



## **TUTELA SINDICAL**

La tutela sindical es una institución que tiene como finalidad la protección de los representantes gremiales en el desempeño de sus funciones, esta institución tiene su recepción normativa tanto en la Constitución Nacional en su Artículo N°14 bis, como en la Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.551.

En Relación al Artículo N° 14 bis de la Constitución Nacional este dispone en relación a la cuestión en análisis:

*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.*

*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...”.*

La Ley N° 23.551 dispone en su Artículo N° 47 que todo trabajador o asociación sindical que fuere impedido u obstaculizado en el ejercicio regular de los derechos de la libertad sindical garantizados por la presente ley, podrá recabar el amparo de estos derechos ante el tribunal judicial competente, conforme al procedimiento Civil y Comercial de la Nación o equivalente de los códigos procesales civiles provinciales, a fin de que éste disponga, si correspondiere, el cese inmediato del comportamiento antisindical.

En relación a los sujetos que ampara la legislación mediante la tutela sindical se dispone que son los trabajadores que ocupan cargos electivos o representativos en asociaciones sindicales con personería gremial, en organismos que requieran representación gremial, o en cargos políticos en los poderes públicos.

Estos trabajadores tendrán derecho: de gozar de licencia automática sin goce de haberes, (la remuneración del trabajador en estos casos esta a cargo del sindicato que solicitó la licencia), a la reserva del puesto y ser reincorporado al finalizar el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedidos durante el término de un año a partir de la cesación de sus mandatos, salvo que mediare justa causa de despido.

El tiempo de desempeño de dichas funciones, será considerado período de trabajo a todos los efectos, excepto para determinar promedio de remuneraciones.

Los representantes sindicales en la empresa elegidos de conformidad con lo establecido en el Artículo N° 41 de la presente Ley continuarán prestando servicios y no podrán ser suspendidos, modificadas sus condiciones de trabajo, ni

despedidos durante el tiempo que dure el ejercicio de su mandato y hasta un año más, salvo que mediare justa causa.

Requisitos a observar para que proceda la garantía:

- a) Que la designación se haya efectuado cumpliendo con los recaudos legales.
- b) Que haya sido comunicada al empleador, (La comunicación se probará mediante telegramas o cartas documento u otra forma escrita).

Contenido de la tutela:

A partir de su postulación para un cargo de representación sindical, cualquiera sea dicha representación, el trabajador no podrá ser suspendido sin justa causa, ni modificadas sus condiciones de trabajo, por el término de seis 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.

Cesación de actividades del establecimiento o suspensión general de las tareas:

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 la ley.

En el mismo sentido se manifiesta el Artículo N° 52 de la Ley en análisis al disponer que los trabajadores amparados por la tutela sindical, no podrán ser suspendidos, despedidos ni con relación a ellos podrán modificarse las condiciones de trabajo, si no mediare resolución judicial previa que los excluya de la garantía, conforme al procedimiento establecido en la Ley.

El juez o tribunal interviniente, a pedido del empleador, dentro del plazo de cinco días podrá disponer la suspensión de la prestación laboral con el carácter de medida cautelar, cuando la permanencia del cuestionado en su puesto o en mantenimiento de las condiciones de trabajo pudiere ocasionar peligro para la seguridad de las personas o bienes de la empresa.

La violación por parte del empleador de las garantías establecidas en los Artículos citados en el párrafo anterior, dará derecho al afectado a demandar judicialmente, por vía sumarísima, la reinstalación de su puesto, con más los salarios caídos durante la tramitación judicial, o el restablecimiento de las condiciones de trabajo.

Si se decidiere la reinstalación, el juez podrá aplicar al empleador que no cumpliera con la decisión firme, las disposiciones del Artículo N° 666 bis del Código Civil, durante el período de vigencia de su estabilidad.

El citado Artículo Nº 666 bis dispone: "Los jueces podrán imponer en beneficio del titular del derecho, condenaciones conminatorias de carácter pecuniario a quienes no cumplieron deberes jurídicos impuestos en una resolución judicial.

Las condenas se graduarán en proporción al caudal económico de quien deba satisfacerlas y podrán ser dejadas sin efecto o reajustadas si aquél desiste de su resistencia y justifica total o parcialmente su proceder".

El trabajador, salvo que se trate de un candidato no electo, podrá optar por considerar extinguido el vínculo laboral en virtud de la decisión del empleador, colocándose en situación de despido indirecto, en cuyo caso tendrá derecho a percibir, además de indemnizaciones por despido, una suma equivalente al importe de las remuneraciones que le hubieren correspondido durante el tiempo faltante del mandato y el año de estabilidad posterior.

Si el trabajador fuese un candidato no electo tendrá derecho a percibir, además de las indemnizaciones y de las remuneraciones imputables al período de estabilidad aún no agotado, el importe de un año más de remuneraciones.

La promoción de las acciones por reinstalación o por restablecimiento de las condiciones de trabajo a las que refieren los párrafos anteriores interrumpe la prescripción de las acciones por cobro de indemnización y salarios caídos allí previstas. El curso de la prescripción comenzará una vez que recayere pronunciamiento firme en cualquiera de los supuestos.

#### La tutela sindical puede cesar por las siguientes causas:

Renuncia del Trabajador al empleo: en primer lugar podemos citar como causa del cese de la tutela a la renuncia del trabajador al empleo, esto es una consecuencia lógica en razón de que la extinción del vínculo laboral trae aparejada la consecuente extinción de la función.

Renuncia al cargo gremial: otra posibilidad es que el trabajador renuncie al cargo gremial, continuando su relación laboral con el empleador, otorgándole la Ley una continuidad en la tutela por doce meses.

Remoción del cargo por parte del sindicato: el sindicato puede remover del cargo gremial al trabajador extinguiendo de esta manera el mismo no obstante ello la tutela subsistirá por doce meses.

Finalización del mandato: la finalización del mandato es otra de las causales por las cuales se extingue la tutela prorrogándose por doce meses la protección del trabajador.

Cese y suspensión de la actividad: en el supuesto del cese de la actividad se extingue la tutela pero en este caso no se extenderá la protección por los doce meses subsiguientes. En cambio cuando se produce la suspensión general de la actividad del establecimiento la tutela cesa en forma temporal, limitándose el cese al tiempo que se extienda la suspensión de la actividad.

Incapacidad y muerte del trabajador: la muerte como la incapacidad que le impida al trabajador reintegrarse al empleo también tienen un efecto de extinción de la tutela.