

ESTABILIDAD DE LOS REPRESENTANTES SINDICALES

por Jorge R. MACRI

Profesor de la Facultad de Derecho
y Ciencias Políticas de la Universidad
Católica de Argentina

I. DEFINICIÓN

A través de una evolución que es por todos conocida y que ofrece ciertas similitudes en todos los países, la fuerza sindical ha ido tomando posiciones en el cuadro de las relaciones laborales hasta constituirse en un factor trascendente en el accionar diario de las empresas.

Esa acción gremial ha llegado así, en el presente, a concretarse en actividades que se desarrollan fuera del establecimiento, es decir, en el sindicato o ante los organismos del Estado, o bien dentro del establecimiento con la actuación de las comisiones internas o delegados de personal.

En todo ello, desde luego, tiene principal trascendencia la labor de los dirigentes y representantes gremiales, cuya actividad también ha variado y se ha ampliado a través del tiempo, atravesando diferentes etapas en las que el tratamiento legal que recibía su actuación fué gradualmente variando de acuerdo con las modalidades y características de cada época.

Desde luego que una preocupación fundamental al respecto ha sido la estabilidad de los trabajadores que asumían funciones sindicales, por cuanto el no poder contar con dicha garantía equivalía prácticamente a negar toda posibilidad de actuación efectiva, o desvirtuar realmente en su carácter de representante del interés del trabajador.

Por consiguiente, la protección a los representantes sindicales, en el sentido de asegurarles que no serán despedidos, suspendidos o perjudicados en sus condiciones de trabajo, constituye uno de los capítulos más importantes en el tema de Estabilidad en el Empleo.

II. RÉGIMEN DE ESTABILIDAD DE REPRESENTANTES SINDICALES EN LA ARGENTINA

a) *Antecedentes*

En Argentina, las disposiciones legales sobre la materia tienen su punto de partida en el Decreto núm. 23.852/45 (conv. Ley núm. 12.921), que en su artículo 50, inc. f), consideraba como práctica desleal y contraria a la ética de las relaciones de trabajo por

parte de los empleadores: «Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal con el objeto de impedir o dificultar el ejercicio por parte de los trabajadores de los derechos a que se refiere el artículo anterior, de conformidad a las leyes que reglamentan su ejercicio.»

A su vez el artículo 28 establecía la obligación para los empleadores de reservar el puesto y reincorporar en las mismas condiciones a aquellos empleados y obreros que por razón de ocupar cargos directivos y representativos en asociaciones legalmente reconocidas, o en organismos estatales que requieran representación gremial, dejaran de prestar servicios en sus tareas habituales, no pudiendo despedirlos a su reincorporación durante el término de un año, salvo justa causa legalmente reconocida.

La segunda parte del artículo se refiere a la antigüedad, que debe ser computada como período de trabajo a todos los efectos.

El Decreto-Ley núm. 9.270/56 reafirmó posteriormente los mismos preceptos enunciados.

Estas cláusulas fueron aplicadas en numerosos casos por el Consejo Nacional de Relaciones (1) y también por los Tribunales, fijándose al respecto algunos criterios de interés.

Así, por ejemplo, el Consejo declaró que «no debe considerarse que existe práctica desleal cuando un empleador ejercitó su poder disciplinario por la comisión de un hecho que razonablemente pudo ser interpretado por éste como susceptible de sanción, en cuanto la natural y normal relación entre el principal y el dependiente así lo han exigido», concepto que aparece completado en otro caso al expresar: «Que la protección del régimen legal no significa en modo alguno que el principal no pueda suspender y aun despedir al obrero que invista una representación, si da causas justificantes para tales medidas; la ley no quiere amparar al sujeto investido de la representación, sino a ésta, por lo que ella significa; si quien lleva tal investidura no le hace honor, e incurre en faltas que justificarían para cualquier otro obrero una medida disciplinaria, tal medida podrá también ser aplicada sin reparo alguno al delegado o representante, cualquiera sea su cargo. La ley no quiere ni puede proteger malos obreros que abusen y denigren cargos que debieran honrar y dignificar con una conducta ejemplar» (2).

En cuanto a las decisiones jurisprudenciales, las más trascendentales han sido producidas por la Corte Suprema de la Provincia de Buenos Aires, cuya última decisión, en marzo de 1957, en el caso «Balbi, Federico Oscar y otro contra Martínez Navarro y Cía.», expresa que: «El dirigente gremial despedido sin justa causa durante el año de haber ejercitado el cargo, no tiene derecho a otras indemnizaciones que las previstas en el artículo 158 de la Ley núm. 11.729 y en el artículo 67 del Decreto-Ley número 33.302/45.»

(1) El Consejo Nacional de Relaciones Profesionales es un organismo íntegramente por representantes del Estado, los trabajadores y los empleadores y es el encargado de intervenir en los problemas de estabilidad sindical y prácticas desleales.

(2) Sobre las decisiones del Consejo Nacional de Relaciones Profesionales puede verse M. MONZÓN: «Las prácticas desleales a través de las decisiones del Consejo Nacional de Relaciones Profesionales», en *Revista Derecho del Trabajo*, 1952, págs. 584 y siguientes.

Esta decisión seguía la interpretación del doctor Moreno Hueyo, quien sostuvo en el primer caso planteado sobre esta cuestión que el alcance del artículo 28 de Decreto número 23.852/45 no era otro «que el de negar al patrón el derecho de invocar las ausencias de su empleado como justa causa de despido, cuando dichas ausencias obedezcan a la necesidad de cumplir los deberes inherentes a los cargos directivos que el dependiente desempeñe en alguna asociación gremial legalmente reconocida». De ahí que «si con ese motivo el patrón resolviera disolver el contrato, ya sea inmediatamente, ya sea dentro del año siguiente a la ausencia comprobada, la ruptura se consideraría ilegítima y autorizaría al interesado para reclamar las indemnizaciones que para esos supuestos establece la ley» (3).

Deveali al anotar ese fallo señaló que esta interpretación «no encuentra algún asidero en la ley, cuya finalidad es la de evitar despidos por represalias y, por otra parte, resulta manifiestamente absurda, puesto que llevaría a esta consecuencia: que transcurrido el año, el empleador podría despedir sin indemnización al trabajador, invocando las ausencias en que incurrió más de un año antes».

Haciéndose cargo de estas objeciones, el segundo fallo de la Corte Provincial adoptó otras fundamentaciones, afirmando que, en virtud de la citada disposición legal, el trabajador que no acepta el despido debe reclamar judicialmente su reincorporación y el pago de los salarios devengados durante su separación; en cambio, si acepta el despido, tiene derecho únicamente a las normales indemnizaciones por despido. Al anotar este segundo fallo señaló Deveali que, aun en el supuesto de aceptar este nuevo planteo, quedaba sin solución el problema referente a la indemnización que correspondería al empleado en el caso de no aceptar la empresa la orden de reincorporación (4).

Posteriormente, en 1957, al reunirse la Convención Nacional Reformadora de la Constitución Nacional, y al considerarse la reforma al artículo 14 de la Constitución Nacional, se plantea el problema que reconoció como antecedente el trabajo de la subcomisión de Derechos Sociales y Gremiales de la Convención, que en su proyecto de reformas al referido artículo incluyó en el inc. 3.º, apartado e), el siguiente precepto: «Inmunidades para los representantes sindicales en las tramitaciones y conflictos gremiales» (5).

Aprobado en general el despacho, la Comisión Central modificó el texto del proyecto y,

(3) La Corte de la Provincia, insiste en la doctrina que fuera sentada primeramente en el fallo de 28 de noviembre de 1950 (in re «Cabrera C. Cores», en la revista *Derecho del Trabajo*, 1953, pág. 95) y reiterada en la decisión de 24 de marzo de 1953 (in re «Munafo c. Vial Argentinas», en la *Revista Derecho del Trabajo*, 1953, pág. 355) y reiterada en la decisión de marzo 24-1953 (in re «Munafo c. Vial Argentina», en la *Revista Derecho del Trabajo*, 1953, pág. 355) y en la recaída in re «De la Fuente c. Novabra», que ocasionó el fallo de la Corte Suprema, de 23 de agosto de 1954 (en la *Revista Derecho del Trabajo*, 1955, pág. 284).

(4) M. DEVEALI: «Sobre la estabilidad de dirigentes sindicales», en *Revista Derecho del Trabajo*, 1957, pág. 726.

(5) TISSERBAUM: «La Reforma Constitucional de 1957», en *Revista Derecho del Trabajo*, 1958, págs. 30 y sigs. Asimismo en algunas Constituciones Provinciales hay disposiciones sobre Fuero Sindical que llaman la atención porque van más allá del texto de la C. Nacional; así, por ejemplo, **NEUQUÉN** fija verdaderas inmunidades para los dirigentes que no pueden ser arrestados ni detenidos durante su mandato (Conf. Dr. TISSERBAUM).

concentrando en un solo artículo todos los derechos sociales, estableció al final del segundo párrafo, relacionado con los derechos del gremio, el siguiente párrafo: «Ninguna medida de represalia o contraria a la seguridad podrá adoptarse contra los representantes gremiales durante su gestión y como consecuencia de ella» (pág. 1421).

El diputado J. E. Plieger, con el objeto de que la garantía por la representación sindical se proyecta aun después de cumplida la gestión, estima conveniente que se agregue la conjunción «o» al último párrafo, en modo que quede redactado en los siguientes términos: «... durante su gestión o como consecuencia de ella» (pág. 1463).

Observando la redacción del principio de discusión, el diputado constituyente Aldo E. Tessio propone que se lo sustituya por el siguiente: «Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para su gestión sindical.»

Se originó luego una discusión con respecto al alcance y propósito de la comisión a formular el despacho, en el sentido de que no se pretende crear inmunidades, ni fueros personales, sino, simplemente, dar garantías a los dirigentes sindicales para el ejercicio de su función representativa, conforme a las exposiciones de los diputados constituyentes Carlos A. Bravo, Eduardo C. Schposnik, R. A. Pastor, Luciano F. Molinas, Enrique A. Thedy, Américo Ghioldi y C. Muniagurria (págs. 1466-70). El diputado constituyente Mario G. Giordano Echevoyeno, en nombre de la comisión redactora del despacho, expresó que, recogiendo las sugerencias que se han hecho en el debate, presentaba una nueva redacción del principio, en los siguientes términos: «Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo» (pág. 1471), lo que así se aprobó.

b) *Situación actual: La Ley núm. 14.455*

La última etapa en lo que se refiere a estabilidad de dirigentes sindicales se produce al sancionarse la Ley núm. 14.455, que en agosto de 1958 fija un nuevo régimen al respecto, cuya característica quedaba definida en las expresiones vertidas por el miembro informante, Diputado Bogliano (6), quien dijo: «El proyecto que consideramos lleva la protección del trabajador representativo de los intereses de sus compañeros a un límite mayor de apreciación, pues la acuerda no solamente al que tenga que dejar de prestar sus servicios por razón de su cargo, sino que también la hace extensiva a los dirigentes de asociaciones y a los delegados de fábrica.»

«¿Por qué lo hemos hecho? En los anteriores Decretos sólo se protegía a quien se retiraba de su trabajo por razón de su cargo, pero se dejaba en la orfandad al dirigente gremial y al delegado de fábrica, que debían sufrir todas las contingencias propias de la trayectoria del contrato de trabajo, debiendo reclamar en función protagónica ante su patrono todas las exigencias de sus compañeros a fin de satisfacer las necesidades de los trabajadores que representaba. Por eso nosotros damos protección genérica a estos trabajadores, y ahora, en cumplimiento de esa decisión, en el caso de infracción —que

(6) *Diario de Sesiones —Cámara de Diputados de la Nación—*, 20 Sesión ordinaria, 24, 1958, pág. 1910.

calificamos dentro de las prácticas desleales— establecemos también severas penalidades que habrán de ser aplicadas por la Comisión Nacional de Relaciones Profesionales. En esta forma entendemos que queda protegida la estabilidad del dirigente del gremio, porque el consejo puede disponer el cese y desistimiento; frente a una práctica desleal, ordenar la reincorporación y, ante el desobedecimiento de su orden, aplicar las severas multas que menciona el artículo 46, sin perjuicio del derecho del imputado para exigir el cumplimiento, por vía judicial, de las referidas medidas.»

Con estos fundamentos la ley articulaba en varias disposiciones un régimen de estabilidad, que podemos sistematizar dividiendo sus cláusulas en tres tipos:

- 1) Requisitos para gozar de la estabilidad.
- 2) Régimen de garantías para el dirigente gremial.
- 3) Excepciones a dicho régimen.

1) *Requisitos*.—La segunda parte del artículo 41 fija las condiciones que son necesarias para poder ser incluido en el régimen de la estabilidad.

Ellas son:

— Que la designación se haya efectuado cumpliendo con los recaudos que a esos efectos establece la presente ley, y los que determine su reglamentación y las disposiciones estatutarias de la asociación de que trate.

— Que ejerzan la representación de una asociación profesional que goce de personería gremial; es decir, se las considera representantes del sindicato.

— Que la designación sea hecha por un lapso determinado.

— Que el nombramiento del representante o delegado lo haya comunicado la asociación profesional al empleador en forma que pueda probarse fehacientemente (nota o telegrama coleccionado).

2) *Régimen de estabilidad*.—Está previsto en los artículos 40 y 41, estableciéndose la siguiente división:

— *Trabajadores que dejan de prestar servicios*: Los trabajadores que dejan de prestar servicios por razón de ocupar cargos electivos en asociaciones legalmente reconocidas o en organismos que requieran representación gremial.

Tienen derecho a la reserva del puesto por parte del empleador y a ser reincorporados al finalizar el ejercicio de sus funciones sindicales. No pudiendo ser despedidos durante el término de un año a partir de la cesación de sus funciones. Asimismo la antigüedad corre a los efectos del otorgamiento de los diversos beneficios dispuestos por leyes y convenios.

— *Trabajadores que no dejan de prestar servicios*: Los trabajadores comprendidos en el artículo 40 y los delegados de personal, miembros de comisiones internas que se desempeñan en otros cargos representativos similares de carácter gremial, gozarán de estabilidad durante el tiempo que duren sus funciones y hasta un año a partir de la cesación de las mismas.

La garantía concretada en estos dos artículos aparece reforzada por el artículo 41, que, al enunciar las prácticas desleales por las cuales pueden ser querellados los empleadores, en su ins. h) enuncia como práctica desleal «negarse a reservar el empleo o a reincorporar a los representativos a que se refiere el artículo 40», y a su turno el inciso i) considera del mismo modo el acto de «despedir, suspender o modificar las condiciones

de trabajo de los representantes sindicales que gocen de estabilidad, de acuerdo con los términos establecidos por la presente ley».

Fijadas las condiciones para gozar de los beneficios del régimen, pasemos ahora a las excepciones al mismo.

— *Excepción general*: En el artículo 41, in-fine, se prevé una excepción de carácter general, al establecer que la estabilidad no podrá ser invocada frente a la cesación de actividades del establecimiento o suspensión general de las mismas.

Esta excepción está reafirmada en la parte final del inciso i) del artículo 42, que, al referirse a práctica desleal, exceptúan de ello las medidas que sean de aplicación general o simultánea a todo el personal.

— *Excepciones particulares: Desafuero*: La ley, luego de establecer las garantías a que acabamos de hacer referencia, encara en su artículo 43 un procedimiento que permitiría hacer frente a ciertas situaciones que podrían plantearse de ser absolutamente rígidas las normas relativas a estabilidad.

1. *Facultad del empleador*: El empleador podrá plantear ante el Consejo Nacional de Relaciones Profesionales la existencia de justas causas de despido, suspensión, no reincorporación o modificaciones de condiciones de trabajo de un empleado u obrero que ejerciera o haya ejercido representaciones sindicales (art. 43).

2. *Facultad del Consejo Nacional de Relaciones Profesionales*: Cuando la índole de las mismas, vinculadas con el cumplimiento de sus obligaciones como trabajador o como representante sindical, fueran justificadas para solicitar la exclusión del régimen que prevén los artículos 40 y 41, el Consejo puede disponer que el despido, la no reincorporación, suspensión o la modificación de las condiciones de trabajo que pretenda efectuar el empleador NO configure práctica desleal.

3. *Facultad del trabajador*: Las consecuencias que las medidas que se llegaran a adoptar como consecuencia de lo expuesto puedan tener sobre el contrato de trabajo, serán de incumbencia de los tribunales de trabajo, de acuerdo con los procedimientos comunes.

Completando el cuadro de disposiciones legales podemos señalar que la nueva ley ha ampliado las facultades del Consejo Nacional de Relaciones Profesionales permitiendo que, en el caso de que una actitud empleadora configure una práctica desleal, éste pueda disponer la reincorporación del trabajador despedido y el cese de la suspensión o traslado, debiendo abonarse los salarios caídos (art. 45).

En el artículo 46, al hablar de las sanciones, se establece una sanción especial para el caso de violación de las disposiciones sobre estabilidad que permiten que el mínimo de la multa se eleve a \$ 10.000, sin perjuicio de que se cumplan las medidas ordenadas por el Consejo.

Otra cláusula que también se vincula con este problema es la que se refiere al plazo dentro del cual deben ser iniciadas las denuncias por prácticas desleales. Ello se establece en el artículo 52, cuya parte final fija un plazo de noventa días a partir del hecho o medida en que pudiera fundarse la denuncia.

En relación con estas excepciones se han producido una serie de decisiones jurisprudenciales que han puesto de manifiesto las ventajas e inconvenientes del sistema previsto por la legislación argentina.

Elas se relacionan preferentemente por la falta de una reglamentación de la ley que prevea algunos aspectos relacionados con los nombramientos de los delegados, su período de duración, número de los mismos y otros temas que señalaremos en nuestras conclusiones.

III. LEGISLACIÓN COMPARADA

El tema de la estabilidad ha constituido un motivo de preocupación general y disposiciones sobre la materia se encuentran tanto en los países europeos, africanos o americanos.

Deveali (7) señala con respecto a la estabilidad que pueden distinguirse tres etapas o fases: en un primer tiempo la estabilidad fué impuesta de hecho mediante la acción sindical, que en aquellos casos en los que se despedía o trasladaba a un dirigente apelaba a medidas de fuerza para que se reconsiderara la situación; más tarde la estabilidad aparece contemplada en los convenios colectivos, y en un tercer tiempo tiene su consagración en la ley.

También recuerda Deveali que fué Alemania, en la época anterior al nacionalsocialismo, la primera que implantó un régimen de estabilidad sindical, y en la actualidad en la República Federal de Alemania la ley dispone que los miembros del Consejo de Empresa no pueden ser despedidos, salvo falta grave.

En Italia, en 1934, un desarrollo sobre bases concordatorias se produjo al suscribir un convenio entre la «Confederación de Trabajadores del Comercio y la Confederación de Comercio» en el que se establecen garantías de estabilidad, y ello ha sido confirmado en nuestros días por el Acuerdo Interconfederal.

A su turno en Francia (8), lejanos ya los días de Harmel (1885) y la sentencia de Waldeck Rousseau (1898), antecedentes clásicos de la literatura sobre estos temas, en los años 1945 y 1946, al dictarse las disposiciones que establecen los Comités de Empresa y actualizar la institución de los delegados de personal, se incluyen disposiciones que se relacionan con la estabilidad de los representantes gremiales. En Inglaterra la protección está acordada por el uso y la costumbre de notable valor en las relaciones laborales de ese país. En Africa, en los países de lengua francesa, con ligeras diferencias, se encuentran reproducidas las disposiciones de la legislación francesa sobre la materia.

En los Estados Unidos (9), la acción de los empleadores, que en contra de la acti-

(7) M. DEVEALI: «Despido de los dirigentes sindicales», en *Revista Derecho del Trabajo*, 1950, pág. 441.

(8) DURAND y JAUSSAUD: *Traité de Droit du Travail*, tomo I, París, 1947, págs. 45b y siguientes. Puede verse también MAURICE COHEN: *Le statut des délégués d'entreprise*, prefacio de G. H. CAMERLYNCK, París, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, R. Pichon et R. Durand-Anziás, 1964; JORGE R. MACRÍ: «Los Comités de Empresa en Francia», publicado en *Revista Dirigentes*, enero-febrero 1968.

(9) Sobre Estados Unidos pueden verse ERNESTO KATZ: «Algunos aspectos del Derecho colectivo del trabajo en Estados Unidos», en *Derecho del Trabajo*, marzo, 1950, páginas 161, y mis estudios «Los Sindicatos obreros patronales en los Estados Unidos», en *Derecho del Trabajo*, 1957, pág. 329, y «La Legislación de Estados Unidos sobre aso-

vidad gremial llegó hasta la constitución de asociaciones que fueron calificadas de beligerantes y que utilizaron diversos medios para trabar la actuación de los dirigentes gremiales, tales como: listas negras, buenos empleos a líderes sindicales, espías, etc., fué superada por la sanción de la ley Wagner, que al enunciar las prácticas desleales de trabajo fijó garantías para la acción sindical.

Estas disposiciones legales son completadas allí por cláusulas especiales que los convenios colectivos contienen en una gran cantidad de casos, y en los cuales se fijan garantías de estabilidad para los miembros de comisiones internas y dirigentes sindicales.

Pasando a los países latino-americanos, podemos señalar que son numerosos los casos en que existen disposiciones legales que consagran el fuero sindical, pudiendo citarse en ese sentido: la consolidación de Leyes de Trabajo de Brasil, el Código Sustantivo de Trabajo de Colombia, Código de Trabajo de Chile, la ley sindical de El Salvador, la ley de Trabajo de Venezuela.

Todos estos textos presentan en general la tendencia a dar garantías de estabilidad, salvo que exista justa causa de despido, supeditando en muchos casos la adopción de la medida a una autorización previa de algún órgano especial, y en otros casos se establece que el empleador puede adoptar la medida dando ciertas garantías para el supuesto en que la autoridad competente decida que la medida no es justa y deba, por consiguiente, reincorporarse o pagar indemnizaciones al trabajador (10).

En el orden internacional el problema también fué motivo de estudios e investigaciones que se han concretado en la 32.^a Conferencia Internacional del Trabajo en la adopción del convenio núm. 98, «sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva», que sobre el punto que nos ocupa dispone en su artículo 1.º: «Que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo, como los de supeditar el empleo a la condición de no afiliarse o desafiliarse de un sindicato, o de despedir un trabajador a causa de su afiliación o actuación sindical.»

IV. CONCLUSIONES

De un examen de las distintas líneas seguidas por las legislaciones que hemos brevemente mencionado, surgen las siguientes conclusiones, que deberían tenerse en cuenta en un sistema de estabilidad de representantes gremiales:

1. Debería asegurarse la protección contra el despido, suspensión o cambio en las condiciones de trabajo de los representantes sindicales. La protección en caso de despido debería extenderse hasta un cierto tiempo después de finalizado el mandato.
2. Deberían asegurarse los mismos beneficios por un período menor a los trabajadores que hayan sido candidatos a desempeñar funciones gremiales.

citaciones profesionales y relaciones industriales», en *Derecho del Trabajo*, 1957, pág. 529, y además, JORGE R. MACRI: «Los Sindicatos obreros y patronales en los Estados Unidos», publicado en la *Revista Derecho del Trabajo*, Madrid, mayo-junio 1957.

(10) Para detalles puede verse GUILLERMO CABANELLAS: *Derecho sindical y corporativo*, Editorial Bibliográfica Argentina, edición 1959, págs. 767 y sigs.

3. Deberían establecerse con precisión todos los requisitos imprescindibles para gozar de dicha protección, tales como forma de designación, período de funciones, cantidad de representantes sindicales amparados en cada establecimiento en relación con el número de trabajadores, forma fehaciente y período tempestivo de la comunicación al empleador, certificación de la autoridad competente que lo acredite como candidato en elecciones sindicales.

4. Debería fijarse un procedimiento adecuado que en el caso de faltas cometidas por los representantes gremiales garantice a éstos el debido proceso y a los empleadores la posibilidad de mantener el orden en los establecimientos, facultándolos a colocar en disponibilidad con goce de haberes a los representantes sindicales que incurran en faltas graves.

