



**TUTELA SINDICAL: CONQUISTA SOCIAL
CONSAGRADA COMO GARANTIA
CONSTITUCIONAL
ABOGACIA**

SEMINARIO FINAL – MODELO DE CASO

Análisis del fallo: “*OYARZÚN GERARDO C/ LA DELICIOSA S.A. S/ COBRO DE HABERES*” (Expte. N° 44 - año 2010) receptado en la Sala Civil del Tribunal Superior de Justicia de la ciudad de Neuquén.

MODULO 4 – CUARTA ENTREGA

MARIA LAURA RICHTER

LEGAJO N° VABG63245

TUTORA: VANESA DESCALZO

FECHA: 26/06/2022

Sumario: 1.- Introducción, 2.- Análisis del caso, historia procesal. Etapas, a) Primera Instancia, b) Segunda Instancia, c) Conclusión de la Cámara Civil del T.S.J., 3.- Ratio Decidendi, 4.- Análisis y comentarios, 5.- Conclusiones, 6.-Referencias bibliográficas.

1.- Introducción:

La importancia del fallo radica en la afirmación de la garantía constitucional de la tutela sindical, ya que “como lo ha afirmado la doctrina, la libertad sindical integra por una parte, los derechos fundamentales del ordenamiento jurídico laboral, y por otra, se vincula al sistema de garantías de los derechos humanos”; temática de fondo que aborda el pronunciamiento cuando se refiere al dispositivo protectorio de la tutela sindical en dos aspectos: viabilizar el ejercicio de la función representativa de los representados y el interés general de la sociedad de contar con vías para la comunicación racional entre los actores sociales y asegurar la vigencia de la misma, garantizando al representante que no será objeto de represalias, discriminaciones o injerencias negativas por parte del Estado, de los empleadores o de terceros.

En un breve análisis histórico podemos determinar que el trabajo del hombre sufrió grandes transformaciones a lo largo del tiempo que datan de la Revolución Industrial. Tuvo sus inicios en Gran Bretaña, en el último tercio del siglo XVIII y generó un proceso de transformación económico, social y tecnológico.

Se fueron sentando las bases de un cambio de paradigma en la concepción del hombre como sujeto de derechos, cuyo testimonio es la Revolución Francesa que comenzó en el año 1789, que en la redacción de la “Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano” dictada en Francia, estipula en su art. 1º: “Los hombres nacen libres e iguales en derechos. ...” (Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, 1789).

La clase trabajadora toma conciencia de la fortaleza que adquiere de manera organizada y a mitad del siglo XIX y principios del siglo XX los denominados sindicatos, conseguían su legalización en la mayoría de los países occidentales y agrupaban 46 millones de trabajadores. La gran lucha del sector era la limitación de la jornada de trabajo a ocho horas diarias, y para lograrlo se organizaban huelgas y manifestaciones.

El fin de la primera guerra mundial (1914-1918) también permitió fijar ciertas condiciones exigidas por los trabajadores como aumentos de salario, descanso y protección de mujeres y menores.

La Conferencia Internacional de la Organización Internacional del Trabajo celebrada en Washington en 1919 en el Convenio sobre las horas de trabajo (industria) en su art. 2º estipula: “En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana...” confiriendo entidad a las organizaciones sindicales como representantes de los trabajadores en el inc. b): “...cuando, en virtud de una ley, de la costumbre o de convenios entre las organizaciones patronales y obreras (a falta de dichas organizaciones, entre los representantes de los patronos y de los obreros) la duración del trabajo de uno o varios días de la semana sea inferior a ocho horas, una disposición de la autoridad competente, o un convenio entre las organizaciones o representantes supradichos, podrá autorizar que se sobrepase el límite de ocho horas en los restantes días de la semana...” (Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 1919).

En Argentina, la Constitución Nacional de 1853 incorpora al trabajo en la estructura general de los derechos reconocidos al individuo. Tenía una concepción liberal defendida por el Dr. Juan B. Alberdi que propugnaba la no injerencia del Estado en las relaciones laborales reprobando las leyes que pretendían reglamentarlas.

El país atravesó grandes conflictos sociales y políticos hasta el golpe militar de junio de 1943 que terminó con el fraudulento régimen conservador que se caracterizó por reprimir duramente los reclamos laborales y salariales de las organizaciones obreras. Dentro del grupo de militares que impulsó el golpe militar se encontraban el Coronel Juan Domingo Perón, quien se hizo cargo de la Secretaría de Trabajo y Previsión, desde donde impulsó un conjunto de medidas y reglamentaciones a favor de los trabajadores. En 1945, se sancionó el decreto ley 23.852/45 que fue ratificado por la ley 12.921 que admitió el derecho sindical democrático. (Ley N° 12921, 1947).

Al asumir la presidencia del país en junio de 1946, Juan Domingo Perón materializa la concepción del constitucionalismo social mediante un rol activo del Estado,

impulsando políticas que promovieron la industrialización, la expansión del mercado interno, la sindicalización de los trabajadores y la ampliación de derechos políticos, laborales, culturales y sociales que construyeron un estado de bienestar, inspirado en la filosofía social y una nueva valoración del hombre irradiada de la Constitución Nacional de México proclamada en 1917.

El 24 de febrero de 1947 estableció un documento llamado “Declaración de los Derechos del Trabajador” cuyos fundamentos y los diez puntos que los sintetizan, tuvieron una gran repercusión nacional e internacional, ya que definió una concepción distinta del trabajo y del ser humano, los cuales además se plasmaron en la reforma constitucional de 1949 que incorporó por primera vez constitucionalmente, los derechos del trabajador en el artículo 37. (Zaffaroni, Eugenio Raúl, 2009, págs. 27,28).

Con el derrocamiento del presidente Perón en septiembre de 1955, la autodenominada Revolución Libertadora, deja sin efecto las medidas adoptadas durante el gobierno constitucional relacionadas con el progreso social y económico. En ese marco, Aramburu tomó la decisión de abolir la reforma constitucional de 1949 mediante un decreto en el que solicitaba la elección de una Convención Constituyente y los artículos y contenidos que debía examinar para su reforma.

Concluido el proceso, mediante la reforma constitucional de 1957, se incorpora el artículo 14 bis referido a los derechos del trabajo, enumerando entre otros, el derecho a la libertad sindical vigente hasta la actualidad.

En septiembre de 1974 se sanciona la Ley N° 20744 de Contrato de Trabajo y en marzo de 1988 la Ley N° 23551 de Asociaciones Sindicales, pero la verdadera recuperación como estado de derecho, requería una nueva reforma constitucional investida de legitimidad y legalidad, que acontece en el año 1994. Se incorporaron nuevos derechos y garantías con un profundo respeto por los Derechos Humanos.

El art. 75° inc. 22 de la Constitución Nacional, incorpora la facultad del Congreso de la Nación Argentina “de aprobar o desechar tratados concluidos con las demás naciones y con las organizaciones internacionales y los concordatos con la Santa Sede. Los tratados y concordatos, tienen jerarquía superior a las leyes (Constitución de la Nación Argentina, 1995, págs. 21-22).”

Incorpora, luego de ser ratificados, y entran así en vigencia en nuestro país, tratados internacionales como la “Declaración Universal de Derechos Humanos” (art. 23.4), “Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre”, “Convención Americana sobre Derechos Humanos”, “Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos” (art. 22.3 y 3), “Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales” (art. 8 inc. 3), “Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo” entre otros.

Luego, en el desarrollo del análisis del pronunciamiento judicial mencionado “OYARZÚN, GERARDO c/ LA DELICIOSA S.A. s/ Cobro de Haberes” (Expte 44/2010) surgirá la notable importancia que tiene este derecho que se encuentra amparado en el caso concreto en la Constitución de la Nación (art. 14 bis), los tratados internacionales por ella incorporados como las Resoluciones de la OYT (Convenio 87), la normativa que lo reglamenta como el Convenio Colectivo 01/76, y la Ley 23551 siendo facultad del ciudadano y ejercicio de esa ciudadanía, cuando afianza entre otros los principios de equidad, buena fe y justicia que se encuentran desplegados en todo el texto constitucional.

Con relación al problema jurídico del caso la decisión jurídica que pone fin al proceso en segunda instancia, fundada en el art. 45 de la Ley 23.551 (Ley N° 23551 Asociaciones Sindicales, 1988), conculca derechos y garantías establecidos en el art. 14 bis de la Constitución Nacional (Constitución de la Nación Argentina, 1995) y los Convenios de la O.I.T. que gozan de jerarquía constitucional (art. 75 inc. 22 C.N.), por lo que se trata de un caso que adolece de un problema axiológico, una contradicción entre la regla aplicada y el principio constitucional de libertad sindical que motivó en la instancia superior la casación de la sentencia de la Cámara de Apelaciones mencionada y la confirmación de la sentencia de Primera Instancia y su aclaratoria, con las modificaciones expuestas, dado que a través del control de constitucionalidad realiza el análisis del proceso admitiendo la procedencia del recurso y concluye en una resolución fundada.

2.- Análisis del caso, historia procesal. Etapas:

a) Primera Instancia: la demanda incoada contra La Deliciosa S.A. pretende el cobro de haberes e indemnizaciones por despido y estabilidad gremial, dictándose

sentencia por la cual se hace lugar a la demanda y su aclaratoria considerando el A-quo que la demandada incumplió las disposiciones de la Convención Colectiva, como así también las normas sobre protección de delegados contenidas en la ley 23.551, configurándose práctica desleal conforme al Art. 53 de dicha ley. Hace mérito del despido indirecto, lo estima ajustado a derecho por injuria de su empleadora, siendo acreedor de las indemnizaciones por despido incauzado, preaviso, liquidación final, salarios caídos, indemnización por estabilidad gremial por el tiempo restante del mandato y multa de la Ley 25.323.

b) Segunda Instancia: la Sala II de la Cámara de Apelaciones Civil, Comercial, Laboral y de Minería revoca el fallo de la instancia anterior y su aclaratoria y en consecuencia rechaza la demanda incoada en todas sus partes, e impone las costas de ambas instancias a la parte actora vencida. Sostiene que el Art. 55 del Convenio Colectivo 1/76 remite a lo establecido en el Art. 45 de la Ley 23.551, por el cual el número de delegados de un establecimiento está dado en función de los sectores y turnos y de acuerdo a la cantidad de operarios que trabajen en el establecimiento, siendo el número mínimo que deban representar a la Asociación el de 10 trabajadores. Que al haber menos de 10 operarios en post-temporada no se afectaron los derechos del delegado para ejercer la representación gremial durante dicho período. Que la conducta de la empleadora se ajustó al régimen de la actividad temporaria y a la normativa del Convenio Colectivo 1/76, y en consecuencia no se vulneró la representación gremial atento a la falta del número mínimo de personal a representar.

c) Conclusión de la Cámara: Elevados los autos a la Cámara Civil del Tribunal Superior de Justicia de Neuquén para resolver la sentencia apelada en segunda instancia, conforme el orden del sorteo realizado, el Dr. Oscar E. Massei examina los autos, decreta procedente el recurso de Inaplicabilidad de Ley deducido por la actora por haber mediado la causal de infracción legal prevista en los incisos a) y b), del Art. 15° de la Ley 1.406 e ingresa al tratamiento de la temática de fondo que aborda el pronunciamiento referido al despido indirecto en el que se colocó el actor por afectación del ejercicio de su actividad gremial y en consecuencia propone al Acuerdo CASAR el pronunciamiento dictado por la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Comercial, Laboral y de Minería de Neuquén Sala II, señalando el Dr. Evaldo D. Moya, vocal, que comparte los argumentos expuestos y la solución a la que arriba el Dr. Massei, por lo que vota en igual sentido.

La Cámara Civil asume la responsabilidad de resolver el fondo del asunto, a través de jurisprudencia y las leyes del ordenamiento jurídico que rigen en la materia que lo habilita para adoptar esta posición. Finalmente, reconoce que el derecho a la libertad sindical fue vulnerado, motivo por el cual otorga el recurso interpuesto por el actor y confirma la sentencia de Primera Instancia y su aclaratoria con las modificaciones pertinentes en su mayor extensión, a la luz de lo dispuesto por el Art. 17º, inc. c), del ritual, modificándola en cuanto a la omisión de los salarios caídos, que deberán integrar la liquidación final, respecto a la tasa de interés aplicable, imponiendo las costas de Segunda Instancia y de ésta a la demandada vencida.-

3.- Ratio Decidendi:

Funda su decisión “en la errónea vinculación normativa realizada por la Cámara de Apelaciones por un doble orden de razones: en primer término, lo dispuesto por el Art. 37 del Convenio Colectivo al regular la preferencia para incorporar a los delegados gremiales respecto del resto del personal es una norma de derecho colectivo del trabajo, específicamente de protección sindical, de carácter absoluto, que no puede subordinarse ni relativizarse en función de una normativa para la elección de delegados (Art. 45 Ley 23.551).

En segundo lugar, esta interpretación encuentra suficiente respaldo en lo dispuesto por el Convenio Colectivo en su Art. 55, en tanto dispone: "Será obligación de los empleadores que desarrollen tareas en postemporada, cualquiera sea su naturaleza, mantener al personal con la representación en la planta de empaque del delegado o delegados obreros en la proporción que establece la ley de acuerdo con la cantidad de operarios [...]"

Esta norma convencional establece la regla de carácter protectorio de la representación gremial en pos-temporada. En consecuencia, no puede ser soslayada por la aplicación de una norma reglamentaria del acto de elección de delegados, como es la del Art. 45 de la Ley 23.551, que delimita la cantidad de delegados, estableciendo que la unidad mínima que confiere un delegado es la de 10 trabajadores.

Y ello así, porque el mandato del representante sindical no se modifica ni se suspende con las variaciones estacionales de la cantidad de personal, ya que ellas no son aumentos o descensos permanentes como puede ocurrir azarosamente en la generalidad

de las empresas, sino que constituyen cambios estacionales, o sea transitorios y normales, no azarosas de una empresa con actividad naturalmente discontinua, con trabajos de temporada y post-temporada.

Nos encontramos ante un establecimiento -de empaque frutícola- que tiene como característica específica la discontinuidad en el desarrollo de sus actividades respecto de las cuales, a la vez, no es posible la aplicación del Art. 45 de la Ley 23.551 porque implica el riesgo de la eliminación de la representación sindical, al bajar a menos de diez el número de trabajadores en post-temporada.

Es decir, no cabe realizar respecto de tales empresas la ficción implícita en la resolución de la Alzada de que una es la empresa de temporada y otra distinta la de post-temporada. Se trata siempre de la misma empresa, con discontinuidades naturales en los diferentes períodos del año, de modo que no cabe partir de una diferenciación irreal para concluir en una suspensión de la representación sindical. Refuerza esta postura el propio Art. 55 del Convenio Colectivo -que rige para la post-temporada- en cuanto dispone que la reincorporación del delegado se hará de acuerdo con lo prescripto por el Art. 37, el cual establece que los obreros que fueran elegidos delegados titulares o sub-delegados con titularidad, serán incorporados en la especialidad con preferencia al resto del personal y suspendidos en último término.

Esta interpretación se condice, además, con lo previsto por el Art. 51 de la Ley 23.551, que regula el único supuesto en que la estabilidad gremial no puede ser invocada, a saber, por la cesación de actividades del establecimiento o de suspensión general de sus tareas. Es decir, para que se torne operativa la pérdida de la estabilidad gremial, la ley requiere que el cese del establecimiento sea total y definitivo, porque ante esta situación se desvanece la colectividad de trabajo y con ella, la representación sindical.”

4.- Análisis y comentarios:

En sus orígenes la acción de trabajar se relacionaba con sacrificio, pena y sufrimiento y fueron los cambios trascendentales de la conciencia del ser humano como sujeto de derechos lo que logró paulatinamente incorporar la idea de que el trabajo es expresión de dignidad y humanidad, no sólo un medio de sustento, sino una herramienta para alcanzar los proyectos de vida de cada ser humano en la forma que decida realizar sus actividades laborales, siempre dentro de los parámetros que impone nuestro ordenamiento jurídico.

Existe un marco normativo que define el sentido de la resolución del caso concreto fundado en garantías constitucionales y su aplicación, mediante doctrina y jurisprudencia, que dieron certeza al afirmar que el derecho de tutela sindical se encuentra correctamente consagrado como un derecho humano fundamental y había sido soslayado en lo resuelto por la Cámara de Apelaciones, por lo que concuerdo con la decisión adoptada en última instancia, entendiendo que el art. 14 bis de la Constitución Nacional dice:...”El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador ... organización libre y democrática ... Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad en el empleo.” (Constitución de la Nación Argentina, 1995)

También funda mi decisión, luego del análisis del pronunciamiento judicial, que la notable importancia que tiene el derecho a la protección del ejercicio y estabilidad de los representantes de los trabajadores, es decir la organización sindical libre y democrática y las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo que se encuentra amparado en la Constitución Nacional (art. 14 bis), en instrumentos internacionales con jerarquía constitucional (art. 75 inc. 22 (Constitución de la Nación Argentina, 1995), citando la Declaración Americana de los Deberes y Derechos del Hombre que dispone que “toda persona tiene el derecho de asociarse ... para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden sindical” (Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, 1948); la Declaración Universal de Derechos Humanos en el art. 23 inc. 4 dice “Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses” (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948); el art. 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales dispone en el punto 1 inc. a) “El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos ... culminando en el punto 3: “Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en

dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías.” (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966); el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos al respecto en su art. 22 punto 1 manifiesta: “Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses” (Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966), adhiriendo en forma sustancial al art. 8 recién mencionado en los puntos siguientes; la Organización Internacional del Trabajo mediante el Convenio 87 dispone en sus artículos ... 2° “Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”; 3° 1. “Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción”. 2. “Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal”. 11° “Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación” (Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, 1948).

A través del control constitucional y convencional, nuestro ordenamiento jurídico busca garantizar el cumplimiento de los preceptos mencionados. La doctrina que a criterio de la Alzada funda su decisión es la que fija la Corte Suprema de Justicia de la Nación cuando sostiene...”Considerando 4°) ... tal como se sigue con absoluta nitidez del citado artículo 14 bis, la libertad sindical debe estar rodeada como atributo intrínseco e inherente para el logro de su ejercicio cabal y fecundo, de un particular marco de protección de los representantes gremiales. Esto dispuso la norma de manera terminante, “gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad en su empleo”. La expresión “necesarias” indica, cabe advertirlo, el sentido forzoso e inevitable de su existencia, lo cual refuerza el categórico “gozarán” que enuncia el precepto. Se trata por cierto de una proyección del principio protectorio del trabajo y del trabajador proclamado expresamente por el artículo 14 bis, hacia el universo de las relaciones colectivas laborales, en el cual por ende también impera la regla de que el

trabajador es sujeto de preferente tutela constitucional ("Vizzoti, Carlos c/ AMSA S.A. S/ Despido", 2004)"; ("Aquino, Isacio c/ Cargos Sevicios Industriales S.A. s/ Accidentes Ley 9688, 2004).

También la Corte Suprema de Justicia de la Nación tomando como fundamento Tratados Internacionales ha dicho: "...Considerando 5° ... A este respecto resulta nítida la integración del Convenio 87 al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales por vías del citado artículo 8.3, so riesgo de vaciar a éste de contenido o privarlo de todo efecto útil, lo cual constituye un método poco recomendable de exégesis normativa" ("Madorrán, Marta Cristina c/ Administración Nacional de Aduanas s/ Reincorporación", 2007), y continuando en la misma directriz ha sostenido ...” El art. 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, enunció “el derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público o para la protección de los derechos y libertades ajenos (inc. 1 c). Además de ello su inciso 3 se hizo eco, preceptivamente, de un hito mayúsculo del historial antes reseñado, al disponer “que nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estado Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho convenio o aplicar las leyes en forma que menoscabe dichas garantías”. El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, de su lado, mediante el artículo 22.2 y 3 se expresó en términos sustancialmente análogos a los del antes dicho artículo 8.1 y compartió ad litteram el inciso 3 de este. La Convención Americana de los Derechos Humanos, en su oportunidad, siguió puntualmente los mencionados artículos 8.1 y 22.2 (art. 16.2)” ("Asociación Trabajadores del Estado c/ Ministerio de Trabajo s/ Ley de Asociaciones Sindicales", 2008).

El Máximo Tribunal sostiene que “la protección por añadidura, si bien debe ser realizada por el Estado, no defiende a los representantes gremiales sólo ante acciones u omisiones de aquél violatorias de la libertad sindical, sino también frente a las acciones u omisiones de análogo tenor pero provenientes de particulares o actores no estatales, como es el caso, v.gr, de los empleadores privados” ("Rossi, Adriana María c/ Estado Nacional - Armada Argentina s/ Sumarísimo", 2009).

Expidiéndose sobre la ruptura del contrato de trabajo por el representante sindical, coincidente con el caso que se analiza, la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, dice “ Punto 4. ... Y en lo atinente al restante argumento del fallo vinculado con la garantía de estabilidad sindical prevista en la Ley 23.551, cabe aclarar que producida la cesantía de un dirigente gremial sin cumplimentarse previamente el trámite de exclusión de tutela legal, ... el legislador resolvió poner en cabeza del representante la disyuntiva de escoger entre la continuidad en el empleo o la rescisión del mismo, sin que, la elección de la segunda opción, como en este caso, resulte conculcatoria de derechos irrenunciables e indisponibles para sus destinatarios, pues tan solo de lo que se trata es del ejercicio regular de los mismos” (“Palacio, Silvia Liliana c/ Celulosa Argentina S.A. s/ Salarios”, 1999)

El sentido que se vislumbra en las citas, es aquel que tiende a garantizar la organización sindical libre y democrática reconociendo los derechos de los trabajadores individuales o colectivos que deben ser observados a la hora de fundar sus resoluciones, por cada una de las jurisdicciones que intervienen en cada caso concreto.

5.- Conclusión

Queda demostrado que si se interpreta y resuelve de manera restrictiva lo dispuesto en el art. 55 del Convenio Colectivo 1/76 que remite al art. 45 de la Ley 23.551 en el que se determina que el número de delegados de un establecimiento esta dado por la cantidad de operarios que trabajan en él, (siendo el mínimo diez operarios para que se haga operativa la representación gremial), subordinar la subsistencia de la representación sindical a la permanencia de dicho mínimo, vulnera absolutamente la protección prevista por el art. 52 de la Ley 23.551 reglamentaria de la libertad sindical constitucionalmente reconocida, por la cual el representante legalmente electo no pierde su condición de tal ante la disminución de personal, dado que sería un menoscabo a la representación sindical, afectando al conjunto de los trabajadores.

El derecho vulnerado, la tutela sindical, fue restituido al consignar que el Convenio Colectivo 1/76 es una norma del Derecho Colectivo del Trabajo, de carácter absoluto, que en su artículo 55 establece la regla de carácter protectorio de la representación gremial en post temporada, y prescribe en el artículo 37 que los obreros que fueron elegidos delegados titulares o sub-delegados con titularidad, serán incorporados en la especialidad con preferencia al resto del personal y suspendidos en último término (Convenio

Colectivo de Trabajo 01/76, 2009), que no puede subordinarse ni relativizarse por una normativa que regula la elección de delegados como es el art. 45 de la Ley 23551, dado que implicaría el riesgo de ausencia de la representación sindical en el establecimiento.

También queda establecido que no puede invocarse el artículo 51 de la Ley 23551 dado que según lo que estipula, para que se torne operativa la pérdida de la estabilidad gremial, debe producirse el cese del establecimiento en forma total y definitivo, eliminando así la colectividad del trabajo y por ende la representación sindical. En el caso concreto, se trata de un establecimiento cuya característica es la discontinuidad natural en los diferentes períodos del año en el desarrollo de sus actividades.

Se reconoce a quién detenta un cargo de representación sindical, la potestad de estabilidad gremial y laboral, la libre representación del resto de los trabajadores ante el empleador, la autoridad administrativa del trabajo y la asociación sindical, siendo nexo entre ellos a fin de dar respuesta a los requerimientos de sus representados en aras de proteger y promover sus intereses económicos y sociales; que son prácticas habituales y propias de un Estado de Derecho, de un Estado democrático que a través de su ordenamiento jurídico, respeta y hace respetar los derechos de los trabajadores, comprendidos como inherentes a su condición de persona humana.

Potestades que quedaron demostradas en el desarrollo del fallo tanto por la acreditación del ejercicio efectivo del actor en cuanto a su rol de delegado sindical, luego la vulneración del derecho de tutela sindical para finalizar a través de la resolución de la Cámara Civil del Tribunal Superior de Justicia, con la restitución del mismo.

María Laura Richter

Referencias

- "Aquino, Isacio c/ Cargos Sevicios Industriales S.A. s/ Accidentes Ley 9688, Fallos 327:3753, 3770, 3784, 3797 (Corte Suprema de Justicia de la Nación 21 de septiembre de 2004).
- "Asociación Trabajadores del Estado c/ Ministerio de Trabajo s/ Ley de Asociaciones Sindicales", Considerando 3° (Corte Suprema de Justicia de la Nación 11 de Noviembre de 2008).
- "Madorrán, Marta Cristina c/ Administración Nacional de Aduanas s/ Reincorporación" (Corte Suprema de Justicia de la Nación 03 de Mayo de 2007).
- "Palacio, Silvia Liliana c/ Celulosa Argentina S.A. s/ Salarios", L 67118 (Corte Suprema de Justicia de la Provincia de Buenos Aires 20 de Abril de 1999).
- "Rossi, Adriana María c/ Estado Nacional - Armada Argentina s/ Sumarísimo" (Corte Suprema de Justicia de la Nación 09 de Diciembre de 2009).
- "Vizzoti, Carlos c/ AMSA S.A. S/ Despido", Fallos 327:3677, 3869, 3690 (Corte Suprema de Justicia de la Nación 14 de septiembre de 2004).
- Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. (28 de noviembre de 1919). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P1210_0_ILO_CODE:C001
- Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. (09 de julio de 1948). Convenio sobre la libertad Sindical y la protección del Derecho de Sindicación. *Convenio N° 87*. San Francisco, California, Estados Unidos.
- Constitución de la Nación Argentina. (tres de enero de 1995). Ley N° 24430. Argentina: Honorable Congreso de la Nación.
- Constitución de la Provincia de Neuquén. (03 de marzo de 2006). Neuquén, Argentina: Legislatura de la Provincia de Neuquén.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos. (22 de noviembre de 1969). San José, Costa Rica: Conferencia Especializada Interamericana de Derechos Humanos.
- Convenio Colectivo de Trabajo 01/76. (08 de enero de 2009). Buenos Aires, Argentina: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. (2 de mayo de 1948). Bogota, Colombia: IX Conferencia Internacional Americana.
- Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano. (26 de agosto de 1789). Francia: Asamblea Nacional Constituyente francesa.
- Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. (18 de junio de 1998). Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. (10 de diciembre de 1948). París, Francia: Comisión de Derechos Humanos Asamblea General de las Naciones Unidas.
- Ley N° 12921. (27 de junio de 1947). Obtenido de <https://www4.hcdn.gob.ar/dependencias/dip/wdebates/Ley.12921.Debate.Creacion.Secretaria.de.Trabajo.pdf>
- Ley N° 20744 Contrato de Trabajo. (05 de setiembre de 1974). Argentina: Honorable Congreso de la Nación Argentina.
- Ley N° 23551 Asociaciones Sindicales. (23 de marzo de 1988). Argentina: Honorable Congreso de la Nación Argentina.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. (16 de diciembre de 1966). Nueva York, Estados Unidos: Asamblea General de las Naciones Unidas.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (16 de diciembre de 1966). Nueva York, Estados Unidos: Asamblea General de Naciones Unidas.

Zaffaroni, Eugenio Raúl. (2009). «*Estudio preliminar*». *En Archivo Nacional de la Memoria*. Obtenido de Constitución de la Nación Argentina de 1949. Buenos Aires: Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos de la Nación Argentina: http://www.jus.gob.ar/media/1306658/constitucion_1949.pdf