

---

# LA TUTELA SINDICAL A LA LUZ DE LA NUEVA DOCTRINA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES

Por Adolfo Nicolás **Balbín**<sup>42</sup>

**Resumen:** en el presente trabajo se investiga el alcance del instituto de la exclusión de la tutela sindical, al abrigo de las nuevas interpretaciones que, sobre ese tema, ha expresado la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires. El objetivo ha sido combinar la interpretación actual de la SCBA con conceptos e ideas claves provenientes del derecho colectivo del trabajo, tanto de orden nacional como internacional, y que rodean de manera indispensable al tópico seleccionado. De esa manera, comenzamos repasando brevemente el instituto de la tutela sindical, para luego avanzar con el estudio del proceso de exclusión de la tutela, vinculando ese tema con la actual jurisprudencia de máximo tribunal local que, según concluimos, toma para sí importantes elementos provenientes del derecho internacional del trabajo y del derecho constitucional nacional, en procura de la mejor defensa de los intereses colectivos obreros.

**Palabras clave:** tutela sindical- proceso de exclusión de tutela- Suprema Corte.

**Abstract:** in this paper we investigate the scope of the exclusion of union tutelage, taking into consideration the recent interpretations made by the Supreme Court of Justice

---

<sup>42</sup>Abogado (UNLP). Especialista en Derecho Social (UNLP). Profesor Adjunto en Derecho Social, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Nacional de La Plata, Argentina. Correo electrónico: [nicolasbalbin@hotmail.com](mailto:nicolasbalbin@hotmail.com)

---

of the Province of Buenos Aires. The objective of the paper is to analyze whether the current interpretation of the Supreme Court can be understood under key concepts and ideas stemming from collective labor law, both nationally and internationally, and that determine the topic here discussed. Thus, we start by briefly reviewing the institute of trade union protection and then we address the process of guardianship exclusion, linking this issue with the current case law of the highest local court. Finally, we conclude by stating that the Supreme Court's interpretation takes important elements from international labor law and national constitutional law, in pursuit of the best defense of collective labor interests.

**Key words:** union protection - process of exclusion of guardianship- Supreme Court.

## I.- Introducción.

El presente trabajo que versa de manera general sobre la tutela sindical, gira especialmente en torno a una novedad jurisprudencial reciente dada en la órbita de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires que, superando la clásica doctrina, ha modificado su interpretación respecto a la naturaleza y los efectos del proceso de exclusión de la tutela sindical, adhiriendo a los mejores parámetros internacionales que sobre el punto se han vertido, a la vez que se ha alineado también, según creemos, con el espíritu protectorio del Derecho del Trabajo y la amplia tutela constitucional de que resulta merecedor el trabajador.

En tal línea, creemos importante, primeramente, repasar ciertos contenidos generales sobre el instituto de la tutela sindical, para continuar explicando luego el significado e importancia del proceso de exclusión de la tutela, centrándonos posteriormente en la referencia puntual de los alcances de tal instituto en la jurisprudencia del más alto Tribunal local. Respecto a lo último, dividiremos ese camino entre un aspecto clásico, y la vertiente adoptada recientemente –junto con un breve análisis de la nueva postura y el bloque federal de constitucionalidad-, lo que aportará interesantes y actuales datos, conforme lo que aquí buscamos.

En una línea siguiente, propenderemos a exponer los puntos de contacto entre esa nueva conquista de los trabajadores en la esfera provincial, y el derecho de interés público. Finalmente, expondremos nuestras conclusiones sobre el tópico analizado.

---

## II.- Alcance conceptual de la tutela sindical.

En líneas generales, podemos decir que la tutela sindical es un derecho con que cuentan ciertos trabajadores llamados a cumplir funciones de representación – o similares-, de un grupo de obreros, y que se traduce lisa y llanamente en el goce de la estabilidad en su puesto de trabajo por un cierto período de tiempo, o el poder de protección llamado a enervar cualquier conducta tendiente a extinguir su contrato de trabajo, o bien suspenderlo o modificarle alguna de sus condiciones pactadas inicialmente, siempre que no se de alguna causal que justifique, en su caso, proceder de manera contraria al derecho enunciado.

En este sentido expresa el profesor Ricardo Cornaglia que: “En los estados sociales de derecho, la organización de la red de mandatos que constituye el sindicalismo, se fortalece mediante formas de protección establecidas por el instituto de la tutela sindical” (2010: 467).

Efectivamente, el derecho sindical, como rama jurídica perteneciente al derecho colectivo del trabajo, nacido con el afán de regular el fenómeno de agrupamiento o asociación de los trabajadores para la mayor y mejor protección de sus intereses profesionales individuales y colectivos, se hace de un instituto tan importante como la tutela sindical a fin de resguardar a quienes, actuando en pos de un interés grupal, se encuentran expuestos a sufrir las presiones o embates provenientes tanto del Estado en sus diversas variantes, como de los empresarios, asociaciones sindicales, o de un grupo de pares, que pueden afectarlos.

Y es que la puesta en práctica de uno de los principios fundantes del derecho sindical, como es la libertad sindical, encuentra indefectiblemente trabas u obstáculos en el ejercicio de la militancia obrera, manifestándose tales impedimentos en fuerzas o razones contrarias tanto de orden económico como también político que actúan en diversos momentos del ejercicio profesional como valladares contrarios a los intereses de la clase que se intenta resguardar.

Así, siendo necesaria la asociación de los trabajadores a fin de poder negociar seriamente con un poder que se torna cada vez más dominante -y a partir del reconocimiento de los intereses comunes con sus pares, de necesidades comunes insatisfechas, de iguales condiciones de miseria y explotación traducida después de un cierto tiempo en una verdadera conciencia de clase-, paulatinamente fueron gestándose en ese colectivo nuevas formas de reivindicaciones y luchas que, pulidas, comenzaron a representarse como simples reuniones, para pasar luego a formas más desarrolladas que tendieron, con el paso del tiempo, a constituir las aristas principales de las actuales agrupaciones profesionales, en cuya agenda se incluye de manera permanente la discusión y

---

planificación de ideas tendientes a lograr una mejora en las condiciones de la clase trabajadora.

Esta gesta del movimiento sindical, produjo como consecuencia la toma de partido respecto a la necesaria constitución de mecanismos de coraza, que protegieran a los que intervenían funcionalmente entre los obreros y los demás grupos de poder. Poco a poco este movimiento iba a dar sus frutos.

A nivel internacional, la Carta Americana de Garantías Sociales aprobada por la IX Conferencia Internacional Americana en Bogotá en 1948, consignó en su artículo 26, relacionado con el derecho de asociación, lo que sigue: “Los miembros de las directivas sindicales, en el número que fije la respectiva ley, y durante el período de elección y mandato, no podrán ser despedidos, trasladados de empleo, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, sino por justa causa, calificada previamente por la autoridad competente”. Por su parte, los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, dan cuenta de una amplia protección en materia de tutela sindical, a través de una importante coraza otorgada al principio de la libertad sindical.

En ese tramo, el primero de los Convenios expresa que: “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” (art. 2). En la misma senda, su artículo 12 establece que: “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”.

Por su parte, el Convenio 98 reza: “Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo” (art. 1.1). Y sigue diciendo que: “Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato”; b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo” (art. 1.2).

A nivel constitucional nacional, la garantía de la tutela sindical está consagrada en el segundo párrafo del artículo 14 bis de nuestra carta magna, que reza: “Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el

---

cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo”.

A nivel legal interno, tal instituto se encuentra receptado en el Título XII de la Ley de Asociaciones Sindicales (L.A.S) nro. 23.551, artículos 47 a 52.

Por su parte, la Constitución de la Provincia de Buenos Aires, en su artículo 39 inciso segundo, prescribe: “La Provincia reconoce los derechos de asociación y libertad sindical, los convenios colectivos, el derecho de huelga y las garantías al fuero sindical de los representantes gremiales”.

Como se advierte, existe una íntima vinculación entre el principio de la libertad sindical –de carácter estructural-, y el derecho de la tutela colectiva. En efecto, la protección de quien viene a representar los intereses de la clase obrera, no puede sujetarse al acto material y asociacional que conlleva la afiliación a una entidad profesional que, aunque importante para la conjunción de intereses de clase, no tiene (o no debería tener) entidad suficiente como para encorsetar el goce de la estabilidad sindical al recaudo de la previa agremiación formal. Ello supone tener en cuenta el carácter dinámico de la libertad sindical, eliminando su faceta estática o dogmática.

Nuestro Superior Tribunal Provincial ha dicho que: “Las dos facetas de la libertad sindical, individual y colectiva, confluyen en un punto clave: el haz o conjunto de garantías que conforman lo que se denomina “fuero sindical”, destinadas a proteger la labor de los dirigentes sindicales tendientes a posibilitar su libre ejercicio orientado al logro de los intereses supraindividuales del colectivo de trabajadores representado (manteniéndola indemne de represalias, obstáculos e intervenciones foráneas), lo que en la Constitución nacional se refleja en la concluyente enunciación de que “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- (SCBA: “Coletto”, L 115030, sent. 16/07/2014; SCBA: “Ferulano”, L 79331, sent. 05/10/2011; SCBA: “Sandes”, L 93122, sent. 05/10/2011).

### **III.- El proceso de exclusión de tutela. Significado.**

Tal cual antes se dijo, el derecho de la tutela sindical supone el otorgamiento de una protección frente a la posibilidad de despido, de modificaciones en las condiciones de trabajo, o bien de suspensión laboral.

Como se puede observar, a la hora de atribuir protección en atención a las especiales funciones profesionales cumplidas por ciertos representantes de los trabajadores, no hay en el texto de la Ley de Asociaciones Sindicales más distinción que el carácter meramente colectivo de las tareas profesionales cumplidas por los mismos, ello en atención a la referencia que el texto constitucional hace sobre la "gestión sindical". En tal sentido, expresó Bidart Campos que: "las garantías están deparadas en ese marco estrecho; para cumplir una gestión sindical, y no fuera de él. Si no, serían un privilegio de la persona del representante, y no una protección a su cargo y a su actividad de representante" (1981:529), escribiendo en su momento Rodolfo Nápoli que: "No les ha otorgado, por manera alguna, un fuero personal, ni les ha rodeado tampoco de inmunidades. Ello sería contrario no solo a la naturaleza de las asociaciones profesionales, sino también a la soberanía del pueblo, única fuente de poder" (1969:86).

Resumiendo el alcance subjetivo, podemos decir que se protege tanto a los representantes que hayan resultado electos en el proceso eleccionario convocado por la asociación sindical de trabajadores con personería gremial (ello no obstante que debemos recordar la interpretación extendida por la Corte Suprema de Justicia de la Nación a los representantes que formen parte de una asociación simplemente inscripta, conforme a los siguientes casos: CSJN: "Asociación de Trabajadores del Estado c. Ministerio de Trabajo", sent. 11/11/08; CSJN: "Rossi Adriana María c. Estado Nacional", sent. 9/12/09; CSJN: "Asociación de trabajadores del Estado c. Municipalidad de Salta", sent. 18/07/2013; entre los más relevantes y progresivos en la materia), así como también a quienes resulten postulados para un cargo de representación, es decir aquí incursionamos en la figura de los candidatos, cuya protección está asegurada por el artículo 50 de la ley sindical, y se dinamiza a partir de la oficialización de su propuesta en orden al procedimiento electoral aplicable, y siempre que se haya comunicado al empleador en cuestión dicha candidatura<sup>43</sup>.

Sobre el ámbito instrumental de la tutela sindical, el ordenamiento actual ha sido ensanchado en relación con las anteriores regulaciones<sup>44</sup>, utilizando para prevenir actos contra tutela no solamente medios sancionatorios o represivos (multas al empleador, por ejemplo), sino que también se ha incluido en el título XII de la Ley 23.551 un mecanismo preventivo de protección consistente en el proceso judicial de exclusión de la tutela, como recaudo previo para que los trabajadores amparados por las garantías previstas en los artículos 40, 48 y 50 de la ley puedan –

---

<sup>43</sup> El artículo 29 del Decreto reglamentario 467/88 precisa el concepto legal de "postulación para el cargo", prescribiendo que se tendrá por tal al trabajador a partir del momento en que el órgano de la asociación sindical con competencia para ello tenga por recibida la lista que lo incluye como candidato, con las formalidades necesarias para pasar a expedirse acerca de su oficialización. Vale decir, cuando se concrete la presentación respectiva con los recaudos legales y estatutarios correspondientes ante la Junta Electoral u organismo similar de la respectiva asociación.

<sup>44</sup> Simplemente a tenor informativo, mencionaremos los principales antecedentes normativos nacionales respecto de la regulación actual: Decreto Ley 23.852/1945; Decreto Ley 9270/1956; Ley 14.455 del año 1958; Ley 20.615 del año 1973; y Ley –de facto- nro. 22.105 del año 1976.

---

luego de su trámite-, ser suspendidos, despedidos, o bien modificadas sus condiciones de trabajo (artículo 52 LAS). A su vez, se enlista en el mismo artículo 52 un mecanismo de tipo reparatorio, tendiente al restablecimiento de las garantías afectadas, permitiendo al trabajador demandar judicialmente, por la vía sumarísima, la reinstalación en su empleo, con más los salarios caídos durante la tramitación judicial, o el restablecimiento de las condiciones de trabajo anteriores al acto violatorio de las garantías consagradas.

Entonces, para poder afectar el normal desempeño laboral del trabajador tutelado –ya sea que se quiera despedir, suspender, o bien modificar ciertas condiciones de su trabajo-, el interesado, obligatoriamente, debe tramitar ante la justicia competente un proceso denominado de exclusión de la tutela sindical. En el mismo, la resolución judicial se constituye en un recaudo previo indispensable a los fines de excluir al representante o candidato colectivo (según el caso), de la garantía especial reconocida por la Ley de Asociaciones Sindicales. Dicho íter procesal resulta abreviado, aplicándose las normas correspondientes al proceso sumarísimo.

Respecto del proceso de exclusión de tutela sindical receptado en el artículo 52 de la L.A.S, la doctrina ha planteado que tal precepto contempla una forma particular de protección de la estabilidad en sentido amplio, por la cual no es posible afectar los contratos de trabajo de los representantes sindicales, si no media una resolución judicial que los excluya de la garantía (Cornaglia, 2010:543).

En ese sentido, el poder del empleador queda condicionado por la ley en función de la tutela, obligándose al empleador a transitar por un carril judicial, a fin de que una autoridad objetiva e imparcial, garantice la ausencia de motivos antisindicales en la conducta de aquel que quiera alterar, con su poder derogatorio, una garantía constitucional (a su respecto consultar: SCBA: "Laprida", AyS 1994 III 392, sent. 16/08/1994).

Entonces, la exclusión de la tutela del representante electo o candidato sindical, puede operar únicamente en los casos en que el empleador haya iniciado el correspondiente proceso de exclusión, y haya obtenido una sentencia favorable. Luego, si no ha incoado tal trámite, o bien se anticipa a la decisión judicial a dictarse (ya sea a la decisión judicial final en ese íter, o bien al pedido de una medida de carácter provisional), y corrompe la coraza de la tutela gremial, el trabajador afectado, en orden al dinamismo del principio de la libertad sindical, podrá petitionar la reinstalación en su puesto –con más los salarios caídos durante la tramitación judicial-, o el restablecimiento de las condiciones de trabajo alteradas -conf. art. 52 párr. 2do. L.A.S- (ver SCBA: "Rodríguez", L 69189, sent. 22/12/1999).

---

Por ende, en líneas generales, es dable decir que el inicio del trámite de exclusión no altera automáticamente el normal desempeño laboral y sindical del obrero representante, situación que cambiaría de obtener una medida provisional de exclusión durante su curso, o bien de lograrse una resolución final que se avenga a los argumentos citados por el pretensor del desafuero, en el caso. Respecto de la primera posibilidad –obtención de una medida de carácter provisional-, vale señalar la diferencia que separa al artículo 52 de la Ley 23.551 en relación a lo que a su respecto prescribe el artículo 30 de su Decreto Reglamentario nro. 467 de 1988. En efecto, mientras la ley prescribe que la medida cautelar de suspensión de la prestación laboral podría a llegar a fundarse en el peligro que la permanencia del cuestionado en su puesto o el mantenimiento o de las condiciones de trabajo, pudiese ocasionar para la seguridad de las personas o bienes de la empresa, la reglamentación introduce a su respecto elementos no incluidos en la redacción legal así como conceptos peligrosamente indeterminados. Así las cosas, en cuanto a lo primero, el decreto prescribe que los peligros –además de potenciales-, podrían afectar no solamente a las personas de la empresa, sino también a aquellos ajenos a la misma y, en cuanto a lo segundo, introduce como causal de petición de la exclusión el eficaz funcionamiento de la empresa lo cual, a las claras, deja abierta la posibilidad para que el empleador, sin justificar acabadamente los perjuicios que el trabajador representante le pudiese irrogar al mismo o a la organización productora, desvíe su conducta al margen de la norma legal, abriendo las puertas para una posible conducta arbitraria.

Cerrando el presente apartado, es dable señalar que, en materia de exclusión de la tutela sindical, de manera obligatoria, a la conducta proba del empleador, debe sumarse una autorización judicial emanada del juez natural de la causa (Tribunales Laborales de instancia única, en la Provincia de Buenos Aires), únicos habilitados para decretar una medida cautelar o bien dictar una resolución final en el proceso sumarísimo.

#### **IV.- Visión clásica de la SCBA sobre la naturaleza del proceso de exclusión.**

Insertándonos aún más en el tópico que nos ha motivado a escribir estas páginas, nos conducimos en este apartado a estudiar la interpretación que la SCBA ha mantenido durante largo tiempo, respecto a la consideración de la naturaleza de la decisión adoptada en el proceso de exclusión de la tutela sindical.

Adelantamos que si bien existe una relación estrecha entre los diferentes puntos de este trabajo, el ensamble habido entre este apartado y el siguiente –en que trataremos la doctrina actual- resulta clave para comprender el punto

---

neurálgico investigado, asentado el mismo en los nuevos aires que en materia de tutela sindical ha expresado nuestro Superior Tribunal Provincial.

Para empezar, y sentar una base de comparación, diremos que en relación al tópico que ahora nos convoca, la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, en varias de sus salas, mantiene la opinión que comprende que el juicio de exclusión de tutela, de trámite por un proceso sumarísimo, origina una decisión de carácter pleno y definitivo, debiendo garantizarse en dicho tránsito la debida defensa de las partes, y adquiriendo la decisión allí adoptada el carácter de cosa juzgada (a tenor ejemplificativo, citamos algunos precedentes: CNAT, Sala VII, causa: "Centro Gallego de Buenos Aires c/ Molina de Melian, Rosa y otros s/ sumarísimo", sent. 31/8/1995; CNAT, Sala III, causa: "Institutos Antártida Argentina S.A c/ Soria Berta", sent. 28/3/1994; CNAT, Sala I, causa: "Ganadera Esmeralda S.A c/ Jaimes, Víctor", sent. 12/3/1990; CNAT, Sala III, causa: "Cordero Cavallo & Lartaret S.A. vs. Porcel, Roberto J.", sent. 22/06/2005; CNAT, Sala IX, causa: "Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires vs. Sandoval, Elsa", sent. 17/05/2006).

Por su parte, buena doctrina alineada en tal óptica interpretativa, comprende que si el juez da la autorización para despedir, es porque ha emitido un pronunciamiento definitivo sobre lo que ha sido sometido a su decisión (Fernández Madrid, 2007:292), agregándose desde la misma vereda que la sentencia dictada en el procedimiento sumarísimo de exclusión de tutela no constituye una medida cautelar, sino una decisión de carácter pleno y definitivo, en el que la resolución de las cuestiones controvertidas producen el efecto de la cosa juzgada material y no pueden volverse a debatir en un proceso posterior (Etala, 2017:268).

Contrariamente a las posiciones progresivas antes aludidas, la SCBA, durante largo tiempo, rechazó por mayoría esas consideraciones; y, en una visión de tipo clásica, intentó distinguir entre el contrato y sus posibles vicisitudes, de las acciones sindicales que tutelan a los representantes gremiales. De manera que por un lado tendría que cumplirse el tránsito por el proceso de exclusión de tutela sindical mas, luego de terminado el mismo, sería necesario juzgar sobre el hecho motivante de aquella acción judicial, en otro juicio.

Una variante de esta posición hoy superada, se puede encontrar en la obra del profesor Ricardo Cornaglia, quien textualmente aludió a que:

Esto es lo que obliga a reconocer, que el resultado del proceso sumarísimo de desafectación de la tutela, no deja de ser un proceso cautelar (siendo necesario distinguir entre proceso cautelar y medida cautelar), sin notas definitivas y sin valor de cosa juzgada. Con lo que una sentencia procesando una desafectación legitimada por un juez que dé por cumplida la etapa de la prejudicialidad impuesta, podría ser revisada por un proceso posterior, cuando el

---

empleador finalmente tome la medida que se autorizaba en el primero a título preventivo. (...) la validez de cosa juzgada que se le atribuye a la resolución, es restringida a dos cuestiones: una de hecho, relativa a la conducta atribuida al propio trabajador, y otra jurídica, la proporcionalidad entre aquella y la medida adoptada (Cornaglia, 2010:554-556).

Haciendo un breve repaso por la doctrina de la SCBA –hoy superada-, podemos citar algunos casos típicos que ilustran la posición restrictiva mantenida por la mayoría del Tribunal. De esa manera –por un lado-, nos encontramos con ciertos fallos en donde la Corte provincial entendió que la decisión adoptada por el Tribunal Laboral en el proceso de exclusión de tutela no era definitiva, sino encargada solamente de entender el primer tramo de la contienda (ver por ejemplo: SCBA: “Municipalidad de Azul”, LP Ac 106.705, sent. 05/08/2009), o bien reconociéndole virtualidad únicamente para poder alterar las condiciones de trabajo del representante (SCBA: “Subiza”, LP L 90592, sent. 22/10/2008).

En la misma senda, nos encontramos con otro grupo de fallos en donde la SCBA interpretó que el tribunal competente para entender en el proceso de exclusión, únicamente debía cerciorarse respecto a la presencia de verosimilitud en el argumento apuntado por el empleador como fundamento de su petición sumarísima, sin que el juzgador pudiera emitir opinión alguna vinculada con la legalidad o justicia de la medida que se intentaba aplicar al representante (en ese sentido, consultar las siguientes causas: SCBA: “Mapelli”, L 81958, sent. 9/11/2005; SCBA: “Banco Provincia”, L 98143, sent. 11/03/2009; SCBA: “Campatelli”, L 116.369, sent. 30/10/2013; entre otras).

De manera que en la jurisprudencia tradicional de la SCBA, el juez encargado de entender en un proceso de exclusión de tutela sindical, únicamente estaba habilitado para corroborar la presencia de la verosimilitud en el derecho invocado por el empleador, mas no para requerir prueba suficiente que demostrare la ausencia de motivos antisindicales en la formalización inicial y, por extensión, analizar la misma más allá de los marcos del proceso precautorio.

No obstante ello, es importante remarcar dos cosas. Por un lado que, de considerarse encorsetado el proceso de exclusión en los límites estrictos de una medida cautelar y, por consiguiente, de exigirse únicamente la presencia de sus tres recaudos clásicos, no por ello tendríamos que pensar que necesariamente el análisis del juzgador tuviera que ser superficial pues, como lo ha puesto de manifiesto la propia SCBA en un importante fallo dentro de la materia previsional (aunque aplicable a este especial punto), la interinidad del juzgamiento en el terreno cautelar no es equivalente a la superficialidad en su tratamiento (voto del Dr. De Lázari en la siguiente causa: SCBA: “B. ,L. C.”, A 74.122, sent. 08/02/2017).

---

Por el otro, que en órbita con los derechos en juego dentro del instituto consagrado por el artículo 52 de la ley sindical nacional, obligadamente el juez debe escudriñar con cuidado los argumentos invocados, en orden a la naturaleza de los derechos en juego, y la protección emanada del principio de la libertad sindical, del que ya hemos hecho una breve reseña.

Sin embargo, aunque en minoría, el ministro Dr. Negri, en reiterados precedentes, hizo conocer una opinión disímil respecto a la visión clásica ya señalada y, en tal sentido, juzgó que la sentencia que declaraba la exclusión de la garantía sindical al trabajador amparado por los artículos 40, 48 y 50 de la L.A.S, por sus efectos, debía ser equiparada a definitiva y, por lo tanto, que era susceptible de casación (ver sus votos en minoría en los siguientes precedentes de la SCBA: "Propulsora Siderúrgica S.A.I.C.", L 43894, sent. 06/11/1990; "El Ternero S.A.", L 45736, sent. 30/03/1993; "Metalúrgica", L 47591, sent. 03/12/1991, entre otras).

## **V.- Superación y actualización provincial en el tema antes referido.**

En relación a lo que surge del anterior apartado, y vinculado al tema central de este trabajo, resulta esencial mencionar el cambio de doctrina de la SCBA en relación al proceso de exclusión de la tutela sindical que viene, en líneas generales, a transformar en mayoría la opinión del ministro Dr. Negri que antes se puso de manifiesto, alineándose con la vertiente protectoria que sobre ese ítem encontrábamos en la jurisprudencia y doctrina.

Puntualmente, dicho cambio de doctrina legal se materializó en el fallo "Fate S.A.I.C.I contra Ottoboni, Víctor Octavio s/ Exclusión de tutela sindical" (SCBA: L. 114451, sent. 20/12/2017). Para entender ese fallo, es necesario ilustrarnos respecto al marco fáctico allí debatido. A su respecto, vale mencionar que el Tribunal de Trabajo nro. 1 del Departamento Judicial de San Isidro, hizo lugar a la acción de exclusión de tutela sindical promovida por la sociedad actora, imponiendo las costas al vencido. Para así decidir, luego de tener por acreditado que el trabajador era delegado de personal por el Sindicato Único de Trabajadores del Neumático Argentino (SUTNA), en la etapa de sentencia, estableció que en el marco del proceso de desafuero sólo debía resolverse la verosimilitud del planteo sometido a decisión por el principal, sin emitir opinión acerca de la validez legal de la medida a aplicar, resaltando que: "esta sentencia no define la suerte o existencia del derecho de fondo de debatirse en un futuro litigio, pues comprende sólo el

---

primer tramo del procedimiento legalmente instituido para la dilucidación del derecho afectado conforme doctrina del Superior Tribunal Bonaerense...". Es decir que, el Tribunal de origen, siguió la doctrina por entonces vigente de la SCBA.

Y ante tal situación, el demandado, Víctor Octavio Ottoboni, interpuso dos recursos extraordinarios: uno de nulidad –al que no se le hizo lugar-, y otro de inaplicabilidad de ley –que tuvo un efecto contrario-, denunciando en dicho tramo, la vulneración del principio de la libertad sindical contenida en los artículos 14 bis y 75 inciso 22 de la C.N, así como también la garantía de la defensa en juicio. Manifestó además, que cuando la sentencia inicial hacía referencia a la verosimilitud de los hechos, resultaba imprecisa porque omitía expresar cuál sería la norma violada por el representante sindical.

Vale decir que el tratamiento del recurso de inaplicabilidad de ley (al que se hizo lugar), fue lo que abrió las puertas al cambio de la doctrina tradicional de la SCBA.

En el voto que inicia el fallo de la Corte, se pone de manifiesto por un lado, la doctrina tradicional de la SCBA que, como antes dijimos, defendía por mayoría la existencia de una concepción cautelar del proceso de exclusión de la tutela sindical, considerando que las decisiones de los tribunales de trabajo que hicieran lugar a la exclusión de la tutela, no constituían sentencia definitiva a los fines de la admisibilidad de los recursos extraordinarios, sin que correspondiese, por ende, emitir opinión acerca de la validez legal de la medida a aplicar por el patrón, considerándose desde antiguo, que dicha decisión no definía la suerte o existencia del derecho de fondo a debatirse, pues comprendía solamente el primer tramo del procedimiento legalmente instituido para la dilucidación del derecho del afectado (ap. III.3, voto del Dr. de Lázari).

Mas, por el otro, también se leen líneas como las que siguen:

"(...) es doctrina de esta Suprema Corte que las dos facetas de la libertad sindical, individual y colectiva, confluyen en un punto clave: el haz o conjunto de garantías que conforman lo que se denomina "fuero sindical", destinado a proteger la labor de los dirigentes sindicales y posibilitar su libre ejercicio, lo que en la Constitución nacional se refleja en la concluyente enunciación de que "los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad en su empleo" (III.3, voto del Dr. de Lázari) e, invocando un decisorio de la CSJN -"Fate S.A.I.C.I. c/ Ottoboni, Víctor Octavio s/ exclusión tutela sindical, sumarísimo" registro F.477.XLVII, afincado en la misma causa a raíz de haber sido declarados (por la SCBA) mal concedidos los remedios extraordinarios interpuestos por el trabajador-, se pone de manifiesto que las limitaciones de orden local no podían ser esgrimidas

por los Máximos Tribunales provinciales para omitir el tratamiento de las cuestiones federales sometidas a su conocimiento.

En ese tramo, la SCBA (en su primer voto), se conduce a replantear el criterio tradicional, dejando de lado la consideración del proceso de exclusión de la tutela sindical como una instancia cautelar, y abriendo las puertas para que se exija en ese trámite sumarísimo, ya no solamente la comprobación prima facie de la verosimilitud del derecho esgrimido por el empleador, sino la acreditación de sus circunstancias justificantes y que sirviesen como herramienta fundamental para erradicar la posible motivación antisindical en el comportamiento patronal. Destaca en esto que debía ser en el mismo y único proceso sumarísimo a sustanciarse ante el tribunal de trabajo competente, donde se debería dar el debate en que el juzgador tuviera que valorar los hechos invocados por el principal, y pronunciarse sobre su demostración o no, merituando sobre la legitimidad en el pedido de desafuero (ap. III.7 voto del Dr. de Lázari). En dicho orden, se firma que: “el trámite sumarísimo único -aunque abreviado- garantiza plenamente la debida defensa y no admite la duplicidad de procesos sobre la misma cuestión, resultando menester que el principal que intente despedir a un representante sindical no sólo inicie la acción de exclusión de tutela sino que también precise y pruebe en el pleito los hechos que motivan su petición” (punto III. 8).

En este punto es importante señalar brevemente el valor que el precedente “Consortio Gran Emilia” (SCBA, L 119.423, Resol. 11-V-2016) tuvo tanto en el primer voto así como también en los posteriores, en donde nuestro Superior Tribunal decidió que la decisión del órgano de origen con arreglo a la cual se había admitido la exclusión de la tutela gremial, en el contexto de la vulneración del principio de la libertad sindical, resultaba equiparable a definitiva. En ese contexto, si bien expresamente allí no medió variación de la doctrina legal por entonces vigente<sup>45</sup>, la Corte Provincial -adhiriendo al criterio sentado por la CSJN en la causa F. 477.XLVII-, hizo lugar al recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley incoado por el trabajador demandado en el proceso de exclusión, Sr. Martín Vera, inicialmente denegado por la falta de definitividad del pronunciamiento impugnado<sup>46</sup>. Como se ve –reiteramos- si bien nuestro Superior Tribunal no varió en “Consortio Gran Emilia” su por entonces doctrina legal, abrió en cambio las puertas a una discusión mayor que luego daría su frutos en “Ottoboni” bajo comentario, tras considerar que la resolución del proceso de exclusión debía ser equiparable a definitiva y, con ello, susceptible de ser enervada a través del recurso

<sup>45</sup> Tal como surge del consid. III.2, la Corte expresamente reiteró en el fallo en comentario la vigencia de la directriz anterior.

<sup>46</sup> En cuanto a esto, se menciona que el Tribunal de Trabajo del Departamento Judicial Dolores, hizo lugar a la demanda de exclusión de tutela sindical promovida por el Consortio de Copropietarios del Edificio Gran Emilia contra el señor Martín Vera, a fin de que el actor pudiese proceder al despido del accionado, a quien se le había imputado inobservancia de las órdenes relativas al cumplimiento de la jornada de labor y ausencias sin justificación.

---

de inaplicabilidad de ley, fundando esa decisión en las bases constitucionales del derecho del trabajo y en la denuncia formalizada por el actor respecto a la supuesta vulneración al principio de libertad sindical.

Continuando con el comentario del fallo "Ottoboni", vale mencionar que si bien todos los ministros de la SCBA adhieren al voto del Dr. de Lazzari, fue el juez Dr. Negri quien, en el caso, tuvo la autoridad para reiterar su posición antes minoritaria, avalando el cambio de criterio en la Corte provincial. Por la importancia del texto, creímos necesario transcribir textualmente una parte de su voto, en donde dice: "Es mi convicción que no puede dudarse de la trascendencia jurídica y social que por sus efectos reviste la sentencia judicial que dispone la exclusión de la tutela sindical del representante gremial, la que en definitiva se traduce en una autorización al principal para despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo del dirigente sindical. Y no debe perderse de vista que el análisis de este tema debe efectuarse dentro de un panorama amplio porque la protección legal de aquéllos se justifica jurídica y políticamente en su carácter de representantes de los trabajadores, convergiendo en el ejercicio de su función los intereses contrapuestos existentes dentro de una comunidad de trabajo".

Como se ve, el ministro Dr. Negri destaca dos cuestiones: por un lado, la importancia del rol del representante sindical -actor esencial en la convergencia de los intereses contrapuestos existentes en una comunidad de trabajo- y, por el otro, la trascendencia jurídica y social que, por sus efectos, reviste la sentencia que viene a decidir sobre la exclusión de una tutela gremial, otorgada en procura de un interés individual, pero también grupal.

En ese sentido, afirma que la sentencia a dictarse en un proceso sumarísimo hará cosa juzgada material acerca de la existencia o inexistencia de la justa causa alegada por el empleador.

Como se ve, el fallo Ottoboni en comentario, es importante no solamente porque ha habilitado un cambio de rumbo en la doctrina legal de la SCBA, sino también en atención a las destacables bases sociales y jurídicas sobre la que se asienta el tópico referente a la exclusión de la tutela sindical.

Un dato importante resulta señalar la reciente confirmación de la novel doctrina legal de la SCBA bajo comentario, a través de la sentencia recaída en la causa "Guala" (SCBA: "Guala", L 119. 961, sent. 4/7/2018).

En tal línea es dable mencionar también, un decisorio de la CSJN ("Universidad Nacional de Rosario vs. Calarota, Luis Raúl s. Exclusión de tutela sindical", sent. 15/02/2018), en donde dicho Tribunal manifestó que: "es indudable

---

que la resolución judicial previa a la que alude el art. 52 solo puede excluir dicha garantía a partir de una cabal comprobación del motivo justificado que el empleador invoque. Comprobación que solamente puede hacerse a partir de una concreta especificación en la demanda de la medida que se pretende adoptar, pues de otro modo los jueces no podrían evaluar si las razones que se alegan guardan relación o proporción adecuada con el despido, la suspensión o la modificación contractual de que se trate". De esa manera, tal como lo manifestó el Superior Tribunal Nacional, es indudable que el fin propendido a través de dicho instituto no es otro que el de preservar a los representantes sindicales de cualquier acto patronal de represalia explícita o encubierta que pudiera afectar su situación de empleo.

## **VI.-La nueva doctrina de la SCBA y el bloque federal de constitucionalidad.**

Resulta destacable hacer referencia aunque sea brevemente, a la interrelación que existe entre la nueva doctrina de la SCBA con el bloque federal de constitucionalidad ya que, desde esa óptica, se podrá comprender mejor el mensaje que el Superior Tribunal Provincial dejó luego del dictado del fallo "Ottoboni", ello en relación al alcance de tal decisorio.

En cuanto a lo anterior, es importante remarcar que, amén de las arenas colectivas en que campea la tutela sindical, el sustrato elemental del mismo es el trabajo como fenómeno humano a la vez que como centro de referencia; y, tomando en cuenta la raigambre constitucional protectoria que acoraza al mismo – en orden a lo cual el artículo 14 bis de la CN comienza diciendo que el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes-, las interpretaciones progresivas que se hagan en relación a tal capital humano, son elementales no solamente como medios constitutivos de la ciencia ius laboralista sino, y por sobre todo, como formas de capitalizar el sentido tutelar con que debe interpretarse una rama del derecho cuyo sentido es unidireccional positivo en miras al obrero. Luego, cualquier intelección contraria al tal sentido protectorio, debe necesariamente ser de consideración restrictiva, ello en orden al prisma del orden público laboral. Ese mensaje corre también para las fuentes formales del derecho social, como la doctrina y la jurisprudencia.

En ese sentido, vale recordar que la CSJN ha dicho que al reglamentar un derecho emanado de la carta magna, el llamado a hacerlo no puede obrar con otra finalidad que no sea la de dar a aquel toda la plenitud que le reconozca la Constitución Nacional, agregando que los derechos constitucionales son susceptibles de reglamentación, pero ésta última está destinada a no alterarlos, lo

---

cual significa conferirles la extensión y comprensión previstas en el texto que los enunció y que manda a asegurarlos (CSJN: "Vizzoti", sent. 14/9/2004).

En relación a "Ottoboni", la SCBA ha sabido utilizar las mejores herramientas para materializar la interpretación que antes hemos referido, ubicando el estudio de la extensión y naturaleza del proceso de exclusión de la tutela sindical en un campo acorde con el derecho internacional de los derechos humanos, así como también con la mejor doctrina de la CSJN.

Así las cosas, la Corte Provincial, en su cambio de doctrina legal, hizo especial hincapié en el principio de libertad sindical –tanto en su faceta individual así como también en la colectiva-, afirmando con corrección, que la misma constituye el conjunto de garantías destinadas a proteger la labor de los dirigentes sindicales, posibilitando su libre ejercicio.

La CSJN, al respecto, ha dicho que la libertad sindical es un principio arquitectónico que sostiene e impone la Constitución Nacional mediante su artículo 14 bis así como también el derecho internacional de los derechos humanos<sup>47</sup>, agregando que: "tal como se sigue con absoluta nitidez del citado artículo 14 bis, la libertad sindical debe estar rodeada, como atributo intrínseco o inherente para el logro de su ejercicio cabal y fecundo, de un particular marco de protección de los representantes gremiales" (CSJN: "Rossi", sent. 9/12/09, considerandos 3 y 4).

Claro que, como bien lo ha remarcado la SCBA, la mencionada libertad sindical –que encuadra el derecho del representante a no ser privado arbitrariamente de su cargo mientras dure su mandato y por el tiempo posterior reconocido legalmente-, necesariamente debe ceder frente a incumplimientos graves del trabajador que, por constituirse en justa causal, ameriten la finalización de su garantía especial, y las consecuencias posteriores con impacto en su contrato de trabajo.

Más, lo que se ha tratado de evitar a través de "Ottoboni", es que el empleador vea reducida su carga procesal vinculante respecto a la formalización de su pedido tendiente a excluir al representante de su especial protección atento al cargo que desempeña y los intereses colectivos en juego. De esa manera, con aplicación de la actual doctrina, no alcanzará al empleador probar la verosimilitud en su reclamo, sino que será una carga de su parte aportar en el juicio sumarísimo los elementos que permitan acabadamente demostrar la legitimidad de su reclamo.

---

<sup>47</sup> A su respecto, vale mencionar algunas fuentes de tal regulación: Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (artículo XXII); Declaración Universal de Derechos Humanos (artículos 20 y 23.4); Convención Americana sobre Derechos Humanos (artículo 16); Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículo 22.1/3) y Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 8.1.a y c, y 3); entre otros instrumentos.

---

Vale recordar que, en palabras de la CSJN, cuando un trabajador prueba indiciariamente que la extinción contractual puede enmascarar una lesión de derechos fundamentales, recaerá sobre la otra parte -empleadora-, la carga de probar que su actuación tuvo causales extrañas a la pretendida vulneración (CSJN: "Pellicori", sent. 15/11/2011, consid. 9).

Con esto se quiere señalar que, a los fines de conjurar los peligros que puede suponer la concreción de un motivo discriminatorio como causal de alteración del contrato de trabajo, la carga probatoria del pretensor se agrava necesariamente, consecuencia que de manera indispensable debemos rememorar en este tramo del análisis como forma de comprender la nueva doctrina legal bajo estudio.

Según apreciamos, fue con ese sentido con la SCBA en "Ottoboni" expresó que: "la sentencia dictada en el proceso de exclusión de la tutela del representante sindical deberá proveer, con base en las circunstancias fácticas acreditadas en la causa, la definición concerniente a la necesidad de privarlo de la garantía valorando la adecuación proporcional de aquéllas con arreglo a la decisión que la patronal procura adoptar" (voto del Dr. de Lazzari, III.9).

Tal como lo ha dicho la CSJN en el precedente "Vizzoti", el trabajador es sujeto de preferente tutela constitucional (considerando 9) y goza de la protección especial del Estado –según lo expone la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (art. 2.a)-. Por lo que, en todos los casos, sus propiedades –tanto en el ámbito individual, como en el colectivo-, deben ser leídas a través de la lupa protectora del orden público laboral, conformando un conjunto que, vale aclarar, no supone el exterminio de la propiedad del empleador, sino su justa limitación en orden a los derechos constitucionales de los trabajadores.

## **VII.- La importancia del cambio de doctrina legal y su vinculación con el derecho de interés público.**

El tema de la tutela sindical a la luz de las nuevas interpretaciones emanadas de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, se enmarca dentro del cuadro general del Derecho del Trabajo, en la especial rama del Derecho Colectivo del Trabajo; y, como tal, participa de las cualidades que caracterizan a esa rama de las ciencias jurídicas, en particular, de su base social conflictiva y, de manera permanente, de su vinculación con el concepto político y cultural de poder.

En ese tramo, el Derecho del Trabajo, asentado de manera inicial sobre una relación dispar de fuerzas individuales, intenta reaccionar frente a tal vinculación socio-económica desnivelada, propendiendo a crear herramientas que permitan la

---

continuidad de tal relación, pero canalizando de cierta forma los conflictos inmanentes de la apropiación base del contrato de trabajo.

La figura de la tutela sindical, como se dijo, reproduce la totalidad de ese conflicto inicial, aunque de manera proyectada, ya que su vigencia y funcionamiento se entiende más en la esfera de las relaciones colectivas derivadas del trabajo, que en la órbita individual, aunque claramente cumple en esta última porción un papel de notable interés.

Ante tal estado de cosas, el proceso de exclusión de la tutela sindical, debe entenderse más que como una figura receptada en la Ley de Asociaciones Sindicales, como un mecanismo trascendental para permitir la mejor satisfacción del objetivo primero del Derecho del Trabajo, cual es la acción tuitiva con contenido unidireccional obrero, a través de la contención legal de quien es llamado a representar los intereses de clase y que, como tal, se encuentra mucho más expuesto a las presiones provenientes de los empleadores, el Estado o aún de algunas asociaciones de trabajadores.

Pero como se dijo antes, la garantía gremial no se asienta únicamente en la Ley 23.551, sino que parte de principios superiores, educándonos es esta senda respecto a los motivos por los que resulta elemental su estudio crítico, y su defensa progresiva. Aquí radica el principal ensamble entre el tópico central de este trabajo, y el derecho de interés público. Es necesario tomar en cuenta la raigambre constitucional e internacional al momento de estudiar el verdadero alcance de la garantía especial de que gozan los representantes sindicales, y a la vez también tenemos que agendarnos la base sociológica incorporada en tal instituto.

Sobre las anteriores ópticas, la SCBA ha cambiado su doctrina legal respecto a la consideración del proceso de exclusión de tutela sindical, afincándose en la importante defensa del principio de la libertad sindical –de alcances individuales y colectivos-, así como también en la elemental tarea de los jueces orientada a evitar la materialización de conductas anti sindicales y discriminatorias, a la hora de tener que analizar los argumentos que se ofrecen al abrirse el proceso consagrado, a título legal, en el artículo 52 de la L.A.S.

La línea seguida actualmente por el Superior Tribunal Provincial, se afinca sobre todo en la protección indispensable del derecho humano al trabajo y al ejercicio de acciones colectivas que vayan de la mano con tal conducta. Ha operado a su respecto, una buena recepción de los conceptos basales provenientes del bloque federal de constitucionalidad.

---

Más la Corte también ha prestado atención a la base sociológica ínsita en el proceso de exclusión de la tutela, en el sentido de que trata de evitar con la nueva doctrina legal, el ejercicio indiscriminado del empleador para poder despedir al representante de los trabajadores; y, haciendo coto también a la justificación jurídico-política de tal interpretación tuitiva, no desconoce los intereses contrapuestos existentes dentro de la comunidad de trabajo, sino que, racionalmente, trata de canalizarlos.

Eso da cuenta de la importancia social, política y jurídica del proceso de exclusión de tutela, y la necesidad de sembrar sobre tal instituto, una interpretación amplia y progresiva.

Por otra parte, es necesario tomar en cuenta en la órbita del derecho de interés público, la utilidad de cultivar el estudio crítico de la norma legal, en orden al rol que debe cumplir el operador del derecho en la sociedad, independientemente de la posición que tenga que desempeñar. En esta senda, entendemos que el crecimiento democrático social de una comunidad radica, más que en la reiteración de programas colectivos, en la reflexión sobre la conducta individual y su incidencia en la comunidad en donde se vive. A la par, además de una responsabilidad personal, en materia de derechos sociales campea también una de tipo institucional. Y ambas son elementales para anteponer a la idea del derecho positivo, el concepto de justicia social.

## **VIII.- Conclusiones.**

A modo de conclusión, se nos presentan una serie de ideas que es importante remarcar.

Primero, es elemental estudiar al Derecho del Trabajo, no solamente desde su base nacional, sino también tomando en cuenta conceptos importantes provenientes del derecho internacional, ya sea que analicemos las interpretaciones originadas en la Organización Internacional del Trabajo, o bien otra fuente supra legal e incluso de raigambre constitucional. Y ensamblado con esos conceptos, sin olvidar el orden de jerarquía normativa, es útil y obligatorio darle prevalencia a la norma más protectoria para el trabajador, en tiempos en que se deba solucionar un conflicto socio laboral.

En la misma senda, no debemos dejar de lado la base sociológica del Derecho del Trabajo, y su importantísima función a la hora de comprender el alcance de sus instituciones que, como hemos dicho antes, parten de una realidad

---

conflictiva en la que el derecho trata de reaccionar canalizando el cruce de fuerzas sociales.

El instituto de la tutela sindical, y el del proceso de exclusión de la garantía gremial para el candidato o representante, se nutren de los anteriores componentes. Luego, afincándonos en la segunda figura antes mencionada, resulta totalmente defendible tanto en el ámbito jurídico provincial como en el nacional, la tesis que aleja al mentado proceso de la figura y de los recaudos propios de los trámites cautelares, ello a fin de propender al logro de su fin último a la luz de los principios constitucionales que tratan de amplificar los derechos del colectivo obrero.

Con eso, actualmente también resulta exigible en el proceso de exclusión de tutela sindical, la prueba que fundamente los motivos legítimos traídos a juicio a la hora de promover tal reclamo, sin que se deba posponer para una discusión posterior y plena, el alcance de ese pedido, sobre todo por la gravedad ínsita en el mismo, que podría conducir a la desarticulación parcial de la defensa colectiva de los intereses de los trabajadores.

Por lo demás, es dable reiterar que la naturaleza sumarísima del proceso de exclusión contenido en el artículo 52 de la Ley de Asociaciones Sindicales, no resulta óbice para el tratamiento de las anteriores cuestiones que, como se dijo, en esta nueva hora, no se limitan al análisis de la verosimilitud en el pedido del empleador, sino que avanzan en su significado a fin de evitar la materialización de conductas antisindicales.

Sobre esa base, celebramos el cambio de doctrina legal de la SCBA y sus efectos que, según creemos, no se encorsetan en el frío mundo de la ley positiva sino que, favorablemente, hunden sus raíces en el clamor de una necesidad social actual y legítima a la luz de un interés público profundamente justificado.

## IX.- Bibliografía consultada.

- BALBÍN, Nicolás (2015). "Aportes para el estudio de la tutela sindical en el régimen jurídico vigente". Publicado en: Revista Anales de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Nacional de La Plata, año 13 nro. 46, páginas 543 a 567.
- BIDART CAMPOS, Germán J. (1981). "Principios constitucionales de derecho del trabajo (individual y colectivo) y de la seguridad social en el art. 14 bis". Publicado en: Revista Trabajo y Seguridad Social, T VIII A, páginas 481 a 560.
- CORNAGLIA, Ricardo J. (2010). Derecho Colectivo del Trabajo. Derecho Sindical. 2da. ed. actualizada. Buenos Aires: La ley.
- CORTE, Néstor (1988). El modelo sindical argentino. Santa Fé: Rubinzal-Culzoni.
- DIARIO DE SESIONES de la Convención Nacional Constituyente, año 1957 (1958). Buenos Aires: Imprenta del Congreso de la Nación.
- ETALA, Carlos (2017). Derecho Colectivo del Trabajo. Buenos Aires: Astrea.
- FERNÁNDEZ MADRID, Juan C. (2007). Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Buenos Aires: La Ley.
- GOLDÍN, Adrián O. (1992). "El sindicato único en la Argentina: un modelo agotado". Publicado en: Revista Derecho del Trabajo, LII-A, página 395 y ss.
- JAUREGUIBERRY, Luis María (1957). El artículo nuevo. Santa Fe: Librería y Editorial Castellví S.A.
- NÁPOLI, Rodolfo (1969). Manual de Derecho Sindical. Buenos Aires: La Ley.
- TISSEMBAUM, Mariano (1964). "La constitucionalización y codificación del derecho del trabajo. Sus fuentes e interpretación". En: Tratado de Derecho del Trabajo, dirigido por Mario Deveali. Buenos Aires: La Ley.

### X.- Jurisprudencia y normativa citada.

Corte Suprema de Justicia de la Nación.

- Carátula: "Asociación de Trabajadores del Estado c/ Ministerio de Trabajo" (CSJN, sent. 11/11/08).
- Carátula: "Asociación de Trabajadores del Estado c/ Municipalidad de Salta" (CSJN, sent. 18/07/2013).
- Carátula: "Fate S.A.I.C.I. c/ Ottoboni, Víctor Octavio s/ exclusión tutela sindical (sumarísimo)", registro F.477.XLVII.
- Carátula: "Pellicori Liliana Silvia c/ Colegio Público de Abogados de Capital Federal s/ Amparo" (CSJN, sent. 15/11/2011).
- Carátula: "Rossi Adriana María c/ Estado Nacional- Armada Argentina s/ Sumarísimo" (CSJN, sent. 9/12/09).
- Carátula: "Universidad Nacional de Rosario vs. Calarota, Luis Raúl s. Exclusión de tutela sindical" (CSJN, sent. 15/02/2018).
- Carátula: "Vizzoti, Carlos A. c/ Amsa SA s/ Despido" (CSJN, sent. 14/9/2004).

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

- Carátula: "Centro Gallego de Buenos Aires c/ Molina de Melian, Rosa y otros s/ sumarísimo", Sala VII, sent. 31/8/1995.
- Carátula: "Ganadera Esmeralda S.A c/ Jaimes, Víctor", Sala I, sent. 12/3/1990.
- Carátula: "Institutos Antártida Argentina S.A c/ Soria Berta", Sala III, sent. 28/3/1994.
- Carátula: "Cordero Cavallo & Lartaret S.A. vs. Porcel, Roberto J.", Sala III, sent. 22/06/2005;
- Carátula: "Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires vs. Sandoval, Elsa", Sala IX, sent. 17/05/2006.

Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires.

- Carátula: "Banco de la Provincia de Buenos Aires vs. Draghi, Juan Pedro s. Exclusión de garantía sindical", L 116.369, sent. 30/10/2013.

-Carátula: "B. ,L. C. c/ I. d. P. S. s/ Pretensión anulatoria. Recurso extraordinario de inaplicabilidad de ley", A. 74.122, sent. 08/02/2017.

-Carátula: "Campatelli, Aldo Walter vs. Edea S.A. s. Despido", L 116.369, sent. 30/10/2013.

-Carátula: "Coletto, Ramiro contra Cooperativa Obrera Limitada de Consumo y Vivienda. Despido", L 115030, sent. 16/07/2014.

-Carátula: "Consortio Gran Emilia c/ Vera Martin s/ Exclusión de tutela sindical", L 119.423, Resol. 11-V-2016.

-Carátula: "El Ternero S.A. c/Castro, Mario Néstor s/Ratificación de medida cautelar, exclusión fuero sindical por despido", L 45736, sent. 30/03/1993.

-Carátula: "Fate S.A.I.C.I contra Ottoboni, Víctor Octavio s/ Exclusión de tutela sindical", L 114.451, sent. 20/12/2017.

-Carátula: "Ferulano, Pío Leonardo y otros c/FACERA S.A. s/Amparo gremial. Restitución en el puesto. Salarios caídos" (procedimiento sumario art. 52 ley 23.551), LP L 79331, sent. 05/10/2011.

- Carátula: "Guala Closures S.A. c/ Sabino Sebastián. Exclusión Tutela Sindical (sumarísimo)", L 119.961, sent. 4-7-2018.

-Carátula: "Laprida, Hugo Osmar y otros vs. Municipalidad de Colón s. Acción de reinstalación (art. 52, Ley 23551)", AyS 1994 III 392, sent. 16-08-1994.

-Carátula: "Mapelli, Oscar Ernesto vs. Telefónica de Argentina S.A. s. Despido", L 81958, sent. 9/11/2005.

-Carátula: "Metalúrgica V.G.S.A. c/Avalos Hugo s/Exclusión Garantía", L 47591, sent. 03/12/1991.

-Carátula: "Municipalidad de Azul vs. Spitale, Sergio Raúl s. Exclusión de tutela sindical", LP Ac 106.705, sent. 05/08/2009.

-Carátula: "Propulsora Siderúrgica S.A.I.C. c/Serex Alfredo Emilio y ot. s/Demanda sumarísima de exclusión de la garantía", L 43894, sent. 06/11/1990.

-Carátula: "Rodríguez, Carlos María y sus acumulados vs. Petrotandil S.A.C.I. e I. s. Indemnización Ley 23551", L 69189, sent. 22/12/1999.

-Carátula: "Sandes, Hugo Raúl c/Supga S.A. s/Indemnización por despido", L 93122, sent. 05/10/2011.

-Carátula: "Subiza, Susana Edith vs. Dirección General de Cultura y Educación s. Reinstalación", LP L 90592, sent. 22/10/2008.

Normativa.

Constitución de la Nación Argentina.

Carta Americana de Garantías Sociales, aprobada por la IX Conferencia Internacional Americana en Bogotá en 1948 - Instrumento disponible on line en el siguiente enlace: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/OTROS%2001.pdf> [fecha de consulta 25/2/2018].

Convenio 87 de la OIT - Instrumento disponible on line en el siguiente enlace: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C087](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087) [fecha de consulta 25/2/2018].

Convenio 98 de la OIT - Instrumento disponible on line en el siguiente enlace: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100\\_ILO\\_CODE:C098:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C098:NO) [fecha de consulta 25/2/2018].

Ley 23.551. Boletín Oficial de la República Argentina, 22/4/1988.

Decreto Reglamentario nro. 467, Boletín Oficial de la República Argentina, 22/4/1988.

Constitución de la Provincia de Buenos Aires.