



## **TRABAJO FINAL DE GRADO**

**Torres Bajma Emilia.**

**D.N.I: 41.391.284. Número de Legajo: VABG79306**

**Tutora: Romina.**

**Nota al Fallo: “Derechos Fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente del derecho del trabajo: Las relaciones colectivas del trabajo y su influencia en las empresas”.**

**Sentencia: “ARANDA CARLOS ALBERTO C/ PRODUCCIONES INDUSTRIALES S.A S/ DESPIDO”. Expte N° OL-1457-2019. Emitido por el Tribunal de Trabajo N°2 de la ciudad de Olavarría, Departamento Judicial de Azul, Provincia de Buenos Aires.**

**Sumario: I.- Introducción. II.- Cuestiones Procesales: Historia Procesal, Hechos, Decisión. III.-Ratio Dicidendi. IV.- Antecedentes Doctrinarios y Jurisprudenciales. V.-Postura de la autora. VI.-Conclusión Final. VII.- Referencias Bibliográficas.**

## **I Introducción:**

El fallo que he seleccionado fue dictado por el Tribunal de Trabajo Nro. 2 de la Ciudad de Olavarría, Departamento Judicial Azul, Provincia de Buenos Aires, Autos Caratulados “ARANDA CARLOS ALBERTO C/PRODUCCIONES INDUSTRIALES S.A S/DESPIDO”

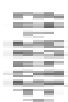
Dejo constancia aquí que en la provincia de Buenos Aires el Tribunal de Trabajo es colegiado integrado por tres jueces y de instancia única.

El fallo acompañado, trata de la problemática de la estabilidad de los representantes sindicales dentro de la órbita de las empresas privadas.

Históricamente los representantes sindicales, han gozado dentro del sector empresarial de una protección tal, que resultaban prácticamente intocables, ya que garantizaron siempre la autonomía de los trabajadores gremialmente organizados, brindando asesoramiento sobre las problemáticas cotidianas de cada empresa. A los fines de despedir a un representante sindical, se debe cumplir con un procedimiento judicial de desafuero. Así es como en este fallo el actor refleja la institución del delegado de personal, el que históricamente fue ganando su posición con el tiempo, ya que nació desvinculada dicha figura del sindicato y como oposición a este, pero luego con la práctica se mostró la eficacia de dicha institución y fue ingresando en el ámbito de la entidad gremial, para luego reflejarse por primera vez en el ordenamiento positivo de la ley 14.455 del año 1958.

Actualmente nos encontramos ante un momento histórico donde se intenta revertir esta situación, donde se busca reevaluar las relaciones laborales, y flexibilizarlas, respondiendo de esta forma a un nuevo contexto económico social global. De esta manera, con dicha flexibilización, en teoría las empresas serían más competitivas, y crearían más fuentes de trabajo.

Este fallo aborda la problemática sobre los recaudos para la aplicación del art. 51 de la LAS.A los fines de dictar sentencia, los Sres Jueces debieron ahondar en los conceptos



de empresa y establecimiento, como así también la necesidad o no de la realización del procedimiento del desafuero sindical.-

## **II Cuestiones Procesales: Historia Procesal, Hechos, Decisión:**

### **Hechos:**

La sentencia elegida fue dictada en autos “ARANDA CARLOS ALBERTO C/ PRODUCCIONES INDUSTRIALES S.A S/ DESPIDO” ,Expte N° OL-1457-2019., en trámite por ante el Tribunal de Trabajo Nro 2 de Olavarría.-

Esta sentencia recayó como consecuencia de la demanda promovida contra Producciones Industriales S.A, en la que se pretendía, entre otras cosas el cobro de una indemnización por despido, agravada por la condición de Delegado Gremial del actor Aranda Carlos Alberto.

La demandada prestaba el servicio de Limpieza industrial dentro del predio de Cementos Avellaneda S.A , hasta que se la invita a participar en una licitación de las tareas realizadas. Pese a numerosas reuniones de la demandada con Cementos Avellaneda S.A , se perdió la licitación por varios motivos y dicha tarea se adjudicó a una empresa nueva : Sertec Servicios y tecnología de limpieza S.A .

Como consecuencia de ello todos los trabajadores pertenecientes a la demandada Producciones Industriales S.A., ingresaron a la nueva prestadora de servicios Sertec Servicios y Tecnología de Limpieza S.A. con iguales condiciones.

Entre estos trabajadores se encontraba el actor Carlos Alberto Aranda, quien había sido designado como Delegado A.O.M.A, por sus compañeros de trabajo en las tareas de Limpieza Industrial que realizaba la demandada para Cementos Avellaneda S.A.

La cuestión planteada en autos, radica en que, ante la pérdida de la licitación y el cese de la relación laboral, es decir de la desvinculación de la empresa, resulta necesaria realizar en forma previa el procedimiento de desafuero sindical o este extremo no es necesario. La demandada en autos aduce que no se le abona la Indemnización agravada, ni se realizó el procedimiento especial determinado por la 23.551, por cuanto el



trabajador, ante la pérdida del colectivo que representaba, cesa de hecho su representación gremial, sin que este extremo sea responsabilidad de la empleadora.

El Sr Carlos Alberto Aranda sostiene que la demandada tenía la obligación de iniciar el correspondiente proceso de exclusión de tutela sindical, por lo cual solicita el pago de las indemnizaciones contenidas en dicha ley.-

Para dilucidar la cuestión, los sentenciantes debieron ahondar en los conceptos de empresa y establecimiento, y la aplicación restrictiva del art. 51 de la LAS.-

Como dice Ackerman en su Tratado del derecho de Trabajo afirma “Corresponde ahora responder hasta donde se hace extensiva la regla del art 51 de LAS (LEY DE ASOCIACIONES SINDICALES) a supuestos que en los hechos-prima facie- carecerían de la matiz antisindical. Es que frente a escenarios no previstos expresamente, la jurisprudencia debió indagar y abundar sobre el espíritu del precepto excepción, bajo la prisma universal de la primacía de la realidad. En la especie, podría ello traducirse en que la desaparición o algún cambio sustancial en el colectivo representado puede influir en la tutelara tanto aquella se vacié de sentido, gobernando el axioma ex nihilo ,nihili ( de la nada, nada).”

El actor quien había ingresado a trabajar en Producciones Industriales S.A en el año 2007 con la categoría de oficial especializado y su tarea consistía en limpieza industrial, es decir remoción de desperdicios de polvo y piedra que ocurrían durante el proceso de producción de cal y cemento. En el año 2017 el actor fue electo por sus compañeros como Delegado de personal. Hasta que en 2019 cuando se le preavisa al actor a través de un telegrama que finalizaría la relación laboral, entendiendo que se trataría de una transferencia de establecimiento, donde todos los trabajadores continuaran gozando de sus tareas , incluido el actor con la excepción que no representaría más a dicho colectivo ya que el sindicato A.O.M.A decidió dejar de lado la designación de delegado y llamar nuevamente a elecciones, extremo este en el cual no intervino la voluntad de la empleadora producciones industriales. Por ello, disconforme con la postura de la empleadora, el actor promueve la demanda.-

### **Historia Procesal:**



De la traba de la Litis y la prueba producida en autos, y citada en la Sentencia acompañada, surge que ha quedado acreditado que la empleadora dejó de prestar servicios totalmente en el sector que trabajaba el actor. Que los trabajadores de ese sector no alternaban sus tareas con tareas de la misma empresa en otros sectores, y que la totalidad de los empleados pasaban a formar parte de la empresa que a partir del distracto se hacía cargo de dicho sector industrial. Todos esos extremos llevaron a los sentenciantes a la conclusión arribada en la sentencia. Dicha cuestión es la primer pregunta que se hacen los jueces en la sentencia, es decir si es procedente la demanda instaurada por dicho acuerdo y los jueces al votar por este primer punto, resuelven rechazar el reclamo fundando en el Art 52 4° párrafo de la Ley 23.551 con costas al actor con beneficio de gratuidad. La cual se rechaza por mayoría de opiniones

En este punto es donde radica la cuestión bajo análisis, y que tuvo votos distintos en la sentencia. Podemos tomar la ley, e interpretarla en forma rígida, y de esta manera concluir, que no habiendo la empleadora realizado el procedimiento necesario para desafectar al trabajador de la tutela sindical, resulta antijurídico el despido dispuesto, y consecuentemente son procedentes las indemnizaciones agravadas impuestas en la ley 23.551. O de otra forma, verificar el contexto en que se produjo, el cierre del establecimiento y consecuente transferencia del personal a una nueva empresa y su injerencia en la aplicación de la citada ley, aplicando el art. 51 de la LAS.-

### **Decisión:**

Como he mencionado supra, la demanda en este punto fue rechazada por mayoría de votos.-

El juez que voto en minoría, sostuvo que debio realizarse, previo al distracto, el proceso de desafuero sindical. Por su lado los Jueces que votaron en mayoría, analizaron el contexto en que se configuro el despido, y tuvieron por probado el cierre del establecimiento, por lo cual consideraron que era aplicable en el sub caso el art. 51 de la LAS.-

Por último es dable destacar, que la indemnización prevista en la 23.551, tiene un concepto proteccionista de los trabajadores que ocupan cargos sindicales, para evitar que las empresas despidan a los mismos por su condición de representantes gremiales.



En el caso en análisis, a todas luces surge, que el distracto no se realiza por un motivo persecutorio, sino que el mismo responde a voluntades ajenas a la empleadora, sumado a ello que el trabajador permaneció en su mismo puesto de trabajo luego de la desvinculación con la demandada.-

### **III Ratio Decidendi :**

La sentencia emitida por el Tribunal de Trabajo de Olavarría, consta de dos partes. La primera de ellas “El VEREDICTO” determina los hechos controvertidos, y como han quedado probados los mismos en atención a la prueba rendida en autos durante todo el proceso hasta la vista de Causa, incluida está en el periodo probatorio. La segunda parte es “LA SENTENCIA” propiamente dicha, la cual se funda para su dictado en el Veredicto antes mencionado:

Los Sentenciantes, debieron determinar si están o no en algunas de las excepciones previstas por el art. 51 de la Ley 23.551. Claramente los jueces afirman que “La labor axiológica aquí entonces consiste en determinar los efectos jurídicos de esta claudicación de tareas, en correspondencia con la normativa específica (Ley 23.551) y su impacto en la estabilidad del dirigente gremial. “ Para determinar si estamos o no dentro de las excepciones, los Jueces debieron, previamente deliberar la extensión de la noción “cierre de un establecimiento” y sus implicancias en el sub caso. En este punto, los jueces no han votado en idéntico sentido. Debieron dilucidar si se trataba o no del cierre de la empresa o establecimiento. Si no se tiene por acreditado el cierre del establecimiento, no resulta aplicable el art 51 de la LAS. En este punto los jueces no sentenciaron en forma análoga.-

El Juez Paternico (no realizare un análisis de la cuestión del preaviso y diferencias de indemnización, por no considerarla relevante) afirma que “sin perjuicio de la cancelación de la actividad de limpieza industrial en la planta de Cementos Avellaneda S.A., al continuar operando la firma Producciones Industriales S.A. en su misma labor de limpieza industrial en otras plantas, entiendo que desde el prisma finalista, no opero el cierre del establecimiento que menciona el art. 51 de la Ley 23551, para activar la dispensa del proceso de exclusión de tutela, el que desde mi punto de vista, debió transitarse de manera previo al despido” y como consecuencia de dicha conclusión



afirma en el apartado d) ... concluir que ante la infracción al art. 52 de la mencionada Ley, la empresa debió atender al pago de las remuneraciones de corte indemnizatorio dispuesto por la misma norma.

A la misma cuestión el Juez Eduardo Cataldi, disintió con lo que voto el juez que emitió su opinión en primer término, con respecto a las remuneraciones del art 52 párrafo 4° de la ley 23.551 dijo “Difiero con la interpretación fáctica y jurídica que realiza el juez que vota en primer término, que interpreta que ante la infracción del art 52 de la mencionada ley, la empresa debe atender al pago de las remuneraciones (de corte indemnizatorio), dispuesto por la misma norma” . “ Se trata de un procedimiento preliminar preventivo de carácter obligatorio y que opera como requisito de validez de la conducta del empleador, por el cual quien desea adoptar alguna de las decisiones comprendidas en el ámbito de protección del instituto (despido, suspensión ,modificación de las condiciones de trabajo) respecto de los sujetos legalmente por esta garantía, debe previamente requerir la aprobación del órgano judicial competente, acreditando la existencia de circunstancias que lo justifican y que excluyen la posible motivación antisindical del comportamiento patronal. De tal manera, la de esos actos del empleador excede de su mera voluntad unilateral, que para perfeccionarse requieren ineludiblemente la concurrencia del pronunciamiento que los autorice” (Corte Nestor,1994,p 481) El juez que voto en primer término respecto a las remuneraciones se vale de la doctrina casatoria, que habla de: “la rescisión incausada del contrato trabajo configura el acto jurídico del que deriva por imperio legal, la obligación de pagar también el resarcimiento por la violación de la estabilidad sindical y determina suyo, la exigibilidad del crédito pertinente en esa misma oportunidad”

También disiente en cuanto la interpretación que realiza el primer juez acerca del cierre de establecimiento de la demandada, ya que para este si cerro el establecimiento cesando así toda actividad laboral y productora de servicios y pasando todos los trabajadores de esta a la nueva empresa que gano dicha licitación tal como se ha determinado en el Veredicto, citado por el Dr. Cataldi.-

Luego el tercer juez que realiza la votación, el doctor Lopez Arevalo coincide con el juez que voto en segundo término en cuanto a la aplicación en autos de la excepción que determina el art 51 de la ley de Asociaciones Sindicales y sostiene que al cesar



totalmente la actividad de limpieza industrial de la demandada Producciones Industriales S.A en Cementos Avellaneda no se puede invocar la excepción de dicho artículo de la estabilidad en el empleo ,ya que la empleadora no tendría trabajadores que realicen dicha tarea y que el actor pueda representarlos como delegado de los mismos, en función justamente de este cierre de establecimiento.(representación del colectivo mencionado en la introducción a la problemática planteada)

Como Consecuencia de las opiniones vertidas los jueces rechazan la demanda por mayoría de opiniones en cuanto el cobro por la indemnización prevista en el art 52, párrafo 4° de la ley 23.551

#### **IV Antecedentes Doctrinarios y Jurisprudenciales:**

Uno de los puntos predominantes en este fallo y del cual me he planteado más interrogantes es que garantía y cuan estable será el empleo de un trabajador con protección y posición sindicalista. Pero siempre esta cuestión llega a su fin cuando ya hablamos de que si ,el lugar donde trabaja una persona con dicha posición se cierra o se realiza una transferencia de establecimiento o personal, vemos reflejado ahí hasta qué punto se hacen extensivas las garantías protectorias que gozan los representantes gremiales y sus excepciones : “El artículo 51 de la LAS prevé que el sistema de garantías a la estabilidad es inoponible frente al hecho objetivo del cierre del establecimiento, temporal o definitivo, siempre que el mismo fuese general. La norma funciona de modo autónomo al instituto reglado por los artículos 219 y 247 de la LCT, es decir que no se requiere valoración causal alguna sobre los motivos del cierre, que bien pueden fundarse en la decisión imputable a la pura y discrecional voluntad del empleador. El fundamento de esta excepción es que carece de sentido sostener una representación en ausencia de bases a representar y ,además, en la imposibilidad material de continuar con un contrato cuyo objeto ha devenido imposible”.. (Ackerman M.2005.P722).

Entiendo que la aplicación pura y llana de lo normado por el artículo 51, sella la suerte del proceso bajo análisis.-





Dicho artículo, de aplicación excepcional, y siempre que se cumplan los requisitos allí contenidos, libera a la empleadora de realizar el procedimiento de desafuero sindical. Coincido en tal sentido con lo enunciado por Ackerman al afirmar que “La excepción toma como punto de referencia el cierre del establecimiento o centro de trabajo, por cuanto se ha descartado que verificada dicha hipótesis el representante deba ser trasladado o reubicado en otro establecimiento de la misma empresa. Pero no ocurre lo mismo si lo que cesa es un sector o turno de trabajo, permaneciendo activos los demás .En este caso si asiste el representante el derecho a la estabilidad, claudicando únicamente su derecho a la inmovilidad “. (Ackerman M. 2005.P 723).-

Como toda excepción la misma se aplica en circunstancias especiales, para lo cual antes de llegar a una decisión sobre su aplicación o no debemos profundizar en el análisis de la norma y las circunstancias de hecho en que pretendemos aplicarlas. Cuando justamente se hable de una transferencia de establecimiento o de personal, ese trabajador que representaba a un colectivo y respondía ante este, se quedaría sin dicha representación y como cito a continuación, estaríamos hablando de que gobernaría el axioma ex nihilo, nihili: “Corresponde ahora responder hasta donde se hace extensiva la regla del artículo 51 de la LAS a supuestos que en los hechos -prima facie- carecen de matiz antisindical. Es que frente a escenarios no previstos expresamente, la jurisprudencia debió indagar y abundar sobre el espíritu del precepto de excepción, bajo el prisma universal de la primacía de la realidad. En la especie podría ello traducirse en que la desaparición o algún cambio sustancial en el colectivo representado puede influir en la tutela en tanto aquella se vacié de sentido, gobernando el axioma ex nihilo, nihili (de la nada,nada).” . . . (Ackerman M. 2005.P 724).

Es aquí, donde los sentenciantes, a partir de la prueba rendida en autos, lograron discernir si este artículo se aplicaba en el sub caso o no. Pudieron determinar que los trabajadores de este sector nunca prestaron servicios en otros establecimientos de la empresa, por ello, concuerdo con las conclusiones arribadas.

Cuando se trate de una transferencia de establecimiento estamos hablando siempre de que va a haber una transferencia en cuanto al cambio de empleador: “El primer efecto de la transferencia de la unidad productiva consiste, pues, en ese cambio subjetivo por el cual el anterior empleador es sustituido por otro respecto de su posición jurídica, Se



trata de una subrogación legal, con la aclaración de que el adquirente se subroga en la entera posición jurídica del transmitente, Esta subrogación se produce ope legis, de manera que resultan absolutamente irrelevantes la voluntad del empresario cedente, del empresario cesionario y del trabajador, ya que el pacto entre los dos primeros se limita a la transmisión de la empresa y la ley adiciona „sin necesidad de consentimiento alguno de los interesados, la consecuencia de la sucesión del nuevo empresario en la posición jurídica -laboral del anterior”... (Vazquez V.2005.P 230-231)

El tema de la diferenciación entre establecimiento y empresa ha sido una parte fundamental y basal en el pronunciamiento bajo análisis. Ello así por cuanto a los fines de que sea aplicable la excepción del art. 51 de la LAS, como requisito debe haberse producido el cierre total de la empresa o el establecimiento. En el Sub caso, la empresa continua sus tareas en otras unidades de negocios, pero cerro de forma total el lugar donde prestaba servicios el trabajador/delegado. Todo ello como consta en la sentencia, ha sido probado y tomado en cuenta por el Juzgador.

...” La voz «establecimiento» utilizada por el art. 51 debe ser entendido en los términos del art. 6 de la LCT, es decir a la «unidad técnica o de ejecución» dentro de la empresa y no a la «empresa» prevista en el art. 5. Una empresa puede contar con más de un establecimiento, de manera tal que el artículo, a los efectos de cesar la estabilidad gremial remite a la menor unidad. La cesación transitoria o definitiva de actividades debe ser de carácter general y simultaneo, se debe producir el cierre del establecimiento o de la empresa, aunque fuere transitoriamente.... Si el empleador cerrara su empresa o establecimiento con el propósito de impedir el ejercicio de los derechos sindicales, reiniciando sus actividades nuevamente al tiempo, no podrá la excepción del art. 51 de la LAS para eludir el pago de las indemnizaciones agravadas establecidas por la Ley 23.551”.(Olmos Felix A. 2018. La exclusión de la tutela sindical. [La exclusión de la tutela sindical - AL DÍA | ARGENTINA \(microjuris.com\)](#))

Lo expuesto por Olmos, en la cita transcripta, refleja a todas luces las circunstancias fácticas del distracto bajo análisis. No se ha producido el cierre de la empresa, sino el cierre de uno de los establecimientos productivos de la misma, lo que hace aplicable la excepción del art 51, concordando de esta forma con lo enunciado por el art. 255 de la LCT, “Conforme a la Ley de Contrato de Trabajo : “En caso de transferencia por



cualquier título del establecimiento, pasarán al sucesor o adquirente todas las obligaciones emergentes del contrato de trabajo que el transmitente tuviera con el trabajador al tiempo de la transferencia, aun aquéllas que se originen con motivo de la misma. El contrato de trabajo, en tales casos, continuará con el sucesor o adquirente, y el trabajador conservará la antigüedad adquirida con el transmitente y los derechos que de ella se deriven”.... (Art 225.Ley de Contrato de Trabajo. Ley 20.744)

De acuerdo a la Ley de Contrato de Trabajo: “Se entiende por 'establecimiento' la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa, a través de una o más explotaciones.” (Art.6 de Ley de Contrato de Trabajo .Ley 20.744) y por empresa “la organización instrumental de medios personales, materiales, inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos y benéficos” (Art 5-6 Ley de Contrato de Trabajo.20.744), en el sub caso la limpieza industrial.

Si seguimos en la línea de desarrollo del concepto empresa y su injerencia en el contexto económico y social, el Tratado de Derecho del Trabajo nos dice: ...”De manera tal que la empresa posee un poder social y económico pero también poder técnico-jurídico, a través del reconocimiento a uno de los sujetos de la relación ,de poderes y facultades negadas al otro ,manifestada en sustancia al poder de imponer jurídicamente al otro las propias decisiones...” (Ackerman M. 2005. P 229)

Otro de los puntos centrales en este fallo, son los recaudos y medidas que el empleador siempre tiene que tomar a la hora de accionar ante un trabajador amparado por las garantías sindicales. Ya que dichos convenios colectivos tiene sustento en la CN y en la Ley 23.551, rigiendo así una serie de derechos y formas de funcionamiento como cito a continuación: **Artículo 50.**— A partir de su postulación para un cargo de representación sindical, cualquiera sea dicha representación, el trabajador no podrá ser despedido, suspendido sin justa causa, ni modificadas sus condiciones de trabajo, por el término de seis (6) meses. Esta protección cesará para aquellos trabajadores para cuya postulación no hubiere sido oficializada según el procedimiento electoral aplicable y desde el momento de determinarse definitivamente dicha falta de oficialización. La asociación sindical deberá comunicar al empleador el nombre de los postulantes; lo propio podrán hacer los candidatos. (Art 50.Ley de Asociaciones Sindicales. 23.551), y a continuación enuncia el **Artículo 51.** - “La estabilidad en el empleo no podrá ser



invocada en los casos de cesación de actividades del establecimiento o de suspensión general de las tareas del mismo. Cuando no se trate de una suspensión general de actividades, pero se proceda a reducir personal por vía de suspensiones o despidos y deba atenderse al orden de antigüedades, se excluirá para la determinación de ese orden a los trabajadores que se encuentren amparados por la estabilidad instituida en esta ley” “.... (Art 51.Ley de Asociaciones Sindicales.Ley 23.551).

A modo de colofón, cierro mi análisis citando uno de los artículos que son la base piramidal del derecho y de donde se desprenden los derechos del trabajador y sus garantías protectorias, así tal como menciona la Constitución Nacional: “Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo”. (Art 14 bis. Constitución de la Nación Argentina-1994), entendiendo que en el fallo analizado se ha respetado el mismo en todo sentido.

#### **V Postura de la autora:**

En mi juicio personal, coincido con los votos mayoritarios de la sentencia elegida. Lo que el actor pretende es el cobro de una indemnización agravada por su cargo como representante sindical aprovechando dicha posición que ostentaba en la empresa. A mi entender carecería de sentido y no tendría sustento fáctico ni jurídico, ya que la totalidad de los trabajadores fueron transferidos a la nueva empresa que por licitación gana el servicio que hasta la fecha prestaba la demandada, cerrándose en definitiva el sector productivo en el que trabajaba el actor. Como consecuencia de ello tanto el actor como el colectivo que representaban pasaron a la nueva empresa. El texto del Art 51 de La ley 23.551 la pretensión del actor de percibir una indemnización debida en atención a su cargo sindical como consecuencia del distracto, no tendría sentido, ni sustento fáctico, teniendo presente en este punto la diferencia entre Empresa y establecimiento. Es decir al cesar el total de actividades de limpieza industrial de la demandada en Cementos Avellaneda S.A se da la situación de excepción de dicho art



51 y por ende el trabajador no puede invocar la estabilidad en el empleo ya que no tiene trabajadores de Producciones Industriales S.A para representar como delegado de los mismos. Como ha dicho el Dr. Lopez Arevalo en su voto cuando afirma que “Corolario de ello, es que considero que siendo que cesó el total de la actividad de limpieza industrial de la demandada en Cementos Avellaneda S. A. se da la situación en autos de la excepción que dispone el Art. 51 de la Ley 23.551 y que por ende no puede el trabajador invocar la estabilidad en el empleo ya que no tiene trabajadores de Producciones Industriales S. A. que realicen tareas de limpieza industrial en Cementos Avellaneda S. A. para representar como delegado de los mismos.-“

Coincido aquí con las conclusiones y decisiones a las que arribaron los jueces en cuanto no condenan a la demandada a abonar la indemnización agravada prevista por el art 52 párrafo 4° de la ley 23.551.. El delegado ha perdido el colectivo que representaba, por lo cual ya no gozaría de las garantías emanadas de la LAS.-

El distracto dispuesto por la empleadora no comprende una vulneración de los derechos del delegado sindical, sino que responde a una circunstancia fáctica ajena a su decisión que culminó con el cierre del establecimiento, siendo aplicable a todas luces el ya mencionado art. 51.

Habiéndose acreditado en autos el cese de las actividades de la empleadora en el sector donde prestaba servicios el delegado, y habiéndose producido el despido de la totalidad de los trabajadores, es correcta \_según mi apreciación luego de la investigación realizada- la aplicación del art.51 de la LAS realizada por la empleadora y receptada por voto mayoritario en la sentencia en análisis –



## **VI Conclusión Final:**

Como epílogo de todo lo descripto y comentado en el presente análisis, el fallo acompañado ha realizado un correcto análisis del artículo 51 de la LAS y su correcta aplicación. Para ello, los Sres Jueces que votaron en mayoría realizaron un correcto análisis del cierre del establecimiento, y sus diferencias con la empresa, lo cual, constituye el presupuesto necesario para la aplicación de la excepción consagrada en el art. 51 de la LAS.-

Los sentenciantes, realizaron una correcta apreciación de las posturas de las partes y de la probanzas realizadas en autos, destacando los extremos que tuvieron en cuenta de las declaraciones testimoniales a los fines de verificar, que el cierre del establecimiento había sido definitivo y total. En el sub caso se han dado todos los requisitos emanados del artículo citado sea realizado. Por ello, concuerdo así con lo que votaron dichos jueces, con el análisis que realizaron para llegar a la conclusión de dicho cierre total y donde no condenaron a la empleadora a abonar una indemnización agravada al actor.



## VII Referencias Bibliográficas :

-Ackerman Mario E (2005) “Tratado de Derecho del Trabajo” Tomo I. Ed Rubiznal Culzoni.

-Ackerman Mario E (2005) “Tratado de Derecho del Trabajo” Tomo II. Ed Rubiznal-Culzoni.

- Ackerman Mario E (2005) “Tratado de Derecho del Trabajo” Tomo VII . Ed Rubiznal- Culzoni.

-Ackerman Mario E (2005). “Tratado de Derecho del Trabajo” .Tomo VIII. Ed Rubiznal-Culzoni.

-Vialard Vazquez Antonio (2005) “Ley de Contrato de Trabajo” Comentada y Concordada. Tomo III. Ed Rubiznal-Culzoni.

-Olmos Felix A. (2018) “ La exclusión de la tutela sindical” ( [La exclusión de la tutela sindical - AL DÍA | ARGENTINA \(microjuris.com\)](#) )

-CN,1994. Art 14 bis

-Ley de Contrato de Trabajo,Ley 20.744,1976.

-Ley de Contrato de Trabajo. Ley 20.744,1976. Art 5.

-Ley de Contrato de Trabajo.Ley 20.744,1976.Art 6.

-Ley de Contrato de Trabajo.Ley 20.744,1976 Art 225.

-Ley de Régimen de las Asociaciones Sindicales ,Ley 23.551,1988.

