCONSTITUCIONALIDAD” que analizamos en este trabajo nos debemos consultar ¿Existe tutela sindical? ¿Hubo buena fe entre empleador y empleados? ¿la interpretación va más allá de las pruebas?

a) La Tutela sindical dicta la ley número 23551 que se encuentra entre quienes ocupan cargos electivos o representativos en las entidades gremiales, a fin evitar modificaciones en las condiciones de trabajo, suspensiones, despidos o abusos. En el fallo analizado los dos tribunales anteriores a la corte demuestran que existe esta tutela, cuando

⁷ ADOLFO NICOLAS BALBIN en la Revista Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. UNLP. Año 13 / Nº 46 - 2016. ISSN 0075-7411(pag 553.)

llega el fallo a la Corte, desvaloriza y retrotrae la decisión con muy poca justificación en los considerando.

b) En el artículo **961 del Código Civil y Comercial de la Nación Aprobado por la ley N°26.994 (2014)** dice: **BUENA FE**⁸, “*Los contratos deben celebrarse de buena fe. Obligan no solo a lo que está formalmente expresado, sino a todas las consecuencias que puedan considerarse comprendidas en ellos, con los alcances en que razonablemente se habrían obligado un contratante cuidadoso y previsor.*” Teniendo en claro que nuestro código invoca y trae a la realidad el sentido de honestidad en las relaciones jurídicas, en el fallo la sentencia llama como “acto jurisdiccional invalido y tornan procedente su descalificación”. Cuando en el medio de la notificación que reciben los empleados de la empresa “EL TAURA S.A.” había pasado un proceso eleccionario en sus instalaciones y un día posterior al despido de los delegados, llegaban las notificaciones a la empresa de los resultados de las mismas.

c) La interpretación de la ley es describir el sentido que tienen los enunciados jurídicos. En la interpretación jurídica el objeto de análisis son textos , interpretarlos es atribuirles sentido. En el fallo objeto de estudio nunca se emiten juicios de valor a la presentación de la prueba, con palabras en los considerando como “agregando incluso mas confusión los actores al sostener en su escrito inicial que la referida notificación se produjo el día 7/10/2013 y que los despidos se perfeccionaron el día anterior.” Y llama a las sentencias arbitrarias aquellas que se dictan sin considerar constancias o pruebas disponibles que asuman la condición de decisivas o conducentes para la adecuada solución del caso.

F- CONCLUSIÓN

En el trabajo de estudio aquí desarrollado, donde se analiza el fallo “*MAITA ALDERETE, ALBERTO LIDORO; SOTO, ANDREA SILVANA Y OTROS VS. EL TAURA S.A.- RECURSO DE INCONSITUCIONALIDAD*” podemos apreciar como la Corte de Justicia de la Ciudad de Salta se expide de una forma inusual, donde es viable divisar cierta arbitrariedad, ya que el litigio, llegado a éste colegio magistrado, arriba al mismo luego de recaer sobre los mismo sendas sentencias coincidentes favorables a la parte actora; inercia que se ve interrumpida por el tribunal supremo, en sentencia cuyos “*CONSIDERANDOS*” se evidencian poco nutridos de explicaciones, para el humilde criterio del aquí escribiente, siendo que es esperable, por parte del tribunal superior de una provincia, el cual, conformado por ministros de corte idóneos para la responsabilidad requerida, los mismo dicten fallos en cuyos fundamentos se puedan inspirar los rumbos políticos/juridicos de los tribunales inferiores y de la doctrina toda.

En lo concreto, la diatriba aquí presentada narra respecto de la tutela sindical de los trabajadores, la cual se encuentra desdibujada, por parte de la patronal, que en momento

⁸ Artículo 961 del Código Civil y Comercial de la Nación Aprobado por la ley N°26.994 (1 OCTUBRE 2014)

alguno evidencia actuar con la buena fe requerida. La empleadora, disconforme con reclamos e intentos de los trabajadores por organizarse para reclamar por sus derechos, apela a medios inusuales y antieconómicos para lograr una desvinculación rápida de los trabajadores electos. Dicha maniobra, denunciada en el presente proceso, es visualizada de manera coincidente por dos instancias jurisdiccionales, y encuentra su fin en el fallo controvertido y aquí denunciado.

Y al encontrarnos ante éste tipo de fallos, en los cuales se ven avasallados derechos adquiridos con sacrificios tan caramente pagados en el pasado, y que después de tantos años de ejercicio en los cuales la legislación los ha protegidos hasta el punto de que la conciencia colectiva los asuma, erróneamente, por ciertos, nos preguntamos ¿encontramos la protección necesaria, en el ámbito judicial, como para poder sentirnos bajo resguardo? ¿o aún hace falta que la leyes, aun las de raigambre constitucional, sean defendidas de sentencias arbitrarias que hacen temblar su certeza?

F-BIBLIOGRAFIA Y MATERIAL DE CONSULTA

-Constitución Nacional, Artículo 14 bis (Sancionada en 1853 con las reformas de los años 1860, 1866, 1898, 1957, 1994)

-Tratado 87 de la OIT – Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.

-Tratado 98 de la OIT – Convenio sobre el derecho a la sindicación y la negociación colectiva. Año 1949.

-Tratado 117- Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos) 1962.

-Tratado 135 - Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971.

-Tratado 143 - Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), Año 1975.

-Artículo 961 del Código Civil y Comercial de la Nación Aprobado por la ley N°26.994

-Artículo 1919 Presuncion de Buena Fe Código Civil y Comercial Nacional Artículo. Presunción de buena fe

-Ley de contrato de trabajo, ley n° 20.744- texto ordenado por decreto (390-1976)

-Ley 23.551. Creacion, Marzo Año 1988, promulgada Abril 1988, Boletín Oficial de la República Argentina.

-“Recurso de hecho deducido por el Estado Nacional —Ministerio de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología— en la causa Romero, Jonathan Iván c/ Ministerio de Educación y Deportes de la Nación s/ juicio sumarísimo. AÑO 2021”

-“Tobio, Carlos A. y otro c/ Arelauquen Golf & Country Club S.A. s/ sumarísimo s/ inaplicabilidad de ley”. Año 2016.

-BALBÍN, Nicolás (2015). “Aportes para el estudio de la tutela sindical en el régimen jurídico vigente”. Publicado en: Revista Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Nacional de La Plata, año 13 nro. 46, páginas 543 a 567 extraído de: <https://revistas.unlp.edu.ar/RevistaAnalesJursoc/article/view/4025>

-BIDART CAMPOS, Germán J. (1981). “Principios constitucionales de derecho del trabajo (individual y colectivo) y de la seguridad social en el art. 14 bis”. Publicado en: Revista Trabajo y Seguridad Social, T VIII A, páginas 481 a 560

-BIDART CAMPOS, Germán J. “Las minorías en la dirigencia sindical”, El Derecho, 94.

-DERECHO CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO: EL APORTE DE GERMAN BIDART CAMPOS- de Marcelo J. Salomón extraído de : <https://revistas.unc.edu.ar> > [article](#) > [download](#)

- EL MODELO SINDICAL ARGENTINO. VENTAJAS Y DESVENTAJAS. DESAFÍOS. de JOSÉ ALBERTO GARCÍA (diciembre 2019) extraído de: <http://revista-ideides.com/el-modelo-sindical-argentino-ventajas-y-desventajas-desafios/>