

## **BREVISIMO PANORAMA DE ALGUNAS CUESTIONES DE LA ACTIVIDAD SINDICAL EN LA ARGENTINA: SINDICATO UNICO O PLURALIDAD SINDICAL Y PROTECCIÓN DE ACTIVIDADES SINDICALES**

En el actual entorno socio-económico-político y legal de los recursos humanos en la Argentina, los sindicatos ocupan un lugar de mucha importancia, negociando no solo colectivamente las condiciones de trabajo y salarios de los distintos sectores sino también descendiendo hasta las empresas en particular para requerir y discutir condiciones, premios y beneficios mejores que los colectivos e incluso pretender tener injerencia en la conformación de la plantilla de empleados y ser informados o consultados previamente sobre los despidos que el empleador pretenda efectuar.

Seguidamente, reseñaremos brevemente algunas cuestiones de la actividad sindical y el más reciente tratamiento que se le ha dado por los tribunales de justicia.

### **1. Sindicato único o pluralidad sindical**

El modelo sindical argentino tradicional se ha estructurado en base al régimen legal de la ley N° 23.551 que permite el otorgamiento administrativo de personería gremial y consecuentes derechos sindicales<sup>1</sup> a un único sindicato por actividad, supuestamente el más representativo a discreción de la autoridad de aplicación.

Sin embargo, la Constitución Nacional garantiza el ejercicio de la actividad sindical de la manera que los propios trabajadores estimen conveniente, sin limitarla a que se concrete bajo la forma de una única organización. Esta garantía constitucional de libertad sindical plasmada en el art. 14 bis de la Constitución Nacional<sup>2</sup> se contraponen al régimen legal vigente de sindicato único con personería gremial otorgada por el Estado, todo lo cual ha desembocado en recientes pronunciamientos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en defensa de la libertad sindical — los llamados casos “ATE” y “Rossi” — y del pluralismo de sindicatos que los trabajadores decidan darse. Amén del artículo 14 bis, nuestro

---

<sup>1</sup> Negociación colectiva, ejercicio del derecho de huelga, protección especial contra el despido para sus funcionarios y delegados, cobro de las cuotas sindicales por descuento en la planilla de sueldos, etc.

<sup>2</sup> Artículo 14 bis.- *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.** (la negrita es nuestra)*

*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.*

*El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.*

Máximo Tribunal también basó sus pronunciamientos en el Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la libertad sindical y el derecho de sindicación, reconociéndole jerarquía constitucional.

En la doctrina de los fallos mencionados, los trabajadores, sin ninguna autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones sindicales que estimen convenientes<sup>3</sup> y las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho. Por tanto, todos los sindicatos y trabajadores que han sido designados por los mismos para ocupar cargos o cumplir funciones<sup>4</sup> gozan de los derechos conferidos por la legislación, tanto en el caso que las entidades tengan personería gremial otorgada por las autoridades administrativas como que se encuentren simplemente inscriptos.

## **2. Protección de actividades sindicales**

### **a. Sindicatos simplemente inscriptos. Actividades sindicales no formales.**

En concordancia con lo visto anteriormente, la protección de las actividades sindicales ha sido extendida por la jurisprudencia no solo a los postulantes y trabajadores designados por sindicatos con personería gremial y simplemente inscriptos, sino también a situaciones de discriminación por ejercicio de actividades más embrionarias o incipientes de corte sindical dónde los involucrados no detentaban cargo formal sino simplemente tenían una conducta relevante y notoria en gestiones propias de lo gremial.

Así, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VII, en autos Largel, Daniel Arturo y otros c. El Rápido Argentino S.A. (13/09/2011. Publicado en La Ley: DT 2012 (enero), 3559 Cita online: AR/JUR/60905/2011) ha resuelto que:

*1. Es nulo el despido discriminatorio de un trabajador que tiene el carácter de activista gremial, razón por la cual debe volverse al estado anterior del acto extintivo y ordenarse su reinstalación en su puesto habitual de trabajo generándole el derecho a percibir el pago de los salarios caídos desde la fecha del acto nulo hasta la efectiva reinstalación en sus habituales tareas y en idénticas condiciones (Art. 16 Constitución Nacional y art.1, ley 23.592)*

En sentido similar, la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, en autos Sandes, Hugo Raúl c. Subpga S.A. (05/10/2011. Publicado en La Ley: DT 2011 (diciembre) , 3337, con nota de Juan José Etala (h.); Cita online: AR/JUR/58292/2011) sentenció que:

---

<sup>3</sup> De acuerdo a la ley 23.551, Artículo 10. — *Se considerarán asociaciones sindicales de trabajadores las constituidas por:*

*a) Trabajadores de una misma actividad o actividades afines;*

*b) Trabajadores de un mismo oficio, profesión o categoría, aunque se desempeñen en actividades distintas;*

*c) Trabajadores que presten servicios en una misma empresa.*

<sup>4</sup> Se encuentran comprendidos dentro de la tutela sindical los delegados del personal, los funcionarios de los sindicatos (miembros de la comisión directiva, congresales, integrantes de las comisiones revisoras y de la junta electoral), los miembros de comisiones paritarias y los candidatos. Tanto titulares como suplentes.

1. Son inconstitucionales los arts. 48 y 52 de la Ley 23.551, en cuanto refieren como sujetos amparados por la garantía sindical sólo a aquellos trabajadores que ocupen cargos en asociaciones con personería gremial, pues resultan incompatibles con el principio de libertad sindical que se encuentra consagrado en el art. 14 bis de la Constitución Nacional y en los instrumentos internacionales a ella incorporados, en especial el Convenio 87 de la OIT que integra el expreso texto del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
2. La estabilidad reforzada sólo para dirigentes de sindicatos con personería gremial — arts. 48 y 52, Ley 23.551—, no es una de las prerrogativas que resultan admitidas por el Convenio 87 de la OIT, y priva a las organizaciones sindicales con simple inscripción registral de los medios esenciales para defender los intereses profesionales de sus miembros, organizar su gestión y actividad, y formular su programa de acción.
3. El diferente grado de tutela reconocido a los dirigentes sindicales, según provengan de asociaciones simplemente inscriptas o con personería gremial —arts. 48 y 52, Ley 23.551—, afecta tanto la libertad de los trabajadores individualmente considerados, constriñendo a aquellos que se dispongan a actuar como representantes a adherirse a la entidad con personería gremial, como la libertad de los sindicatos simplemente inscriptos y la de sus representantes. (Del voto del Dr. Soria)
4. Debe declararse la inconstitucionalidad de los arts. 48 y 52 de la Ley 23.551, en cuanto refieren como sujetos amparados por la garantía sindical sólo a aquellos trabajadores que ocupen cargos en asociaciones con personería gremial, ello en virtud de lo decidido por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en la causa "Rossi" —09/12/2009, LA LEY 21/12/2009, 11—, a la que cabe remitirse por cuestiones de economía y celeridad procesal. (Del voto del Dr. Genoud)

Como antecedente, debe señalarse que la Corte Suprema de Justicia de la Nación ya en los autos "Alvarez, Maximiliano y otros c/ Cencosud S.A. s/ acción de amparo", de fecha 07 de Diciembre de 2010, se había inclinado por la procedencia de la reinstalación en el cargo y reparación económica en caso de despido discriminatorio por motivos sindicales, determinando la aplicación de la Ley 23.592 al ámbito del derecho individual del trabajo.

#### **b. Jubilación del trabajador que goza de estabilidad sindical**

Del mismo modo, la protección de las actividades sindicales ha prevalecido en reciente pronunciamiento sobre el derecho del empleador de intimar al trabajador a que inicie los trámites jubilatorios.

Sobre el punto, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala VII, en autos Desousa Pires, Valentin c. Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires s/juicio sumarísimo (30/09/2011. Publicado en La Ley: DT 2012 (enero) , 3566, con nota de Claudio Aquino y Juan José Etala (h.); Cita online: AR/JUR/61074/2011) ha decidido que

1. El acceso a un cargo amparado por la estabilidad sindical, que implica una prórroga del plazo establecido en el Art. 91 de la LCT, no involucra un privilegio arbitrario para el representante sindical, pues, la garantía le es reconocida, fundamentalmente, para la defensa del interés de los trabajadores representados.
2. Cuando se presenta un conflicto entre los Arts. 252 de la LCT y 48 de la Ley 23.551, es decir, entre el derecho del representante sindical a no ser despedido arbitrariamente, a que no se modifiquen las condiciones de trabajo ni se lo suspenda y el derecho del empleador a extinguir

la relación laboral en caso de que aquel reuniera los requisitos para jubilarse, el conflicto debe resolverse a favor del derecho cuyo reconocimiento emana de la norma de jerarquía superior, basada en los principios que afirman la libertad sindical, como los Tratados Internacionales pertinentes y la Constitución Nacional.

### c. Enfermedad o accidente inculpable y tutela sindical

La defensa de la actuación de los sindicatos ha llevado también a exigir la previa deducción de la acción de exclusión de tutela contra un delegado sindical que sufriera una enfermedad o accidente inculpable y a quién no se le pudieron otorgar tareas livianas. Sobre el punto, la Corte Suprema de Justicia de la Provincia de Santa Fe, en autos Fernández, Carlos Alberto Julio c. I.M.A.I. S.A. y/o quien resulte empleador y/o prop. y/o resp. s/laboral (20/07/2011. Publicado en La Ley: DT 2011 (noviembre), 3041. Cita online: AR/JUR/42532/2011) sentenció que:

1 - Estando reconocido que el trabajador revestía la condición de delegado gremial, resulta arbitraria la sentencia que en el juicio por cobro de indemnizaciones por despido incausado, consideró cuestiones relacionadas con la legitimidad de la decisión del empleador de romper el contrato en el marco de los arts.212 y 247 de la ley de contrato de trabajo, en tanto dicha determinación fue adoptada sin cumplir con el procedimiento de exclusión previsto en el art.52 de la ley 23.551 de asociaciones sindicales, al que debería haber acudido con carácter previo a la adopción de cualquier resolución que involucraba el vínculo.

2 - El empleador que no puede otorgar al trabajador amparado por la ley 23.551 de asociaciones sindicales, tareas acordes a su capacidad parcial remanente debe, para extinguir el vínculo de acuerdo al art.212 de la ley de contrato de trabajo, intentar la acción de exclusión prevista en el art.52 de aquella ley, en la medida en que la disolución contractual operada en ese marco supone una justa causa de despido que, aunque no guarda relación con la justa causa disciplinaria ni con incumplimiento alguno, resulta de una habilitación legal condicionada a una imposibilidad fáctica de continuar con el vínculo por imposibilidad de su objeto.

3 - El despido dispuesto por el empleador alegando no poseer tareas acordes a la capacidad del trabajador es un acto alcanzado por la prohibición contenida en el art.48 de la ley 23.551 de asociaciones sindicales, de modo que el trabajador puede –a su opción- ejercer las acciones de reinstalación o reclamar el pago de una indemnización especial, no pudiendo en ese juicio debatirse si había o no tareas acordes, pues el empleador que entendió que no las había debió demostrarlo en una previa acción de exclusión de tutela sindical.

4 - El despido arbitrario, inmotivado o “ad nutum” de un trabajador amparado por la ley 23.551 de asociaciones sindicales debe considerarse de objeto prohibido, en tanto ni siquiera asiste al empleador la posibilidad de solicitar la exclusión de la garantía, pues esta acción presupone la invocación y prueba de una causa para proceder.

5 - El despido causado o “disciplinario” en el sentido del art.242 de la ley de contrato de trabajo no puede reputarse, con relación a un trabajador amparado por la ley 23.551 de asociaciones sindicales, técnicamente prohibido desde el punto de vista del objeto, sino supeditado a condiciones formales o procedimentales de validez cuyo incumplimiento provoca la nulidad del acto.

La reseña precedente muestra claramente la actual interpretación de extensión de la protección a sindicatos sin personería gremial y a actividades sindicales “no orgánicas”, es decir, desplegadas por quienes no ocupan cargos ni cumplen funciones en las organizaciones sindicales. También son una concreción más del principio general de que ante la duda se debe escoger la interpretación más

favorable al trabajador máxime cuando se trata de quienes cumplen tareas sindicales.

Mario Eduardo Castro Sammartino

**Advertencia:** El presente boletín tiene propósitos meramente informativos y no puede ser considerado asesoramiento o consejo legal, para lo cual deberá dirigirse al profesional que regularmente lo atiende.