



Universidad Empresarial Siglo 21.

“Derechos fundamentales en el mundo del trabajo. Futuro y presente del derecho del trabajo”

Análisis de la licencia gremial y sus efectos.

“Cámara Nacional de Apelaciones, Sala V. Tignanelli, Juan Manuel c/
Administración Nacional de la Seguridad Social ANSeS s/ Juicio Sumarísimo.
(09/09/2.020).

NOMBRE Y APELLIDO: Rosa Luciana Micaela

Legajo: ABG08983

DNI: 38648796

Abogacía

TUTORA: Vittar Romina

SUMARIO: I. Introducción. 2. Reconstrucción de la premisa fáctica, historia procesal y decisión del Tribunal. III. *Ratio decidendi*. IV. Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales. V. Postura de la autora. VI. Conclusiones finales. VII. Listado de Referencias Bibliográficas.

I. Introducción

El artículo 14 bis asegura al trabajador la libertad de asociación. De esta manera confirma, el derecho de asociarse con fines útiles, reconocido por el artículo 14 de la C.N., que quiere decir que todos los habitantes tienen el derecho a unir sus acciones, a formar una asociación o a integrar una ya formada, poder afiliarse y renunciar a ella (derecho positivo o negativo de asociación) y no ser compelido a asociarse.

Esta libertad de organización requiere además para el sindicato posibilidades plenas de actuación, con autonomía respecto del Estado, es decir, está prohibiendo al Estado que suprima o limite el derecho de los trabajadores a crear, integrar, renunciar o disolver sindicatos. De esta manera queda claramente prohibido que el Estado sancione una legislación que establezca el unicato sindical o el sindicato único por actividad o profesión. Prohibición esta que también alcanza a los empleadores. Este derecho de acuerdo con los dictados del Convenio 87 de la OIT está reconocido por la ley 23551.

Sin embargo la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en el año 2009, en los casos “ATE” y “Rossi” declaró la inconstitucionalidad de los artículos 41 y 52 de dicha ley por considerar que contrariaban el Convenio de la OIT citado al no reconocer ciertas facultades al sindicato simplemente inscripto, por ejemplo la de representar a los trabajadores como delegados de personal, a los que también consideró amparados por la garantía de estabilidad.

La Constitución, al exigir que la organización gremial sea “libre y democrática”, le da las características al movimiento gremial. Porque los trabajadores y los empleadores tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes “sin autorización previa” y “mediante la sola inscripción en un registro especial”, así como el de afiliarse a estas organizaciones. Implica en particular el derecho de determinar la estructura y la

composición de los sindicatos, el de crear una o varias organizaciones por empresa, profesión o rama de actividad, y el de constituir las federaciones y confederaciones de su elección.

Libre, el artículo 2 del Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación formula según el cual, los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción, tienen el derecho de constituir las organizaciones. Esta libertad sindical debe garantizarse sin distinción o sin discriminación de ninguna naturaleza respecto de la ocupación, el sexo, el color, la raza, el credo, la nacionalidad o la opinión política, lo que invariablemente ha sido reconocido por la legislación argentina. La única excepción a este general es la que se prevé en el artículo 9 del Convenio 87 de la OIT con arreglo al cual los Estados miembro pueden determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el Convenio.

El trabajador al hacer uso de este derecho de licencia gremial, gozará de la protección de las leyes, más precisamente, no podrá ser despedido de su puesto de trabajo y si así lo hiciera el empleador, este deberá abonar todos los rubros establecidos en las leyes protectorias (Caubet, 2018).

La justificación del análisis el presente fallo, radica en la interpretación que realizó la Cámara Nacional de Apelaciones, con respecto a la protección que tienen los trabajadores cuando ocupan un cargos electivos, ya sea en el orden nacional, provincial o municipal y que dejaran de prestar servicios, tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador, y a su reincorporación hasta treinta (30) días después de concluido el ejercicio de sus funciones.

Asimismo el artículo 14 bis de la Constitución Nacional establece declaraciones, derechos y garantías en resguardo de los trabajadores “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial”. De esta manera podremos observar la ley de contrato de trabajo junto con el art. 14 de la Constitución

Nacional establece un núcleo firme en pos de garantizar y resguardar los derechos del trabajador

El fallo bajo estudio presenta gran relevancia ya que la misma Cámara hace un examen de los artículos 215° y 217° de la LCT, ya que el trabajador gozaba de licencia gremial al momento del despido, y que la misma consiste en la suspensión de ciertos efectos del contrato de trabajo, que se obtiene sin necesidad de autorización del empleador, cuando las obligaciones derivadas del cargo que el representante desempeña exigen una dedicación exclusiva en su función.

El problema jurídico que plantea el presente fallo es de tipo axiológico, este caso se da cuando existe un conflicto valorativo entre leyes y principios (Achourrón y Bulygin, 1998). Establecido el tipo de problema, podemos observar que la demandada Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSeS), impugna la liquidación practicada por la actora, de esta materia protege su derecho a la propiedad garantía prevista en el art. 17° de la C.N., y por otra parte el actor trabajador ejercía su derecho plasmado en el art., 14° Bis de la CN y su ley reglamentaria LCT N° 20.074, la estabilidad laboral y protección de las leyes.

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

El actor luego de acceder a una licencia gremial, no le fue abonado, durante el periodo del mes de agosto del año 2016 y el mes de octubre del año 2018, los salarios correspondientes a su tarea laboral, estos hechos dieron origen a la acción judicial interpuesta.

Ante el conflicto laboral entre el actor y la demandada, el primero de ellos interpuso demanda de juicio sumarísimo ante la Cámara Nacional del Trabajo, el cual diera origen al expte., N° CNT 49678/2016/CA2, contra la decisión de este Tribunal, la demandada interpuso revocatoria con apelación en subsidio ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala V.

La Alzada decide, confirmar la resolución de fs., 395 primer párrafo y revoca parcialmente la resolución de fs., 433 primer punto y dispone que la liquidación a practicarse por salarios caídos debe abarcar el período mayo 2016 al 23/12/16 con los parámetros establecidos en dicha resolución en cuanto a los descuentos de ley y el salario a tener en cuenta.

III. Ratio Decidendi

Uno de los principales argumentos y razones en que el Tribunal decidió en la manera en que lo hizo fue, que el despido sin causa priva al trabajador de la estabilidad laboral del empleado público garantizada por el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, por lo tanto el trabajador merece de la protección plena, integral y de interpretación amplia del citado artículo 14 Bis de la CN.

Otro argumento fue un fallo de la CSJN, el cual refiere que cuando se impugnan liquidaciones judiciales sobre la base de que conducen a resultados manifiestamente irrazonables, tales objeciones no pueden ser desatendidas so pretexto de un supuesto respeto al principio de la cosa juzgada (fallos: 329:1767) y que si la cuantía del crédito aprobado excede notablemente una razonable expectativa de conservación patrimonial, tal solución no puede ser mantenida so color de un supuesto respeto al principio de la cosa juzgada (fallos: 329:335). Así, en el caso resulta claro que referencia a salarios caídos sin determinación ni especificación alguna no puede justificar el pago de salarios por parte de la demandada durante el período en que el actor no prestó servicios para ella por encontrarse acogido a una licencia gremial.

IV. Antecedentes doctrinarios y jurisprudenciales

Uno de los temas centrales abordados en el presente trabajo es la licencia gremial, o como técnicamente lo tenemos en el capítulo III, artículo 215 “del desempeño de cargos electivos”. La doctrina no dice que el empleador está obligado a otorgar una licencia al trabajador cuando es elegido para ejercer un cargo electivo o gremial. Esto se traduce en una suspensión que se trata exclusivamente a los cargos electivos en el orden nacional, provincial o municipal y a los cargos gremiales obtenidos por medio de sufragio y los representativos que surgen de una designación.

El derecho de Libertad Sindical se halla receptado constitucionalmente y por diversas disposiciones de instrumentos internacionales (art. 14 bis y 75 inc. 22 C.N, art. 22 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, art. 23 inc. 4 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, art. 16 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, art. 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y

Culturales, art. 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, art. 5 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial y Convenios 87 y 98 de la O.I.T.). Asimismo, a nivel Nacional, el régimen de Asociaciones Sindicales se encuentra regulado por la Ley N° 23.551, Decreto Reglamentario N° 467/88.

La Ley N° 23.551, distingue entre Asociaciones Sindicales con Personería Gremial y Asociaciones Sindicales Simplemente Inscriptas. Entiéndase por personería gremial, la capacidad jurídica específica, reconocida por la autoridad de aplicación, que corresponde a la asociación sindical de trabajadores más representativa dentro de cada actividad, profesión, oficio o categoría y que le otorga aptitud de representar ante el Estado y los empleadores a todos los trabajadores de la respectiva categoría profesional, sean afiliados o no afiliados

El empleador por imperativo legal debe reservarle el empleo hasta 30 días después de concluido el ejercicio de sus funciones y proceder a la reincorporación. Este período es considerado tiempo de trabajo a los efectos del cómputo de su antigüedad, pero no para determinar los promedios de remuneración (Mutto, 2022).

En caso de despido o no reincorporación, el empleador debe pagar las indemnizaciones por despido injustificado del art., 216 de la LCT. Si se trata de desempeño de cargos gremiales, rige la estabilidad propia consagrada en la ley 23.551, por lo tanto si el empleador despide al trabajador, debe reincorporarlo o bien pagarle la indemnización agravada dispuesta en dicha ley. Para aclarar lo antes dicho, el agravamiento indemnizatorio por violación de la garantía de estabilidad gremial consiste en una suma equivalente al importe de las remuneraciones que le hubieren correspondido durante el tiempo faltante de mandato y el año de estabilidad posterior (Grisolia y Ahuad, págs., 302/303, 2019).

Por su parte la jurisprudencia tiene sentados fallos sobre este tema, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VIII juzgó que el despido fue a efectos de neutralizar la formación de un nuevo sindicato y disuadir el reclamo del resto de los trabajadores, lo que evidencia claramente la conducta discriminatoria de la empresa, pues del intercambio telegráfico, las informaciones sumarias y demás documental, surge que el actor no tuvo sanciones y suspensiones disciplinarias, sino hasta luego de su candidatura como delegado y se le habría congelado el salario y privado de los aumentos otorgados al personal jerárquico, y a su vez revela temporalidad entre la candidatura como delegado y todo el accionar de la empresa que califica como discriminatorio y persecutorio. La verosimilitud

del derecho debe ser entendida como la posibilidad o probabilidad de que esta exista y no como una plena certeza, que solo se logra al agotarse el trámite respectivo mediante la sentencia definitiva y a la luz del criterio sustentado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en materia de libertad sindical se impone adoptar un criterio amplio de interpretación (Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, 2021).

En reciente y novedoso fallo de un Tribunal de Mar del Plata, dispuso que es nulo el despido y la demandada debe reinstalar al trabajador en su puesto de trabajo en igual cargo y condiciones laborales a las que revistaba, bajo apercibimiento de fijar astreintes por cada día de demora, ya que el despido constituye no sólo una violación a lo determinado en la Ley 23.551 (arts. 50 , 51 , 52 y ccdtes.) en tanto no se realizó la correspondiente exclusión de tutela, sino que también la invocación y prueba de la actividad sindical desplegada por aquel, siendo delegado de personal con mandato cumplido y postulado para un nuevo llamado a elecciones por parte del Sindicato, permite concluir que se trató de un despido discriminatorio encuadrado en la Ley 23.592 (Tribunal de Trabajo de Mar del Plata, 2021)

V. Postura de la autora

En este punto me toca dar un enfoque con respecto a mi postura en el decisorio llevado adelante por el Tribunal, entendiendo que lo hizo de forma correcta y sin tener reproches jurídicos al respecto, en tanto y cuanto el órgano jurisdiccional hizo cumplir la Constitución Nacional por medio de sus leyes protectoras en materia laboral (LCT 20.744).

La sala V resuelve el caso aplicando la normativa vigente al caso, y la LCT dedica un capítulo al desempeño de los cargos electivos y establece que los trabajadores que en razón del desempeño de estos cargos dejen de prestar servicios, tienen derecho a una reserva de su empleo por parte del empleador y su reincorporación hasta 30 días después de concluido el ejercicios de sus funciones (Arts., 215 y 217).

Esta licencia, denominada habitualmente “licencia gremial”, consiste en la suspensión de ciertos efectos del contrato de trabajo, que se verifica sin necesidad de autorización del empleador, cuando las obligaciones derivadas del cargo que el representante desempeña exigen una dedicación exclusiva a su función. La ley asigna a la licencia un carácter “automático”, lo que trae aparejado dos clases de efectos: no requiere de una solicitud previa del trabajador ni de autorización del empleador. El representante, en uso de

su licencia gremial, se mantiene en su régimen laboral y de la seguridad social y resulta habitual que la asociación sindical respectiva se haga cargo del deber de pagar la remuneración y del de retener y depositar los aportes y contribuciones de la seguridad social que hubiera correspondido efectuar al empleador. La traslación de esos deberes a la asociación sindical no significa, de manera alguna, que se opere una transferencia del contrato de trabajo, ni que las sumas que el representante perciba constituyan remuneración, sino una compensación económica por los haberes que deja de percibir de su empleadora” (Etala Carlos Alberto, Derecho Colectivo del Trabajo, Astrea, 3era. edición actualizada y ampliada, pàgs. 231/232).

VI. Conclusiones finales

Como quedara demostrado, el actor al acceder a una licencia gremial, no se le abonó, durante el periodo del mes de agosto del año 2016 y el mes de octubre del año 2018, los salarios correspondientes a su tarea laboral, estos hechos motivaron la pretensión judicial por parte del Sr. Tignanelli. Quedando probado en Alzada que el actor no percibió los rubros que debió percibir, todo ello en base a la protección de las leyes en materia laboral y con raíces constitucionales en el artículo 14 Bis.

La jueza A quo tuvo que aplicar astreintes por una suma determinada a los fines que la demandada cumpla con lo ordenado en el incidente de medida cautelar, como manera coercitiva y para que ser efectiva la medida precautoria.

Que el trabajador, en el decisorio final fue protegido y amparado por la Ley de Asociaciones Sindicales, en donde en su art. 48 establece un criterio semejante al de los arts. 215 y 217 de la Ley de Contrato de Trabajo, en cuanto a los derechos que enuncia. La LCT dedica un capítulo al desempeño de los cargos electivos y establece que los trabajadores que en razón del desempeño de estos cargos dejen de prestar servicios, tienen derecho a una reserva de su empleo por parte del empleador y su reincorporación hasta 30 días después de concluido el ejercicio de sus funciones. Este criterio se aplica para casos de cargos electivos en el orden nacional, provincial o municipal como así también para el desempeño de cargo electivo o representativo en asociaciones profesionales de trabajadores con personería gremial o en organismos o comisiones que requieran representación sindical” (Domínguez

Juan Manuel en "Derecho del Trabajo comentado", dirigido por Pirolo Miguel Ángel, LA LEY, T. III, p. 958).

Esta licencia, denominada comúnmente “licencia gremial”, consiste técnicamente en la suspensión de ciertos efectos del contrato de trabajo, que se verifica sin necesidad de autorización del empleador, cuando las obligaciones derivadas del cargo que el representante desempeña exigen una dedicación exclusiva a su función. La ley asigna a la licencia un carácter “automático”, lo que trae aparejado dos clases de efectos: no requiere de una solicitud previa del trabajador ni de autorización del empleador. El representante, en uso de su licencia gremial, se mantiene en su régimen laboral y de la seguridad social y resulta habitual que la asociación sindical respectiva se haga cargo del deber de pagar la remuneración y del de retener y depositar los aportes y contribuciones de la seguridad social que hubiera correspondido efectuar al empleador. La traslación de esos deberes a la asociación sindical no significa, de manera alguna, que se opere una transferencia del contrato de trabajo, ni que las sumas que el representante perciba constituyan remuneración, sino una compensación económica por los haberes que deja de percibir de su empleadora.

Es por ello entonces que se declaró la nulo el despido y se ordenó su reincorporación, con más salarios caídos conforme su categoría de revista con más la antigüedad que haya devengado, estableciendo el Tribunal el período durante el cual tenía derecho a percibir.

Este tipo conflictos laborales suelen suceder a diario, ya que el empleador se encuentra en un estado económico superior, para ello fue diseñado el artículo 14 bis de la Carta Magna, con el fin de que el trabajador reciba la protección de las leyes y con esto poder equiparar esa posición dominada en la que se encuentra el trabajador con respecto a su empleador.

VII. Listado de Referencias Bibliográficas

Doctrina.

Alchourrón, C.E y Bulygin, E., (1998) Introducción a la Metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales, Buenos. Aires: Astrea.

Caubet, A.B. (2018). Análisis del artículo 14 bis de la Constitución Nacional. Recuperado de: http://www.iunma.edu.ar/doc/MB/lic_ts_mat_bibliografico.

Grisolia, J.A. y Ahuad, E.J., (2019). Ley de Contrato de Trabajo Comentada 8va. Edición 2019. Fallos plenarios de la Cámara Nacional de Apelación del Trabajo. Ed. Estudio.

Mutto, G., (2022) Análisis sobre tutela sindical. Recuperado de: <https:// analisis-sobre-tutela-sindical/31385>.

Legislación.

Constitución de la Nación Argentina. (15 de diciembre de 1.994) [Reformada] Nueva Edición. Recuperada de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/>

Congreso de la Nación Argentina. (05 de septiembre de 1.974) Ley de Contrato de Trabajo [Ley 20.744 de 1.974]. B.O. 23.003 p. 2. Recuperada de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/>

Congreso de la Nación Argentina. (20 de septiembre de 1967). Código Procesal Civil y Comercial de la Nación. [Ley 17.454 de 1.967] B.O. 21308.

Jurisprudencia.

C.N.A.T., sala V (CNTrab) (Sala V). Tignanelli, Juan Manuel c/ Administración Nacional de la Seguridad Social ANSeS s/ Juicio Sumarísimo. (10/06/2.021). *Recuperado de:* <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/>

C.N.A.T., sala VIII (CNTrab) (Sala VIII). O. A. A. c/ Maycar S.A. s/ Juicio Sumarísimo. (14/09/2.021). *Recuperado de:* <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/>

Tribunal de Trabajo de Mar del Plata, Sala II. Daruich Juan Carlos c/ Le Petit Trianon S.A. s/ amparo sindical. (23/04/2021). *Recuperado de:* <https://aldiaargentina.microjuris.com/2021/05/31/fallos-tutela-sindical-es-discriminatorio-el-despido-sin-previa-exclusion-de-tutela-sindical-del-delegado-con-mandato-cumplido>

