



**UNCUYO**  
UNIVERSIDAD  
NACIONAL DE CUYO

Secretaría de Posgrado

Carreras de posgrado



**UNCUYO**  
UNIVERSIDAD  
NACIONAL DE CUYO

TRABAJO FINAL DE MAESTRIA

TÍTULO DEL TRABAJO

Nombre del Autor: María Laura Elmelaj

Nombre del Director: Ana María Salas

Lugar y año de presentación: Mendoza, 2024



**UNCUYO**  
UNIVERSIDAD  
NACIONAL DE CUYO

FACULTAD DE DERECHO

TRABAJO FINAL DE MAESTRÍA

**ELECCIONES SINDICALES EN ARGENTINA.**

**LA OPOSICIÓN DEL EMPLEADOR: RESULTADOS**

**POSIBLES Y LÍMITES NECESARIOS**

MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO

Tesista: **María Laura Elmelaj**

Director: **Ana María Salas**

Mendoza, octubre de 2024

## **AGRADECIMIENTOS**

A mi familia, por la ayuda y la paciencia.

A mi equipo de las mañanas, por los consejos desinteresados.

A mis “mosqueteras”, por el camino transitado en compañía.

A mi maestra y compañera de “aventuras”, por todo.

Eternas gracias.

## RESUMEN

Las atribuciones del empleador, en el contrato de trabajo, son fuertemente disminuidas cuando un trabajador adquiere tutela sindical, situación que se configura por voluntad exclusiva de la asociación gremial, y por la sola comunicación que se le cursa al efecto. Sin embargo, este sujeto podría, por variadas motivaciones, intentar invalidar el proceso electoral sindical, por una parte, o desafectar la garantía sindical constituida sobre un trabajador, por la otra. Empero, dada la presunción de legitimidad que ostentan esos actos, ninguna acción que emprenda en soledad será idónea para revertirlos. Por ello, deberá escoger el procedimiento adecuado al objetivo perseguido (impugnar las elecciones ante el Ministerio de Trabajo de la Nación, o peticionar la ineficacia de la tutela sindical, por medio de una acción declarativa de certeza, ante los tribunales ordinarios del trabajo), antes de consentir la actuación sindical o de incurrir en una práctica desleal. En todo caso, tendrá que exhibir un interés propio, concreto, actual y legítimo, amén de la justificación que invoque, de modo de descartar cualquier sospecha de discriminación.

## **ABREVIATURAS**

C: Convenio

CC: Código Civil (ley 340)

CCyCN: Código Civil y Comercial de la Nación (ley 26.994)

CIDH: Comisión Interamericana de Derechos Humanos

CorteIDH: Corte Interamericana de Derechos Humanos

CLS: Comité de Libertad Sindical

CN: Constitución Nacional

CNAT: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo

CPC: Código Procesal Civil de Mendoza

CPCCyT: Código Procesal Civil, Comercial y Tributario de Mendoza

CSJN: Corte Suprema de Justicia de la Nación

DNU: Decreto de Necesidad y Urgencia

LAS: Ley de Asociaciones Sindicales n° 23.551

LCT: Ley de Contrato de Trabajo

OEA: Organización de Estados Americanos

OIT: Organización Internacional del Trabajo

R: Recomendación

SCBA: Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires

SCJ Mza.: Suprema Corte de Justicia de Mendoza

## INDICE

I. INTRODUCCIÓN .....	7
II. MARCO TEÓRICO .....	11
1. LA OPOSICIÓN DEL EMPLEADOR EN ABSTRACTO.....	11
1.1. Atribuciones en condiciones de “normalidad” .....	11
1.2. La tutela sindical .....	13
1.3. Atribuciones del empleador frente a la tutela sindical .....	23
1.4. Conclusiones del capítulo .....	26
2. LA OPOSICIÓN DEL EMPLEADOR CONDICIONADA POR EL TIEMPO ...	28
2.1. Oportunidad .....	28
2.2. Fundamentos .....	31
2.2.1. El silencio, la inacción y la renuncia.....	31
2.2.2. La buena fe.....	34
2.2.3. Presunción de legitimidad de los actos jurídicos .....	39
2.2.4. Prácticas desleales, razones prácticas y la costumbre .....	43
2.3. Conclusiones del capítulo .....	44
3. LA OPOSICIÓN DEL EMPLEADOR CONDICIONADA POR LAS CAUSAS Y EL PROCEDIMIENTO .....	45
3.1. Las causas posibles .....	45
3.2. Los procedimientos disponibles.....	52

3.3. Conclusiones del capítulo .....	59
4. CONCLUSIONES DEL MARCO TEÓRICO .....	61
III. LA OPOSICIÓN DEL EMPLEADOR: RESULTADOS POSIBLES Y LÍMITES NECESARIOS .....	64
1. Premisas.....	64
1.1. El interés como medida de la acción.....	64
1.2. El proceso electoral se presume legítimo.....	66
1.3. La constitución de la tutela sindical .....	67
1.4. La omisión del empleador.....	68
1.5. Advertencia sobre la “reserva de derechos”.....	69
6. Oportunidad para expresar su voluntad.....	71
1.7. Mecanismos y causas .....	72
1.7.1. Los “recaudos legales” del proceso electoral.....	73
1.7.2. Los “recaudos legales” de los trabajadores .....	75
2. Conclusiones finales.....	77
IV. PROPUESTA DE REFORMA .....	79
1. La impugnación del proceso electoral.....	79
2. Oposición a la tutela sindical.....	80
3. Conclusiones del capítulo.....	81
V. BIBLIOGRAFÍA.....	83
VI. ANEXO .....	99

## I. INTRODUCCIÓN

*“Para el que no sabe a qué puerto se dirige, no hay ningún viento favorable.”*

Séneca

El proceso electoral sindical, en Argentina, se desarrolla en la exclusiva esfera interna de cada asociación gremial, con cierto control de la autoridad pública, pero sin injerencia explícita de los empleadores. Y, sin embargo, a medida que se desenvuelve se producen efectos inmediatos en los contratos de trabajo que ese sujeto mantiene con sus trabajadores, como si fuese un “convidado de piedra” frente a ese trámite. Por eso, quisimos colocarnos desde su punto de vista y verificar si, efectivamente, carece de cualquier derecho a perturbar ese procedimiento, o si, por el contrario, puede ejercer acciones tendientes a proteger sus propios intereses, según el actual plexo normativo (*ex lege lata*), conformado por la Ley de Asociaciones Sindicales n° 23551<sup>1</sup> –en lo sucesivo, LAS- y su decreto reglamentario n° 467/88.<sup>2</sup>

Recordemos que, a medida que se desenvuelven los comicios, los trabajadores involucrados reciben la máxima protección concebida para el empleo privado, conocida como “tutela sindical,”<sup>3</sup> en detrimento de las facultades del titular del establecimiento. Sin embargo, la normativa actual no regula la posible intervención del empleador en las elecciones. De hecho, sólo contempla una comunicación que debe recibir (art. 49 LAS), como requisito para que se conforme la garantía aludida. El decreto reglamentario poco aporta dado que, al describir los pasos para impugnar los actos pertinentes (artículo 15), no alude al empleador, por lo que tampoco encausa su posible injerencia. Así, con esa negación del problema, aparece como un mero espectador que contempla sumisamente ese devenir. Nada más alejado de la realidad.

De hecho, gran parte de la doctrina autoral (Bof, 1991; Bussi & Corte, 1988; Machado & Ojeda, 2007; Vázquez Vialard, 1997) considera que al empleador

---

<sup>1</sup> B.O. 22/04/1988.

<sup>2</sup> B.O. 22/04/1988.

<sup>3</sup> Designación otorgada en el Título del Capítulo XII de la LAS.

sí le asiste el derecho de oponerse a la designación del representante sindical. En general, exigen que la impugnación sea contemporánea con las elecciones. Es más: Vázquez Vialard asegura que la tutela sindical no se constituye sin un título legítimo, lo que queda impedido si no se cumplieron los recaudos legales (Vázquez Vialard, 1997). Por su parte, la Corte Federal, en los autos “Romero”, soslayó que el actor contaba con tutela sindical y permitió que se dejara sin efecto esa garantía, sin juicio previo de exclusión de tutela sindical, y sin que el empleador hubiese controvertido la designación con anterioridad (Romero, Jonathan I., 2021).

Por lo visto, la falta de regulación de esta cuestión no sólo puede lesionar al empleador. Puede perjudicar, justamente, a quienes se intenta proteger, con especial dedicación (art. 14 bis CN). Por ello, intentaremos encontrar respuestas que, de ser posible, concilien todos los intereses implicados, guiándonos por los siguientes objetivos específicos: esclarecer, por una parte, si el empleador puede impedir que cierto trabajador participe en los comicios o que se constituya la tutela sindical. Seguidamente, y de obtener respuestas favorables, precisar los límites pertinentes, para predisponer en qué momento debe ejercer sus derechos, por qué procedimiento y con qué justificación. Finalmente, para salvar la laguna del derecho detectada, pensamos elaborar una propuesta de reforma que contemple nuestras conclusiones.

En ese cometido, comenzamos con una instancia de investigación del tipo empírica con enfoque cualitativo, mediante una observación estructurada y sistematizada de distintas fuentes (Armengol, 2014) Para organizar esa tarea, plasmamos los resultados en un Anexo, donde asentamos información sobre más de 60 opiniones (entre las que incluimos jurisprudencia y doctrina), que abordaron alguno de los siguientes tópicos o todos ellos: a) la posibilidad de intervención del empleador en el proceso electoral, o una vez constituida la tutela sindical; b) los fundamentos esgrimidos en cada caso; y c) los eventuales límites, tanto temporales como de mecanismos y justificación. Utilizamos, para volcar el material recogido en cada uno de los casos, un cuadro con las siguientes características:

FUENTE	Intervención del empleador		Fundamentos	Exigencias		
	en el proceso electoral	En la tutela sindical		Oportunidad	Mecanismo	Justificación

--	--	--	--	--	--	--

De este modo, pretendimos encontrar respuestas a los diferentes interrogantes propuestos, por lo que distribuimos en columnas diferentes a variables tales como: las posibilidades de impugnación del trámite electoral o de la tutela sindical ya constituida. Luego, ante la respuesta positiva, dejamos una columna para los fundamentos de cada postura y, a continuación –por razones metodológicas- hicimos espacio para puntualizar qué oportunidad se consideró pertinente, cuál fue el procedimiento validado o cuestionado por la fuente; y, finalmente, qué causa se esgrimió o se entendió como válida. En las hipótesis en las que no obtuvimos respuesta, colocamos la sigla “S/D”, para aludir a la carencia de datos.

Por lo demás, ordenamos el material del siguiente modo: en primer término, ubicamos a las opiniones jurisprudenciales. Ahí colocamos ante todo las decisiones de la Corte Federal –por su elevado rango- y, en lo sucesivo, continuamos con las Provincias, en orden alfabético, con sus superiores tribunales en la primera línea. Dentro de cada jurisdicción, a su vez, ubicamos las sentencias por orden cronológico. Luego, continuamos con la doctrina, la que quedó exhibida por fecha de publicación de cada obra consultada. En todo caso, primó el interés de poder contar con las más remotas, ante todo, y las más cercanas en el tiempo, después, en un intento de encontrar la fuente originaria de cada tesitura, así como de observar su evolución posterior.

Para su análisis, recurrimos al método de análisis de contenido, para identificar los argumentos de cada una de las posturas y, concluida esa instancia, pasamos a elaborar nuestro marco teórico. Esta porción de la tesina se compone, esencialmente, de tres capítulos, en donde asentamos toda la información reunida y le añadimos la teoría adicional que creímos conveniente. En el primer capítulo, entonces, revisamos el contexto en el que se encuentra el empleador antes y después de la tutela sindical, conscientes de la opinión generalizada que le asigna, en términos generales, alguna participación en el tema. Seguidamente, nos centramos en los escollos temporales, en donde incluimos variadas posiciones con fundamentos también diversos. Luego, pasamos a los problemas derivados de las causas invocadas.

En ese momento, conviene destacar, nos apartamos apenas de las variables escogidas, porque hicimos hincapié en el verdadero condicionante para el empleador: la necesidad de que acredite un interés propio, pese a que invoque una causa justificada. Además, analizamos esa problemática en forma conjunta con los mecanismos, en tanto medios instrumentales para conseguir sus fines. Y, a continuación, nos abocamos a nuestras conclusiones, con el recurso a métodos teóricos tales como: la argumentación, la analogía, la manipulación y la ponderación. Por consiguiente, nuestro trabajo reviste rasgos “mixtos”, conscientes del enfoque tridimensional del derecho (Atienza, 2001) que torna insuficiente a cualquier método de investigación que soslaye sus aspectos valorativo, normativo y/o fáctico.

Acompañennos.

## **II. MARCO TEÓRICO**

### **1. LA OPOSICIÓN DEL EMPLEADOR EN ABSTRACTO**

Ahora bien, para una mejor comprensión de nuestro objeto de estudio, organizamos este primer capítulo en tres partes, de forma tal de desarrollar, en la primera, el escenario en que se encuentra la empresa cuando los trabajadores carecen de tutela sindical. A esta hipótesis la denominamos, sin ninguna connotación valorativa y al solo efecto metodológico, como condición de “normalidad”. Seguidamente, nos abocamos al estudio de la referida garantía, con los fundamentos que la avalan, la importancia que se le asigna en el marco internacional y local, y el resto de circunstancias que la rodean, especialmente, aquellas necesarias para su configuración. Finalmente, revisamos el contexto resultante, para la empresa, a partir de que se conforma la protección gremial, según damos cuenta a continuación.

#### **1.1. Atribuciones en condiciones de “normalidad”**

Así las cosas, el empresario es titular del derecho de propiedad (art. 17 Constitución Nacional), el que comprende “...*todos los intereses apreciables que un hombre puede poseer fuera de sí mismo, fuera de su vida y de su libertad...*” (Bourdieu, Pedro E., 1925). Dicha atribución se complementa con las libertades económicas del artículo 14 CN, las que –como cualquier otra libertad- presuponen la ausencia de coacción, no solo del Estado, sino también privada, sobre las decisiones que se adopten en el ejercicio del aludido derecho. Por esa razón, son inseparables y complementarias: ambos poderíos enfocan a los derechos de propiedad desde distintos ángulos: uno (art. 17 CN), desde el punto de vista de su adquisición y protección; y el artículo 14 CN, desde su uso, goce y disposición (Rivera, 2024).

En función de lo dicho, la Ley de Contrato de Trabajo –en lo próximo, LCT- le reconoce las facultades de organización, de dirección, reglamentaria y disciplinaria, poderes de los que se derivan, principalmente, la posibilidad –unilateral- de modificar las condiciones de trabajo; la de decidir la suspensión de la prestación de servicios -por diversas causales-; y la de extinguir el contrato de trabajo, incluso, sin invocación de causa. No obstante, ninguno de ellos es absoluto: debe ejercerlos con carácter funcional, atender a los fines de la empresa y a las exigencias de la producción, y debe obrar con cuidado de no incurrir en arbitrariedad, discriminación, abuso del derecho ni mala fe. Ergo, debe compatibilizar sus facultades con la persona y los derechos del trabajador (Livellara, 2023).

1.1.1. Por eso, cuando intenta modificar las condiciones de trabajo (*ius variandi*) no puede incurrir en un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alterar modalidades esenciales del contrato, ni causarle perjuicio material ni moral al trabajador. De lo contrario, puede decidir la extinción del contrato o petitionar el restablecimiento de las condiciones alteradas, por ante la justicia laboral. La acción, en tal hipótesis, debe substanciar por procedimiento sumarísimo, sin que el empleador pueda implementar las medidas, hasta que recaiga sentencia definitiva, salvo que fueran generales para el establecimiento o sección (art. 66 LCT). En ese supuesto, la decisión surte efectos sobre todo el plantel, pero no es oponible al/a los afectado/s por la medida (Maza, Miguel Ángel, 2012).

1.1.2. Además, cuando decide la suspensión de la prestación de trabajo, debe notificarla por escrito, exponer una justa causa y contemplar un plazo fijo (art. 218 LCT), amén de respetar los lapsos máximos de cada una (art. 220 LCT y cc). Las medidas disciplinarias, por su parte, deben ser proporcionadas, contemporáneas y no importar una duplicación de sanciones (*non bis in ídem*). El trabajador, puede cuestionarlas dentro de los 30 días corridos de ser notificado, bajo apercibimiento de que sean tenidas por consentidas (art. 67 LCT). Y, aunque discrepe con ellas, debe que cumplirlas, aunque puede requerir el control judicial ulterior dentro del plazo de prescripción bianual del artículo 256 LCT (Livellara, 2023).

1.1.3. En orden a la extinción, en condiciones de normalidad, el empleador puede rescindir el contrato, con o sin causa justificada (arg. arts. 242 y 245 LCT), sin el aval de ninguna autoridad, La legitimidad de su obrar será evaluada *a posteriori*, si el trabajador decide impugnarla. Es más, el despido discriminatorio, en

la concepción del Decreto de Necesidad y Urgencia (DNU) n° 70/2023,<sup>4</sup> posee fuerza extintiva, pese a todo (v. art. 245 bis LCT). A este respecto, Vázquez Vialard asegura que el artículo 14 bis CN sólo concede "protección contra el despido arbitrario" favor del sector privado, con derecho a una indemnización, porque la decisión extintiva, sea o no legítima, produce el efecto buscado (Vázquez Vialard, 2014).

Es importante señalar, antes de proseguir, que el artículo 243 LCT carga el deber de explicitar, en su caso y con suficiente claridad, el motivo al que obedece la ruptura. Además, una vez comunicada al destinatario, esa causal no puede ser modificada, veda que se asienta en la necesidad de resguardar la defensa en juicio de los derechos (art. 18 CN). Además, Caparrós asevera que esta obligación también se asienta en la buena fe (arts. 61 y 63 LCT), que debe imperar en cualquier comunicación que se curse, no solo para posibilitar la refutación, sino también para evitar la irritante desigualdad que importaría que el remitente conservara en su poder la prueba del hecho para invocarla cuando le conviniese, sin que el contrario tuviera la misma facilidad (Ackerman, Mario E. & et al, 2016).

1.1.4. En definitiva, cuando los trabajadores carecen de tutela sindical, el empleador es la única parte del contrato autorizada a introducir modificaciones, sea en las modalidades de la prestación, sea en su efectivización, en virtud de los derechos que le garantiza la Constitución nacional y reglamenta la LCT. Esas excepcionales atribuciones no requieren del concurso de ninguna otra voluntad, ni de ningún tipo de autorización previa. Poseen plena eficacia porque se consideran *prima facie* legítimas, salvo que un tribunal declare lo contrario. Como excepción, en el ejercicio del *ius variandi* (abusivo), se contempla expresamente la posibilidad de frenar la ejecución de su conducta, cuando el trabajador accione judicialmente para obtener el restablecimiento, salvo que se trate de medidas generales.

## **1.2. La tutela sindical**

En ese escenario, irrumpe la tutela sindical y genera una situación excepcional que, como dijéramos, conlleva fuertes restricciones para el empleador, debido a que equipara al trabajador protegido con ella a la situación de estabilidad del

---

<sup>4</sup> BO 21/12/2023.

agente público. Esta razón es la que se esgrime, a grandes rasgos, para reconocer que pueda realizar ciertas acciones en el marco del proceso electoral, como explicitamos. De todos modos, antes de exponer cómo quedan retaceadas sus potestades, nos detendremos en lo próximo a comprender los contornos de esta garantía, para lo que pondremos especial hincapié en sus bases y finalidad. Seguidamente, y para su mejor delimitación, precisaremos a quiénes alcanza, cómo se constituye y hasta cuándo perdura.

1.2.1. Esta protección debe sus orígenes a la libertad sindical, la que aquí definimos como “...*el derecho subjetivo, individual y colectivo, de los trabajadores y de los empleadores, para asociarse y desarrollar sin interferencias las actividades necesarias para la promoción y defensa de sus intereses colectivos profesionales...*”(Ackerman, Mario E., 2007). Fue considerada, en 1919,<sup>5</sup> como uno de los medios tendientes a conseguir y mantener la paz mundial; y, en la actualidad, es tenida como razón fundante de la OIT,<sup>6</sup> en la más alta estima por varios instrumentos internacionales<sup>7</sup> e incluida en el *corpus iuris* de los derechos humanos.<sup>8</sup> Además, reconoce relación de género a especie con el derecho de asociación (CorteIDH- OC27-21, 2021) y con “...*la realización de los ideales democráticos...*”<sup>9</sup>

Pese a todo, la libertad sindical no es un derecho absoluto, se encuentra regulada de distintas formas y hasta puede ser restringida. No obstante, los límites avalados por la Corte Interamericana de Derechos Humanos –en lo sucesivo, CorteIDH- son escasos y de interpretación restrictiva: (i) deben estar previstos por la ley; y (ii) estar justificados en razones democráticas, el orden, la salud o la moral públicos, o para resguardar los derechos y las libertades de los demás. Estos requisitos, a nuestro juicio, deben darse en forma simultánea, porque si la sola violación de un dispositivo legal (primera restricción), sin un interés legítimo de quien la pretende,

---

<sup>5</sup> Pacto de la Sociedad de las Naciones firmado en Versalles, el 28 de junio de 1919, e incorporado al Derecho interno argentino mediante ley n° 11.722 (B.O. 02/10/1933).

<sup>6</sup> Esto se desprende de la “Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo”, también conocida como “Declaración de Filadelfia” (1944). En esa línea, se han dictado numerosos convenios, todos los cuales pueden verse en: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>.

<sup>7</sup> Declaración Universal de los Derechos Humanos (artículo 23.4); Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículo 22.1); Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, reformada por el Protocolo de Buenos Aires (art. 45, incisos c y g); “Protocolo de San Salvador” (1988), e.o.

<sup>8</sup> Así lo reconoció la CorteIDH, en el caso “Baena”(Baena, 2001).

<sup>9</sup> Esto se desprende de la “Carta Democrática Interamericana” (OEA - Consejo Permanente, 2003).

podiera justificar su vulneración, la preterición de ese derecho podría transformarse en la regla (CorteIDH- OC27-21, 2021).

Por su parte, el artículo 3° del C87 OIT contempla el derecho de todas las organizaciones de elegir libremente a sus representantes, entre otros, y la consiguiente prohibición de intervención, dispuesta en contra de las autoridades públicas(OIT, 1948). El artículo 1 del Convenio 98 OIT, complementa al anterior y dispone que los trabajadores deben gozar de “*adecuada protección contra todo acto de discriminación*” que persiga menoscabar la libertad sindical respecto de su empleo y, en particular, despedirlo o perjudicarlo a causa de su afiliación o de su participación en actividades sindicales. A su vez, el artículo 2° prevé la necesidad de otorgar “*adecuada protección contra todo acto de injerencia*”, cualquiera sea la forma y/o el sujeto que incurra en esa conducta(OIT, 1949).

Asimismo, el C135 OIT, impuso el deber de otorgar a los representantes sindicales una protección adecuada contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su rol. Además, estipuló que se les deben garantizar las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones, sin que ello perjudique el funcionamiento eficiente de la empresa interesada, entre otras cuestiones(OIT, 1971a). A tal efecto, la Recomendación que lo acompaña sugirió varias medidas, tales como: (i) exigir consulta, dictamen o acuerdo de un organismo independiente antes de que el despido se torne definitivo; (ii) establecer una reparación útil para la hipótesis de finalización injustificada; (iii) la imposición al empleador de la obligación de probar que el acto tenía causa válida, entre otras(OIT, 1971b).

De todos modos, la protección de los representantes sindicales difiere según cada legislación. Por eso, existen sistemas “preventivos” que son aquellos que tratan de evitar los comportamientos antisindicales. Persiguen que el trabajador continúe en su puesto de labor durante el tiempo que demande el debate y suponen que, si la ley se limitara a contemplar una acción de restitución, poco se hace en tren de impedir el obrar antisindical, ya que el mecanismo legal actuaría luego de producidos los hechos indeseados. Por lo tanto, introducen un examen previo, por medio de un tercero, a fin de valorar la justificación de la medida, para evitar que sea el propio empleador el que realice esa evaluación, como sí se le permite en los supuestos de trabajadores que carecen de tutela sindical.

Los medios “reparatorios”, por otra parte, aparecen siempre detrás de la lesión. Funcionan mediante la reinstalación o la restitución, o a través del pago de una indemnización, incluida la acción de nulidad. No enervan la acción del empleador y el trabajador no permanece en su puesto de trabajo. Debe discutir con posterioridad la legalidad del obrar (Bof, 1991). Por último, también existen remedios “conminatorios”, que procuran imponer el cumplimiento, generalmente, de una obligación de hacer, tales como las sanciones conminatorias del artículo 804 CCyCN (antes, art. 666 bis CC) y las regulaciones “sancionatorias”, tales como aquellas multas por hechos que suponen la violación de la libertad sindical, como serían las “prácticas desleales” (Bof, 1991).

No obstante, el Comité de Libertad Sindical –para nosotros, CLS-, cuya opinión conforma “las condiciones de vigencia” a que refiere el artículo 75, inc. 22 CN, cuando alude a los tratados internacionales, ha señalado que el sistema resarcitorio, como única medida, es contrario al artículo 1 del C98, porque no concede una protección suficiente (Oficina Internacional del Trabajo, 2018, párr. 1130). Lo mismo sopesaron nuestros legisladores en el debate parlamentario de la ley 20615, donde se introdujo un proceso de “desafuero”, en pos de conseguir “...una estabilidad en sentido propio...”,<sup>10</sup> e impedir que el distracto decidido por el empleador produjera efectos, con el consiguiente freno de las denominadas “prácticas desleales”, para frenar la eficacia del resultado esperado por el empleador (Vázquez Vialard, 2014).

Sobre ese punto, Vázquez Vialard ilustra que la situación de los distintos trabajadores quedó conformada del siguiente modo: los trabajadores del sector privado, en principio, solo poseen una protección contra el despido arbitrario (art. 14 bis CN), por lo que pueden reclamar una indemnización, pero no la recomposición del vínculo fenecido por voluntad del empleador. En cambio, en el régimen de “estabilidad”, propio de los representantes sindicales y de los trabajadores públicos, es nulo el distracto dispuesto en contravención a la manda y, en consecuencia, no produce los efectos jurídicos deseados. De ahí que, el afectado, tiene derecho a solicitar judicialmente la nulidad del acto y las consecuencias que de él se derivan, incluidos los salarios perdidos (Vázquez Vialard, 2014).

---

<sup>10</sup> El debate parlamentario puede ser compulsado en el siguiente sitio: [https://www2.hcdn.gob.ar/export/hcdn/secparl/dgral\\_info\\_parlamentaria/dip/archivos/Debate\\_Ley\\_20615.zip](https://www2.hcdn.gob.ar/export/hcdn/secparl/dgral_info_parlamentaria/dip/archivos/Debate_Ley_20615.zip), consultado en fecha 17/09/2024.

En efecto, el artículo 14 bis CN reconoce, amén de la organización sindical “libre” y “democrática”, el goce de las garantías necesarias para el cumplimiento de la gestión sindical, así como las relacionadas con la “estabilidad”. Este vocablo, de gran precisión en nuestra materia, como recuerda Bof, importa la aludida equiparación con los agentes públicos, y encuentra justificación en los altos fines sociales que inspiran a los gremios, los que exceden del interés individual del representante tutelado, porque se resguarda la función que desempeña (Bof, 1991). Esta incorporación fue reforzada en 1994 con la introducción a la Carta Magna de los tratados de derechos humanos en el artículo 75, inciso 22 CN, y con el otorgamiento de *status* supra legal al resto de convenios con potencias extranjeras (art. 31 y 75, inc. 22 CN).<sup>11</sup>

Pese a ello, como toda libertad, la sindical reconoce un aspecto positivo y uno negativo y, en este ámbito, también exhibe una faz colectiva y una individual. En el orden colectivo, se ubican los derechos de las asociaciones a: redactar sus estatutos y reglamentos; a elegir libremente a sus representantes; y a organizar su administración y actividades (faz positiva); y la expresión negativa posibilita que su ejercicio sea realizado “sin obstáculos”; o “sin injerencia de la autoridad pública ni entorpecimiento de su ejercicio legal” o “libremente”, entre otras fórmulas análogas.<sup>12</sup> Además, se prohíbe este tipo de actos cuando son ejercidos por una organización respecto otra/s,<sup>13</sup> con lo que se ha intentado resguardarla *erga omnes*.

En el aspecto positivo individual, encontramos el derecho de los trabajadores a participar en la vida interna de las asociaciones sindicales, a elegir libremente a sus representantes, a ser elegidos y postular candidatos, a proponer y elegir autoridades, a participar en reuniones y asambleas de afiliados, a desarrollar oposición interna, entre otras (Mario E. Ackerman, 2007) También se incluye el derecho a ser representados sindicalmente.<sup>14</sup> Desde el punto de vista negativo, situamos a la prohibición de ser perjudicados o discriminados por su actividad sindical,<sup>15</sup> por lo que la libertad en estudio reconoce estrecha interrelación con este

---

<sup>11</sup> Aunque el C87 OIT ostenta rango constitucional, por intermedio del inciso 3° del artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC).

<sup>12</sup> Conf. PIDESC; OIT, C87; y “Protocolo de San Salvador”, respectivamente.

<sup>13</sup> Conf. OIT C98.

<sup>14</sup> Conf. “Declaración sociolaboral del Mercosur”.

<sup>15</sup> Conf. OIT, C98.

otro flagelo, que excede al ámbito sindical, pero que “...*puede poner en peligro la propia existencia de los sindicatos...*”(Oficina Internacional del Trabajo, 2018)

1.2.2. Por lo mismo, la prohibición de discriminación también da sustento a la libertad sindical. De todas formas, tiene entidad y jerarquía constitucional propias (art. 16 y 75, inciso 22 CN), y se asienta en el derecho a la igualdad, ya que comprende la prohibición de trato arbitrario y el deber de “...*crear condiciones de igualdad real a grupos históricamente excluidos o en riesgo ...*” (CorteIDH- OC27-21, 2021). En esa inteligencia, se la ha definido como “... *todo tratamiento arbitrario, que tenga por objeto o por resultado, impedir, obstruir o restringir o de algún modo menoscabar el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidas por la Constitución Nacional, constituye un acto discriminatorio...*”(Caminos, Graciela E., 2021; Gonzales Lluy, 2015; Naciones Unidas, 1989)

A la par, nuestro máximo tribunal ha sostenido que la proscripción de esta problemática no admite salvedades ni ámbitos de tolerancia (Álvarez, Maximiliano, 2010), y el CLS ha reconocido, con sustento en el artículo 1 del C98 OIT, que la falta de renovación de un contrato, por motivos antisindicales, es contrario a la referida cláusula (Oficina Internacional del Trabajo, 2018, párr. 326). Por ende, sostenemos que la prohibición de discriminación es un fundamento decisivo de la tutela sindical. Incluso, se razona que, si el empleador desconoce las intenciones electorales de sus trabajadores, es improbable que ejerza actos en contra de quienes estén en la carrera electoral (Scotti, 2014) y, por esa razón, se pone especial cuidado en la comunicación del artículo 49 LAS.

También, se asegura que la excepción contenida en el artículo 51 LAS, que permite –según veremos- soslayar la tutela sindical cuando el empleador adopta medidas generales y simultáneas para todo el establecimiento, se sustenta en que, en principio, no podría ser discriminatoria una disposición de esas calidades, porque difícilmente se adoptarían decisiones del estilo al sólo efecto de afrentar al representante sindical (Bof, 1991). Asimismo, el derecho del trabajo, se ha ocupado especialmente de esta problemática, mediante la introducción de numerosas normas contra la discriminación, que van desde una prohibición genérica (art. 17 LCT); hasta previsiones puntuales para ciertas personas, especialmente vulnerables, incluido el

deber de brindar igualdad de trato (v. arts. 72, 81, 172, 245 bis LCT y art. 53, inciso “j” LAS).<sup>16</sup>

De todas formas, la discriminación no es un hecho sencillo de acreditar. Por esa razón, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos –para nosotros, CIDH- ha sentado varios estándares, tales como la advertencia de diferencias de trato entre situaciones análogas; ausencia de justificación objetiva y razonable para una distinción; carencia de proporcionalidad entre los medios escogidos y el objetivo buscado, entre otras (CIDH, 2019). Por su parte, la CSJN ha disminuido las cargas probatorias de quien la invoca, exigiéndole que acredite indicios que, *prima facie* evaluados, resulten aptos para inducir su existencia (Caminos, Graciela E., 2021; Pellicori, Liliana S., 2011; Salguero, Manuel, 2023; Sisnero, Mirta G., 2014; Varela, José G., 2018).<sup>17</sup>

1.2.3. Bajo esas pautas, desde el artículo 1, la LAS pregona: “La libertad sindical será garantizada por todas las normas que se refieren a la organización y acción de las asociaciones sindicales” y consagra un sistema de protección de la tutela sindical de tipo “preventivo” en la primera parte del artículo 52 LAS. Por su intermedio, los trabajadores amparados “no podrán” sufrir cambios en sus contratos “si no mediare resolución judicial previa que los excluya de la garantía”. Esta veda se complementa con un mecanismo distinto, para la hipótesis de transgresión, en donde se dan opciones resarcitorias (reinstalación/ restitución o indemnización), en los párrafos 2° y 4°; amén de los medios conminatorios (párrafo 3°) y sancionatorios (artículo 55 LAS) que también se contemplan.

La garantía en análisis, envuelve a los representantes gremiales, en principio, de las organizaciones con personería gremial, aunque esta distinción ha sido morigerada por la CSJN, en distintos pronunciamientos.<sup>18</sup> Además, encontramos distintas categorías de representantes: (i) los “postulantes” y “candidatos”; (ii) los “delegados de personal”, que son elegidos por todo el establecimiento; (iii) los

---

<sup>16</sup> Tampoco se nos escapa que los trabajadores, ya expuestos por su actividad sindical, pueden sufrir la llamada “intersección de las distintas formas de discriminación” o “formas entrecruzadas de discriminación”(Gonzales Lluy, 2015).

<sup>17</sup> Peyrano ha explicado que esto se corresponde con la doctrina de los “esfuerzos probatorios de distinta intensidad”. (Peyrano, 2016).

<sup>18</sup> La CSJN declaró la invalidez de esa categorización y equiparó a los representantes de las asociaciones simplemente inscriptas con los de la que poseen personería gremial, en lo vinculado a delegados de personal, primero (ATE, 2008) y a los dirigentes, en general, después (Rossi, Adriana M., 2009).

representantes para cargos electivos o representativos en las asociaciones sindicales;<sup>19</sup> (iv) quienes van a ejercer cargos en organismos que requieren representación gremial (por ejemplo: el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil); y (v) aquellos que pretenden ocupar cargos políticos, en los poderes públicos.

a. Los delegados de personal, conviene añadir, continúan prestando tareas en la empresa y despliegan una triple función “de intermediarios”,<sup>20</sup> por lo que están más expuestos a sufrir roces con el empleador. Deben designarse con respeto por la proporción legal<sup>21</sup> o convencionalmente dispuesta, descartándose el aumento por acto unilateral (Bof, 1991). El resto de representantes, si bien deja de concurrir cotidianamente a la empresa, posee derecho a la licencia del artículo 48 LAS, lapso donde se suspende su prestación pero que se considera tiempo de servicio, en contra del principio general del artículo 18 LCT, cuestión que da lugar a no pocos enfrentamientos, especialmente centrados en la antigüedad ganada, los montos percibidos por la labor institucional, la obligación por el pago de indemnizaciones, etcétera.<sup>22</sup>

b. En todo caso, para que la tutela sindical “surta efecto”, la designación se debe efectuar con el cumplimiento de los “...recaudos legales...” (art. 49, inciso “a” LAS). Esto involucra materia atinente al procedimiento electoral, a las agrupaciones, a las listas de candidatos, a la organización sindical y a las condiciones personales de cada candidato, en general y a los delegados de personal, en particular, entre otros requisitos no expresamente previstos pero que suelen dar debate, tales como el carácter estable y permanente del empleo y/o la calidad de suplente del representante.<sup>23</sup> Hacemos notar que la exigencia no solo incluye exigencias

---

<sup>19</sup> Bof explica que el art. 48 contiene categorías abiertas y precisa que los términos “electivos” y “representativos” deben ser entendidos como la contracara de las designaciones por nombramiento, personal que queda al margen de la tutela (Bof, 1991).

<sup>20</sup> Esa función se desarrolla entre: (i) los trabajadores y el gremio; (ii) los trabajadores y el empleador; y (iii) el gremio y la empresa (art. 43 LAS).

<sup>21</sup> La LAS ha establecido la siguiente proporción: 1 representante, cada 10 a 50 trabajadores; 2 representantes, desde 51 hasta 100; y 1 representante más, cada 100 trabajadores, a partir de 101. A su vez, en los establecimientos donde exista más de 1 turno de trabajo, habrá 1 delegado por turno, como mínimo (arts. 44 y 45 LAS).

<sup>22</sup> Hemos analizado esta cuestión en un trabajo de nuestra autoría, al que remitimos *brevitatis causa* (Elmelaj, 2024).

<sup>23</sup> Aquí, Torre y Morando diferencian entre condiciones “formales” y requisitos “de fondo” (Torre & Morando, 1980).

legislativas, sino también las previstas en la reglamentación, los estatutos del gremio, el convenio colectivo de trabajo, o en otros acuerdos (Bof, 1991).

En tal sentido, para cargos directivos, exige mayoría de edad; no tener inhabilidades civiles ni penales; poseer 2 años de antigüedad en la afiliación y encontrarse desempeñando la actividad durante 2 años. A su vez, el 75% de los cargos directivos y representativos deben ser asignados a ciudadanos argentinos; y debe garantizarse un porcentaje mínimo (“cupó”) de representación femenina (art. 18 LAS). Para el cargo de delegado de personal, a su vez, se debe contar con 18 años de edad y una antigüedad mínima en la afiliación de 1 año. Además, debe haber revistado al servicio de la empresa durante todo el año aniversario anterior a la elección, salvo que se trate de un establecimiento de reciente instalación o de una actividad que impida esa permanencia.<sup>24</sup>

c. Igualmente, legislación ha establecido el deber de comunicar la designación al empleador “...para que surta efecto la garantía...”, lo que puede ser hecho por la asociación o por el interesado, por un medio escrito (art. 49, inciso “b” LAS). Ahí, deben constar los datos previstos en la reglamentación (art. 29, Decreto 467/88), entre otras cuestiones relativas al contrato de trabajo (Rodríguez Mancini, 1993). Sin embargo, el medio escrito ha sido soslayado frente a la comprobación del conocimiento “efectivo” por parte de la empresa (Ortiz, Norberto I., 2013), o cuando existe un conocimiento “general” de la investidura y el empleador recurre a subterfugios para “ganar de mano” y adoptar la medida prohibida, conocimiento general que podría suplir la falta de comunicación escrita (Vázquez Vialard, 1997).

Conviene insistir sobre el punto, dado que el artículo 50 LAS asegura que la tutela sindical comienza con la “postulación” ( “recepción de la lista”, por la junta electoral, en condiciones para posibilitar la oficialización de la candidatura),<sup>25</sup> y, para mayor confusión, el artículo 49 LAS solo habla de una obligación de notificar a la empresa la “designación”, solamente. Esa omisión originó el debate de la causa “De Caso”, donde la CSJN exigió que la comunicación también se efectúe en la postulación. Igualmente, ponderó que ella representa el elemento “constitutivo” de la

---

<sup>24</sup> La LAS excluye del recaudo de antigüedad en el empleo a aquellas actividades que suponen la iniciación y finalización con la realización de una obra, ejecución de un acto o prestación de un servicio, o se trate de un contrato de temporada, supuestos en los que se soslayará la antigüedad en el empleo (art. 41 LAS).

<sup>25</sup> No ocurre lo mismo con los trabajadores que ocupan cargos políticos ya que, a su respecto, no existe protección para el período de candidatura o postulación (Rodríguez Mancini, 1993).

tutela sindical (*De Caso, Andrea L.*, 2016), en línea con una antigua jurisprudencia de la SCBA, entre otros tribunales (*Borquez, Lucas M.*, 2020; *Cocucci, Gabriel*, 2019; *Coria, Gerardo D.*, 2018; *Mattera, Carlos A.*, 2001).

En el ámbito Civil y Comercial, conviene añadir, aparece una figura que podría encontrar vinculación con el caso, ínsita en el artículo 1800, ya que incluye a las declaraciones unilaterales de la voluntad como posibles fuentes de obligaciones. Ese supuesto, que implica un acto jurídico unilateral y potestativo, por efecto de la ley, que así lo dispone, no necesita de la concurrencia de ningún otro sujeto. De lo contrario, cualquier oposición podría neutralizar la eficacia querida por la normativa y “...quedaría subvertida la naturaleza del poder que el orden jurídico le atribuye a su titular...”(Méndez Sierra, 1994) Por eso, la manifestación efectuada en la forma señalada por la legislación produce efectos inmediatos, en franca analogía con lo que parece predisponer el artículo 49 LAS.

De todas maneras, como anticipamos, la tutela sindical no inicia lisa y llanamente con la “postulación”, sino con la notificación al empleador, aunque ahí retrotrae sus efectos al día de la “postulación” y ellos perduran por 6 meses.<sup>26</sup> Puede suceder, empero, que el postulante no resulte oficializado e impugne esa decisión. En tal caso, la protección lo acompaña durante todo el trámite hasta la decisión final (art. 50 LAS).<sup>27</sup> Ahora bien, una vez designados, la garantía sindical acompaña a los representantes durante todo su mandato y hasta un año después de finalizado (art. 48 LAS). El ordenamiento dispone una duración máxima, para los cargos directivos, de 4 años, con derecho a ser reelegidos (art. 17 LAS), mientras que, para los delegados de personal, lo reduce a 2 años (art. 42 LAS).

d. A todo evento, debemos puntualizar que algunas fuentes recogidas en nuestra investigación sostienen que la designación efectuada requiere de un título legítimo, que no se suple por la falta de objeción del empleador al ser notificado del hecho (*Gerez, José R.*, 1996; *Núñez, Teresita I.*, 1996; *Vázquez Vialard*, 1997),<sup>28</sup> por

---

<sup>26</sup> Este plazo no se extingue por la realización del acto electivo, salvo que el candidato no obtenga el 5 % de los votos válidamente emitidos, hipótesis en la que la reglamentación dispuso que se elimina el tiempo faltante y la tutela cesa, en forma inmediata (art. 29, Dec. 467/88), lo que puede motivar variados conflictos.

<sup>27</sup> Sin embargo, el decreto reglamentario lo ha limitado hasta la conclusión del trámite dentro de la organización gremial (art. 29, in fine, Decreto 467/88)

<sup>28</sup> Incluimos también aquí a la disidencia del juez Morell en la causa “Canel” (*Canel, Hugo A.*, 1997) y a la decisión del Tribunal de Olavarría, que previno en la causa “Pozo” (*Pozo Pérez, Elizabeth*, 2000).

lo que priorizan el cumplimiento de los “recaudos legales” de la primera parte del artículo 49 LAS. En tal caso, han permitido que el empleador se oponga a la tutela sindical, sin activar ningún otro mecanismo en forma previa, frente a la demanda instada –incluso– por el propio afectado. Al mismo efecto han llegado algunos pronunciamientos que han visto en la naturaleza precaria del contrato una condición suficiente para ello (ATE, 2015; Fortunato, Emilce M., 2023; Romero, Jonathan I., 2021).

1.2.4. En definitiva, la protección de los representantes sindicales, en Argentina, encuentra sustento en la libertad sindical y en la prohibición de discriminación, expresamente resguardadas en nuestra Carta Magna, amén de los numerosos compromisos internacionales que, en igual línea, ha suscripto nuestra Nación. El esquema elaborado por la LAS ha sido de tipo preventivo, para impedir que el empleador disponga acciones discriminatorias o contrarias a la libertad sindical, sin contar con una autorización previa. En subsidio, ha consagrado un sistema reparatorio, y lo ha reforzado con medidas conminatorias y sancionatorias. Bajo esas pautas, la tutela sindical se adquiere, a partir de la notificación al empleador de la nueva investidura, aunque con cierta retroactividad.

### **1.3. Atribuciones del empleador frente a la tutela sindical**

1.3.1. Luego, las capacidades del empleador cambian radicalmente. Al menos, según surge de la redacción legal. En tal sentido, se prohíbe (“no podrá ser”) literalmente el despido, la suspensión sin justa causa y la modificación de las condiciones de trabajo, salvo que medie una resolución judicial previa, que excluya a los representantes de la protección gremial (arg. arts. 50 y 52 LAS), pronunciamiento que debe encontrarse firme (Vázquez Vialard, 2014). Ese procedimiento se denomina, justamente, “proceso de exclusión de tutela sindical” y, como vimos, se inscribe dentro de los mecanismos que son considerados como “preventivos” del obrar antisindical y que buscan la permanencia del representante mientras se discute la medida.

De esa forma, la doctrina interpreta que, sin el aval judicial, cualquier medida prohibida, que sea ejecutada será nula, de carácter relativo para algunos (Zas, Oscar, 2000), de carácter absoluto para otros (Yerdeo, Roxana P., 2023). En todo caso,

el representante adquiere una estabilidad absoluta y en un triple sentido: en las condiciones de trabajo, porque se impide el ejercicio del *ius variandi*, sin el proceso de exclusión de tutela sindical; en la ocupación, con igual restricción respecto de las facultades para suspender la prestación de servicios, incluidas las causales disciplinarias; y en el empleo, con la obligación de mantener la relación de trabajo y la prohibición de ejecutar un despido sin expresión de causa (Zas, Oscar, 2000).

1.3.2. Agreguemos, que existe una tendencia que propicia que, la duda acerca de si debe realizarse este proceso debe ser respondida en sentido afirmativo (Cortez, Rolando Javier, 2024). Por su parte, la CSJN estableció que sólo pueden prosperar aquellos pedidos de exclusión en los que se compruebe “cabalmente” el motivo, se denuncie la medida a implementar y se verifique la adecuada proporcionalidad con los hechos imputados (Calarota, Luis R., 2018). El tribunal no debe perder de vista los resguardos normativos de la situación de “normalidad” y, en todo caso, debe despejar toda incertidumbre respecto de intenciones antisindicales, bajo la pauta de que: “...a mayor sanción disciplinaria, mayor debe ser la prudencia para decidir la exclusión...” (Rodríguez, José M., 2015)

1.3.3. La única excepción la constituye el artículo 51 LAS que, contempla un supuesto de inoponibilidad, dado que “la estabilidad en el empleo” “no podrá ser invocada” en los casos de “cesación de actividades” o de “suspensión general de las tareas” que involucre al establecimiento. La exégesis que propone Bof, en línea con el inciso “i” del artículo 53 LAS, es la que considerar que situación excepcional solo puede darse cuando la medida, además de ser general, sea simultánea. De lo contrario, el representante gremial debe quedar en el último lugar en el orden de afectados, porque así lo contempla la última parte del artículo 51 LAS (Bof, 1991). De esta forma, como también dijéramos, se elimina la sospecha en la posible persecución sindical.

Por el contrario, si el empleador incurre en “violación” de la garantía, el sistema originariamente pensado para impedirlo, se transforma en uno de tipo “reparatorio”. El afectado tiene derecho a demandar, judicialmente y por una vía sumarísima, la reinstalación en su puesto de trabajo -con más todos los salarios caídos durante la tramitación del litigio- o el restablecimiento de las condiciones de trabajo, según corresponda, con posibilidad de sanciones conminatorias. Puede optar por

extinguir el contrato de trabajo, colocándose en situación de despido indirecto,<sup>29</sup> con derecho a una indemnización agravada, equivalente a todo el tiempo faltante del mandato, con más el año adicional, la que se agrega a otros resarcimientos que se originen con motivo del distracto.

Conjuntamente, recordemos que el empleador puede articular una medida cautelar ante el juez laboral en turno para obtener la suspensión de la prestación laboral del trabajador, cuando su presencia pudiera ocasionar peligro para la seguridad de las personas o bienes de la empresa (art. 52 LAS). El decreto 467/88 también le otorgó la posibilidad de liberarlo de la obligación de prestar servicios, siempre y cuando lo comunique al Ministerio de Capital Humano –en adelante, Ministerio de Trabajo de la Nación-<sup>30</sup> y mantenga el resto de los deberes derivados del contrato. En esa eventualidad, debe promover la acción de exclusión de tutela o una acción declarativa de certeza dentro de los 15 días (artículo 30, dec. 467/88). Es decir, por una vía o la otra, debe validar su actuar con el órgano jurisdiccional.

De hecho, la única herramienta con la que cuenta el empleador, cuando un trabajador amparado por la tutela sindical incurre en violación de las disposiciones legales o estatutarias, o realiza algún acto perjudicial para el funcionamiento eficaz de la empresa, está contemplada en el artículo 31 del decreto 467/88, pero no le atribuye una facultad directa al empleador. Le da una vía doblemente “mediada”. Así, prescribe que, en tal caso, puede solicitar al Ministerio de Trabajo de la Nación que ejerza las atribuciones del artículo 56 LAS –primera interposición- y que le requiera a la conducción de la asociación sindical –segunda mediación- que adopte las medidas necesarias para poner fin a la conducta denunciada. O sea, el empleador carece de una vía directa.

1.3.4. A lo dicho se añaden las denominadas “prácticas desleales” que engloban, en términos generales, a cualquier acto u omisión que produzca una lesión del interés colectivo profesional, sea contra los trabajadores, por ejercer derechos gremiales, sea contra la asociación, directamente, y pone especial atención en cuidar la tutela sindical (Bof, 1991). En tal caso, la asociación o el propio damnificado pueden

---

<sup>29</sup> Empero, el penúltimo párrafo del artículo 30 del Decreto 467/88 solo habilita el ejercicio de esa elección, cuando el representante obtiene sentencia judicial firme que ordena al empleador a retrotraer la situación al estado anterior y éste incumple la manda judicial, en el plazo concedido al efecto.

<sup>30</sup> Escogemos esta denominación, pese a lo hoy previsto por el Decreto 8/2023 (BO 11/12/2023), para suprimir cualquier incertidumbre acerca del organismo al que nos referimos, dados los cambios que se han implementado en su designación, con cada nueva gestión nacional.

promover una acción, y el empleador puede ser condenado a abonar una multa a favor de la autoridad administrativa del trabajo.<sup>31</sup> Esa articulación, denominada “querrela”, por resabios del derecho penal, en realidad, es un remedio de naturaleza civil (Bof, 1991) y tramita por un procedimiento sumarísimo ante la Justicia ordinaria del trabajo (arg. arts. 54 y 63 LAS).

1.3.5. En resumidas cuentas, una vez configurada la tutela sindical, el empleador requiere una autorización judicial previa y firme para ejecutar actos que, en condiciones de normalidad, podría decidir por su cuenta. Es más, para conseguir una suspensión del representante, incluidos los supuestos de peligro, debe articular un proceso cautelar o efectivizar la medida con notificación al Ministerio de Trabajo de la Nación e interposición subsiguiente de una acción tendiente a revisar la legitimidad de su obrar (declarativa). También puede el empleador, en tal caso, incoar el proceso de exclusión de tutela sindical. Incluso, si directamente sufre perjuicios con motivo de la conducta del representante, también debe recurrir al Ministerio para que –a su vez– requiera al gremio que arbitre medidas al respecto.

Si no obra del modo señalado, queda expuesto a ser demandado por un mecanismo de anulación o de indemnización tarifada, a opción del trabajador, aunque la primera intención normativa es prevenir la comisión de estos actos sin la referida venia; y a su vez, a sufrir condenas “sancionatorias”, no solo por negarse a cumplimentar la decisión judicial, sino también porque caería en las referidas “prácticas desleales”, que tienen en miras la protección del interés colectivo,<sup>32</sup> y cuya procedencia no queda impedida por la admisión de indemnizaciones a favor del trabajador, ya que se dispensa a favor de la autoridad administrativa con carácter de multa. Por consiguiente, la comisión de este tipo de actos suma un problema más al empleador que actúa en desmedro de la tutela sindical.

#### **1.4. Conclusiones del capítulo**

Siendo así, el empleador goza de derechos protegidos por normas constitucionales, que le reconocen atribuciones en el contrato de trabajo, y con motivo

---

<sup>31</sup> A este respecto, pueden verse las causas “Alegre” y “Martínez” de la Corte mendocina (Alegre, 2023; Martínez, Laura A., 2021).

<sup>32</sup> Sobre esta cuestión, sugerimos el trabajo de Ackerman (Ackerman, Mario E., 2006).

del mismo. Ellas, si bien son retaceadas por la legislación laboral, se ven enormemente disminuidas cuando un trabajador adquiere tutela sindical, con el agravante de que la situación puede perdurar por varios años, ya que la reelección es irrestricta. Esa situación se configura con la comunicación del artículo 49 LAS y, a partir de ese momento, también queda expuesto a que se lo condene por prácticas desleales, por cada conducta que transgreda la prohibición legal. Por lo tanto, podría tener sobrados motivos para intentar que esa garantía no se configure, lo que explica que se admita, en términos generales, que pueda impugnar el proceso electoral o sus resultados.

## **2. LA OPOSICIÓN DEL EMPLEADOR CONDICIONADA POR EL TIEMPO**

Sin embargo, la mayoría de las opiniones encontradas considera que ese cuestionamiento posee límites temporales (Altamira Gigena, 2014; *Becerra, Andrés N.*, 2019; *Caballero, Guillermo*, 1988; *Centeno, Néstor*, 1995; *Conde Olgado*, 2005; *Cortez, Rolando Javier*, 2022; *Cortez, Rolando Javier*, 2024; *Dabove*, 1976; *Dahl, Alejandro*, 2016; *Gallo, Carlos D.*, 2000; *Hernández, Ambrosio*, 1989; *Innovative Services Delivery*, 2012; *Lires, Jorge*, 2000; *López, Fabio*, 1996; *Mansilla, Nora*, 2011; *Ramírez Hernández, Fabio*, 2014; *Sarasibar, Jorge H.*, 2013; *Schvedt, Tomás E.*, 1993; *Subiza, Susana E.*, 2008; *Urbano, Laura*, 2020; *Yerdeo, Roxana P.*, 2023; Bof, 1991; Bussi & Corte, 1988; Cornaglia, 2004; Corte, 1994; Etala, Carlos Alberto, 2007).

Ellas desechan cualquier otra oposición formulada con posterioridad, como por ejemplo, al contestar la demanda iniciada por el trabajador ante la violación de la tutela sindical (*Ávalos, José Marcelo*, 2007; *Becerra, Andrés N.*, 2019; *Centeno, Néstor*, 1995; *Conde Olgado*, 2005; *Dabove*, 1976; *Dahl, Alejandro*, 2016; *Mansilla, Nora*, 2011; *Martínez, Laura A.*, 2021; *Ramírez Hernández, Fabio*, 2014; *Sarasibar, Jorge H.*, 2013); así como en la etapa de alegatos (*Yerdeo, Roxana P.*, 2023). Incluso, existen casos donde se ubica ese tope en la época previa al inicio del mandato (*Subiza, Susana E.*, 2008) y/o antes de conceder licencias gremiales (*Sarasibar, Jorge H.*, 2013). Pese a todo, no coinciden en el momento justo, por lo que nos dedicaremos a dar cuenta de ello, en las líneas que prosiguen.

### **2.1. Oportunidad**

En efecto, pese al aparente acuerdo en la ocasión en la que el empresario debe explicitar su voluntad, si fuera adversa al proceso electoral o a sus resultados, esa limitación reside, según la fuente de la que partamos, de diferentes momentos, algunos de ellos vinculados con tramos propios de ese trámite, o en tiempo cercano a su

realización. Por esa razón, creemos pertinente revisar cada una de esas posibilidades al mismo tiempo que repasamos los diversos requisitos de cada paso, según la regulación otorgada por la LAS y su decreto reglamentario. Acotamos así esta materia de estudio, pese a que los estatutos internos pueden contener otras regulaciones, porque no parece probable que el empleador elija someterse, voluntariamente, a un régimen que les es ajeno.

No obstante, antes de continuar, no podemos dejar de alertar que existe un extremo opuesto, liderado por Vázquez Vialard y un precedente de la Corte Federal, principalmente, para el que la inacción del empleador no le causa ningún efecto adverso, por lo que puede discutir con posterioridad la legalidad de la designación (Vázquez Vialard, 1997). Es más, la CSJN desconoció la tutela sindical del trabajador, en la causa “Romero”, pese a la completa pasividad previa del Estado-empleador, ante la precariedad del vínculo (Romero, Jonathan I., 2021). En esa hermenéutica, el empleador no debe articular ningún mecanismo ante el proceso electoral, con reserva de sus atribuciones para cuando el trabajador articule una demanda en resguardo de sus derechos.

2.1.1. La mayoría, en cambio, sí asigna efectos adversos a la inacción, encontrándonos con exigencias que remiten, incluso, al primer acto de exteriorización del proceso electoral, esto es, a la convocatoria. Recordemos que ella debe ser publicada, según se prevé, por lo menos 45 días hábiles<sup>33</sup> antes de la fecha escogida para los comicios, en caso de elección de autoridades sindicales, o en el término de 10 días hábiles si se trata de delegados de personal (art. 25, Decreto 467/88). De este modo, se sostuvo que se encontraba ahí la oportunidad adecuada para la impugnación y se desestimó la defensa que la empresa opuso por no haberlo hecho, pese a que argumentó que el sindicato no podía llamar a elecciones, porque sus estatutos no estaban aprobados (González, Buenaventura, 1986).

2.1.2. Ahora bien, en otras fuentes se valoró que el empleador no se opuso al acto de postulación (Yerdeo, Roxana P., 2023) y se aseguró que debió haberlo hecho en forma “inmediata” (Sarasibar, Jorge H., 2013) o “lo más pronto posible” al acto electivo porque, de lo contrario, “decae” la facultad de hacerlo (Becerra, Andrés

---

<sup>33</sup> El artículo 32 del decreto 467/88 dispone que los plazos de naturaleza procesal que contempla deben ser computados en jornadas hábiles.

N., 2019). Bof comparte parcialmente esta postura ya que reconoce que la impugnación debe formularse en este momento o, indistintamente, en la etapa de designación (Bof, 1991). Cornaglia, por su lado, asegura que esta oportunidad es la única que respeta los postulados de la buena fe, aunque más adelante también sostiene que se debe objetar formalmente la designación (Cornaglia, 2004); y Machado y Ojeda, igualmente, se inclinan por esta solución (Machado & Ojeda, 2006).

A todo evento, recordemos que la postulación debe concretarse dentro de los 10 días siguientes a la publicación de la convocatoria, por ante la junta electoral, o el órgano que haga sus veces, cuerpo que debe emitir un juicio de idoneidad a tal fin (Bof, 1991), dentro de las 48 hs. De hecho, esa autoridad conduce los comicios hasta que concluya con sus funciones, con la puesta en posesión de las autoridades electas (Recalde, 2017), incluidas las impugnaciones que se susciten respecto de cualquier acto (art. 15, Decreto 467/88), cuestión que ampliaremos más adelante. Por lo pronto, señalemos que no parece razonable que se someta a los trabajadores no afiliados a la autoridad gremial cuando ellos cuestionan aspectos de la elección de delegados de personal (Etala, Carlos Alberto, 2007).

2.1.3. Una vez celebrado el acto electoral, muchos propician que el empleador se manifieste en forma “*contemporánea*” o “*inmediata*” a la comunicación de la designación (Altamira Gigena, 2014; Ávalos, José Marcelo, 2007; Caballero, Guillermo, 1988; Centeno, Néstor, 1995; Conde Olgado, 2005; Dabove, 1976; Dahl, Alejandro, 2016; Gallo, Carlos D., 2000; Hernández, Ambrosio, 1989; Lires, Jorge, 2000; López, Fabio, 1996; Mansilla, Nora, 2011; Martínez, Laura A., 2021; Ramírez Hernández, Fabio, 2014; Sarasibar, Jorge H., 2013; Schvedt, Tomás E., 1993; Subiza, Susana E., 2008; Urbano, Laura, 2020; Yerdeo, Roxana P., 2023; Bof, 1991; Bussi & Corte, 1988; Etala, Carlos Alberto, 2007; Fernández Madrid, 2001; Machado & Ojeda, 2007; Rodríguez Mancini, 1993; Scotti, 2014; Strega, 2007; Torre & Morando, 1980).

2.1.4. Finalmente, conviene referir al Código Electoral de la Nación, porque podría sernos útil en el hallazgo de respuestas, por intermedio de la analogía. No se nos escapa, asimismo, que contamos con un supuesto de tutela sindical, cuando ciertos trabajadores son escogidos para ocupar cargos políticos, en los poderes públicos nacionales. Por eso, este compendio despertó nuestro interés y, en materia de reclamaciones, justamente, contempla que deben ser formuladas durante las 48 hs siguientes a celebrada la elección, si versan sobre vicios en la constitución y el

funcionamiento de las mesas. Transcurrido ese lapso, no se permite ningún otro planteo, con algunas variantes según los impugnantes (v. arts. 110 y 111, ley 19945).<sup>34</sup>

2.1.5. En suma, pese a la contundencia con la que se asegura que el empleador debe impugnar las elecciones electorales sindicales en forma oportuna, concomitante con el proceso electoral, inmediata a su realización, cerca de ella, o respecto de algún acto concreto, como la convocatoria, no hay uniformidad en el punto preciso para hacerlo. Las únicas opiniones que brindan alguna especificación son las que colocan el límite en el inicio del mandato o antes de conceder una licencia gremial, porque esas circunstancias son determinables. Toda esta incertidumbre se agrava, incluso, por los fundamentos en los que se basan las diversas posturas y la incidencia que le otorgan al transcurso del tiempo, según procederemos a estudiar seguidamente.

## **2.2. Fundamentos**

En ese cometido, impuestos a revisar los fundamentos utilizados por este grupo de fuentes, adelantamos que muchas de ellas asignan importantes efectos a la inacción del empleador, sea como silencio, sea como caducidad, sea como renuncia. Otras alertan sobre la trascendencia que debe otorgarse, en este ámbito, a la buena fe y a sus múltiples derivaciones, especialmente, en los contratos de tracto sucesivo. También encontramos, entre las razones expuestas, a la presunción de legitimidad de los actos jurídicos y a las diferentes causales de ineficacia. Unas pocas hacen mella en las prácticas desleales en contra de la libertad sindical, reguladas expresamente por la LAS, así como en la utilidad de ciertas conductas y la costumbre como fuente del derecho, tal y como expondremos en las próximas líneas.

### **2.2.1. El silencio, la inacción y la renuncia**

Un sector ve, en la inacción del empleador, transcurrido ese momento que cada uno considera oportuno, a una manifestación tácita de voluntad, con virtualidad para purgar cualquier nulidad del procedimiento (*Cortez, Rolando Javier,*

---

<sup>34</sup> BO 19/12/1972.

2022; Etala, Carlos Alberto, 2007; Machado & Ojeda, 2007). Por eso, se asegura que, si no se impugna, se consiente (Altamira Gigena, 2014). Otros aluden a que así “decae” el derecho a cuestionarla con posterioridad (*Lires, Jorge, 2000; Scotti, 2014; Strega, 2007*); o que el empleador “renuncia” a hacerlo (Etala, Carlos Alberto, 2007; Torre & Morando, 1980). Por eso, se propone que efectúe una manifestación expresa, modo de “reserva de derechos”, lo que le permitiría al empleador diferir la discusión (*Cortez, Rolando Javier, 2022; Etala, Carlos Alberto, 2007; Machado & Ojeda, 2007*).

a. En todo caso, el silencio, en sí mismo es una omisión, pero se discute en doctrina si es útil como manifestación presumida por la Ley o si importa una manifestación tácita de la voluntad (Galli, 2010). La primera postura pone en valor a las libertades de expresión y de contratar, de las que resulta que toda persona tiene derecho a no exteriorizar su voluntad -o sus sentimientos-, vale decir, goza del derecho a la intimidad (art. 19 CN), salvo que la ley le imponga el deber contrario, con el efecto pertinente (de ahí, la presunción). Por el contrario, quienes ven en esa omisión a una expresión tácita de la voluntad, colocan a la buena fe por sobre la libertad, para que “...nadie se atrinchere detrás de un silencio cuando su silencio puede tener la apariencia exterior de consentimiento...” (Méndez Sierra, 1994)

Ahora bien, la legislación argentina, a diferencia del derecho canónico, donde rigió el adagio “el que calla otorga”, se enroló en la tesis romana según la cual carece de valor jurídico (Cifuentes, 1988), salvo que exista un deber de expedirse que puede provenir de la ley, de la voluntad de las partes, de los usos y prácticas, o de una relación entre el silencio actual y las declaraciones precedentes (art. 263 CCyCN). En esa línea, la CSJN ha sentado que no constituye manifestación de la voluntad, ni en forma expresa ni tácita, si no existe una obligación impuesta por la ley de expedirse (*Roco, Juan C., 1989*). Además, con directa referencia a la Administración Pública, ha sentado que su silencio no puede considerarse como un consentimiento tácito, porque esa omisión no es una conducta apta para provocar ese efecto (*Maruba SCA, 1998*).

De todas formas, la legislación del trabajo cuenta con una norma expresa que regla el supuesto (arg. arts. 2 y 57 LCT), que modificó al dispositivo anterior (art. 61) que contemplaba que el silencio del empleador debía ser interpretado como un consentimiento tácito y considerado como un obrar contrario a la buena fe.

De esta forma, se enrolaba en la tesis del silencio como manifestación de la voluntad.<sup>35</sup> No obstante, en 1976 se alteró el sistema y se consagró que el silencio del empresario (ante un concreto requerimiento, efectuado en forma fehaciente, y en un plazo razonable, no inferior a 2 días hábiles), hace presumir la veracidad de los dichos del dependiente. Por lo tanto, la norma sólo supone un conflicto probatorio y traslada el *onus probandi* al empleador (Ackerman, Mario E. & et al, 2016; Guisado, 2016).

b. La inacción es otro concepto que parece desprenderse de las opiniones aquí relacionadas. Como su nombre lo indica, implica la ausencia de actividad pero, al igual que ocurre con el silencio, sólo interesa en el ámbito jurídico cuando existe una necesidad de obrar, impuesta por convención de partes o norma expresa, para asegurar un efecto determinado. Empero, se diferencia del silencio porque aquí el sujeto puede expresar verbalmente su disconformidad, pero si no se vale de un medio idóneo, su expresión “no silente” carece de toda influencia (Galli, 2010). Ubicamos aquí, por eso, a la caducidad, que genera la pérdida de un derecho por el transcurso del tiempo sin ejecutar los actos tendientes a impedirla (art. 2566 CCyCN), causal de ineficacia, sobreviniente (Cifuentes, 1988).

A diferencia de la prescripción, importa la pérdida del derecho y sus plazos no se suspenden ni interrumpen, salvo disposición legal en contrario (art. 2567 CCyCN). Por eso, sólo se ve impedida –como dijimos– cuando se cumple el acto previsto para evitarla, aunque si la materia es disponible, valen también el reconocimiento de la persona contra la cual se pretende hacer valer (art. 2569 CCyCN) y la renuncia a la caducidad. Pero, si la materia está sustraída a las partes y está prevista por la ley, debe ser declarada de oficio por los jueces (art. 2572 CCyCN), y no se pueden renunciar ni alterar las normas establecidas en esa materia (art. 2571 CCyCN). De todas formas, los actos que la impiden no obstan a la prescripción de las acciones (art. 2570 CCyCN).

---

<sup>35</sup> Literalmente, el precepto rezaba: “El silencio del empleador, ante la intimación hecha por el trabajador, de modo fehaciente, relativa al cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, sea al tiempo de su formalización, ejecución, suspensión, reanudación, extinción o cualquier otra circunstancia que haga que se creen, modifiquen o extingan derechos derivados del mismo, será considerado como un obrar opuesto al principio de buena fe e interpretado como una expresión de consentimiento tácito respecto de la reclamación formulada. A tal efecto dicho silencio deberá subsistir durante un lapso razonable, el que nunca será inferior a dos días hábiles.”

En la legislación del trabajo la encontramos, en contra de ambos sujetos del contrato: se ciente sobre el trabajador, en la oportunidad para cuestionar las sanciones disciplinarias impuestas por el empleador (art. 67 LCT) y para interponer la demanda ordinaria por Riesgos del Trabajo, en algunas circunscripciones. Por el contrario, recae sobre el empleador en la acción de responsabilidad para demandar el pago de los daños graves e intencionales a sus bienes causados por el trabajador, establecida en 90 días (art. 135 LCT), entre otras. No obstante, se asegura que no existen otras caducidades que las contempladas por la ley (art. 259 LCT). Por lo tanto, debe existir una norma expresa que obligue a realizar cierto acto, con la consecuente caducidad, para que opere este supuesto.

c. La renuncia es otro instituto abordado tangencialmente por este sector, que considera que la falta de oposición contemporánea importa un acto de esta categoría. Ella constituye un modo de ceder un derecho en favor de otro, un acto a título gratuito por lo que se declara que se abandona un derecho y las facultades que se tienen sobre un bien, en beneficio de otra persona que lo acepta. Puede recaer sobre derechos o acciones (Cifuentes, 1988). A diferencia de los casos anteriores, requiere de una manifestación exterior, de un acto positivo de abandono, motivo por el cual, su intención no se presume y los actos que inducen a ella deben interpretarse en forma restrictiva (948 CCyCN). Es más, no se admite la renuncia anticipada de las defensas que se puedan hacerse valer en juicio (art. 944 CCyCN).

d. Por lo visto, las distintas opiniones que otorgan incidencia a la pasividad del empleador, tampoco convienen en los institutos sobre los que elaboran sus argumentos, los que poseen recaudos distintos, porque diversas son también las consecuencias que les atribuye el régimen jurídico vigente. Esa incertidumbre se agrava por la falta de uniformidad respecto del momento oportuno para manifestarse. Además, la virtualidad que le conceden a la inacción es severa, ya que le impiden cualquier revisión ulterior y no hacen mella en que la única norma que, expresamente, contempla una notificación al empleador del avance del proceso electoral es el artículo 49 LAS. Pese a esto, muchos autores reclaman que ese sujeto efectúe su defensa en otras ocasiones donde no ocurre tal cosa.

### 2.2.2. La buena fe

Otro argumento invocado por la casi totalidad de las fuentes estudiadas, es la buena fe. Bof, por ejemplo, subraya que, si el empleador guarda silencio ante la notificación del artículo 49 LAS soslaya el comportamiento a que lo obliga ese principio, en el trato mutuo (arg. art. 63 LCT) (Bof, 1991). Bussi y Corte señalan que la oposición oportuna, bajo el mismo prisma, posibilita la corrección de las deficiencias en la designación, a tiempo (Bussi & Corte, 1988). En paralelo, otras opiniones hacen hincapié en la doctrina de los actos propios pero, a diferencia de quienes atribuyen efectos al silencio, acá parten de un acto positivo del empleador, tales como la concesión de permisos gremiales (*Sarasibar, Jorge H.*, 2013; *Subiza, Susana E.*, 2008) o la permisión del ejercicio de la actividad sindical (*Mansilla, Nora*, 2011).

a. La buena fe, conviene recordar, es un principio cardinal que informa y da fundamento a todo nuestro ordenamiento jurídico (*En-Emge*, 2022) y posee expresa consagración normativa desde la ley 17711. Hoy, se propaga hacia todo el derecho por imperio del artículo 9 del Título Preliminar del CCyCN, que reza: “*Los derechos deben ser ejercidos de buena fe.*”<sup>36</sup> Su definición constituye una tarea difícil de emprender y de concretar (Compagnucci de Caso, 2009), todo lo cual queda patentizado en el trabajo de Kemelmajer (Kemelmajer, 1998), pero no se discute que impone una conducta proba a todos por igual, como elemento extrajurídico que complementa todo el orden normativo de una sociedad determinada (Compagnucci de Caso, 2009).

Incluso, se la emparenta con la razonabilidad, porque cierta corriente sostiene que proviene de la “equity” británica, sustituida por la “*reasonableness*” (Kemelmajer, 1998). Otros ven en la razonabilidad a un principio independiente, ínsito en el artículo 28 CN, utilizado a los fines de restringir las potestades reglamentarias. En esta línea, junto con el principio de legalidad, complementa la estructura de limitación del poder, bajo ciertas pautas elaboradas por la CSJN: si el medio resulta desproporcionado, o sea, si logra el fin perseguido, pero lo excede; o si el medio escogido guarda alguna relación de causalidad con el fin (Gelli, 2005). También se la

---

<sup>36</sup> La buena fe tuvo su primera aparición en el derecho civil con la reforma de 1968, en el artículo 1198 del Código de Vélez Sarsfield. Luego, ingresó en la Constitución Nacional, con la consagración de la ética y la moral públicas en los artículos 36 y 19, tal y como recuerda Bidart Campos (Bidart Campos, 2009).

vincula con el deber de no dañar a otro (art. 19 CN) y el de prevenir los daños (art. 1710 CCyCN y CSJN, Fallos 185:5; 308:1118; 308:1160, e.o.).

Con todo, en la práctica, opera como un límite para el ejercicio de los derechos (Highton, 2015),<sup>37</sup> propicia la seguridad jurídica (Abarca, Walter J., 2016) y sirve a la interpretación de los contratos (Conte, 2021). Así, aparece como un hecho, un estado de conciencia (buena fe “creencia”), un valor (el actuar leal, o buena fe “lealtad”) y como un método de integración de los contratos. Cubre omisiones con lo que los contratantes presumiblemente podrían haber querido, obrando con cuidado y previsión (art. 961 del CCyCN), de forma tal que ensancha los deberes del deudor (“integradora”) y limita al acreedor (efectos “eximitorios” o “limitativos”), prohibiéndole ejecutar actos reñidos con la escrupulosidad necesaria, todo lo cual se acrecienta en los contratos de tracto sucesivo (Kemelmajer, 1998).

Es, en ese “ensanchamiento”, donde anidan numerosas obligaciones tales como los deberes de: consideración, respeto, atención o deferencia, anoticiamiento, notificación, denuncia o aviso, información o advertencia, conservación, protección o custodia, seguridad, cuidado y asistencia; cooperación o colaboración; guardar secreto; actuar en el interés del co-contratante, en la medida de lo posible; coherencia, entre otros (Kemelmajer, 1998). Justamente, de este último, proviene la “doctrina de los actos propios”, según la cual, a nadie le es lícito hacer valer un derecho en contradicción con su anterior conducta (“*venire contra factum proprium no valet*”), pues existe una necesidad de observar en el futuro la posición que los actos anteriores hicieron prever (Faifman, Ruth M., 2015).

Es decir: la buena fe repudia la incoherencia mediante el rechazo del segundo acto (Borda, 1991), cuestión expresamente prevista en el artículo 1067 CCyCN. Está en línea con la “*Verwinkung*” alemana, que se configura cuando existe un transcurso de tiempo significativo, que genera sorpresa en el contrario, debido a la anterior pasividad (de mala fe); lo que genera una confianza legítima en que no se

---

<sup>37</sup> En ese sentido, dicha autora explicita que, al igual que otros principios, como el abuso del derecho y el fraude pauliano, la buena fe fue incorporada en el Título Preliminar del CCyCN, debido al proceso histórico de generalización que vivieron, y que los llevó a ser adoptados como principios generales en todo el Derecho. Asimismo, aclara que el nuevo ordenamiento ha extendido el ámbito de aplicación de la buena fe, reconociéndola como enunciado normativo comprensivo del ejercicio de cualquier derecho, pero que luego se complementa, en los distintos acápites del CCyCN, con reglas específicas aplicables a diversos ámbitos. Por lo tanto, le otorga el rango de “supraprincipio”(Highton, 2015).

ejercitará el derecho omitido; y traduce un perjuicio para el deudor, derivado de la omisión del acreedor. Se utiliza, en ese país, mayormente, en los procesos judiciales, donde el retraso agrava las consecuencias moratorias. En España es conocida como la doctrina del “retraso desleal” y, en nuestro país, ha quedado englobada dentro del deber de coherencia (Leiva Fernández, 2020).

c. Otra importante derivación es el deber de diligencia, porque impone un obrar honesto y, entonces, no protege la negligencia, ni la deshonestidad, ni la torpeza (*turpitudinem suam allegans non est audiendus*),<sup>38</sup> por eso postula que no debe admitirse la petición de quien se colocó en la situación perjudicial que invoca, por su propia desidia, en línea con el artículo 1198 del Código Civil (hoy, artículo 961 CCyCN) que comanda el obrar con cuidado y previsión antedicho (Kemelmajer, 1998). Esto ha llevado a considerar que tampoco se debe admitir la reserva mental, por ejemplo (Borda, 1991), y se ha incluido dentro de su campo al deber de veracidad, entendido como el derecho de todo ciudadano a la veracidad ajena (*Bertuzzi, Pablo D.*, 2020; *Cía. Azucarera Tucumana*, 1989).

c. Asimismo, de ella se desprende el deber de colaboración, que exige que las partes respeten la reciprocidad de las obligaciones y que, entre otras cuestiones, quien decida la rescisión del vínculo, dé a la otra la oportunidad de renegociarlo (art. 1011 CCyCN). Además, adquiere mayor relevancia en los contratos de larga duración, en los que el tiempo es esencial para su cumplimiento (Kemelmajer, 1998). Incluso, provienen de ella: el deber de fidelidad, la teoría de la imprevisión; la *exceptio doli*; la extensión de la restitución en el pago indebido (Kemelmajer, 1998); la teoría de la real malicia (*Campillay*, 1986); el derecho a la verdad material (*Urteaga, Facundo R.*, 1998); la buena fe procesal, o lealtad procesal; la doctrina de la posición dominante, etc. (Bidart Campos, 2009).

d. En la legislación laboral, la buena fe ostenta un rol preponderante, porque rige la conducta de ambas partes, por expresa disposición legal, en todos los tramos del vínculo (arts. 61 y 63 LCT). Inclusive junto con los principios de la justicia social, los generales del derecho y la equidad, ha sido establecida para integrar lagunas jurídicas (art. 11 LCT). De hecho, el contrato de trabajo que ha sido catalogado como

---

<sup>38</sup> Según el diccionario panhispánico del español jurídico ([www.dpej.rae.es](http://www.dpej.rae.es)), el adagio importa que no se debe escuchar a quien alega su propia torpeza y, según también informa, proviene del Digesto de Ulpiano.

un contrato de “colaboración”, justamente, en función de esa obligación que, como vimos, es derivación de la buena fe (Etala, Carlos Alberto, 2004). A la par, goza de un especial protagonismo a la hora de establecer los límites del ejercicio del poder disciplinario porque, es una “regla de gobierno de la discrecionalidad” (Kemelmajer, 1998).

Entre otras obligaciones que impone al empresario, según relaciona Etala, bajo el estándar de un “buen empleador” se encuentran el deber de: (i) ejercer sus potestades con respeto por la dignidad y los derechos del trabajador, con exclusión de toda forma de abuso del derecho (arts. 64/70 LCT); (ii) conducirse con miras a la subsistencia del vínculo (art. 10 LCT); (iii) interpretar las normas en el sentido más favorable al trabajador (art. 9 LCT); (iv) dispensar igualdad de trato en identidad de situaciones (art. 81 LCT); (v) no guardar silencio frente a los reclamos y requerimientos del trabajador; (vi) expresarse con claridad y veracidad, sin vaguedad ni ambigüedades o reservas mentales; (vii) mantener congruencia en su conducta, entre otros (Etala, Carlos Alberto, 2004).

e. Empero, no es una exigencia dirigida exclusivamente a las empresas. Pesa sobre los trabajadores, aun cuando posean tutela sindical (*Arte Gráfico Editorial Argentina S. A.*, 1998) y sobre las organizaciones que los nuclean, con especial incidencia en la negociación colectiva internacional (OIT, 1981a, 1981b) y nacional (leyes 23546, 24185; etc.). Por esto, se ha sostenido que la máxima expresión del Derecho del Trabajo es el principio protectorio y que su mayor equilibrio es, justamente, la buena fe (Sardegna, 2009). Por lo mismo, cualquier persona que emite una notificación, debe proporcionarle al destinatario los medios para probar los términos de su comunicado, no sólo en resguardo del derecho de defensa (Ackerman, Mario E. & et al, 2016).

f. En esa línea, se valora el ejercicio regular del derecho propio o el cumplimiento de una obligación legal y, *a fortiori*, se rechaza la conducta de quien obra con abuso del derecho, por contrariar los fines tenidos en mira por el ordenamiento jurídico, o en términos más generales, aquel que excede “...*los límites impuestos por la buena fe, la moral y las buenas costumbres...*” Por eso, el derecho común, ya desde la ley 17711, considera que no puede ser amparado por la judicatura. Y, en esa línea, el CCyCN ha dispuesto, expresamente, que los jueces deben ordenar todo lo conducente para evitar que se produzca el abuso pergeñado o procurar la

reposición de las cosas al estado anterior al hecho y fijar una indemnización (artículo 10 CCyCN).

g. En definitiva, la buena fe campea por todo el ordenamiento jurídico privado, con sus múltiples aplicaciones prácticas y derivaciones y, por ello, constituye una pauta imprescindible para evaluar cualquier conflicto normativo. Especialmente, es idónea para dilucidar supuestos en donde –como aquí sucede– no existe regulación normativa expresa. Ostenta un lugar preponderante en el Derecho del Trabajo, donde sus sujetos son deudor y acreedor recíprocamente, dado el carácter bilateral del vínculo, y por causa de su perdurabilidad (tracto sucesivo), así como por los deberes de colaboración que de él emanan. Igualmente, resultan aplicables las obligaciones de coherencia, diligencia, veracidad, razonabilidad, entre otras, así como la prohibición de incurrir en abuso del derecho.

### 2.2.3. Presunción de legitimidad de los actos jurídicos

Bajo esta premisa, un sector de las opiniones recogidas señala que hay una presunción de legitimidad en el acto electoral (*Lister, Carolina, 1991*), en la postulación y en la designación (Bof, 1991; Scotti, 2014), por lo que la impugnación del empleador debe ir acompañada de actos posteriores coincidentes, tales como una presentación ante la junta electoral, el Ministerio de Trabajo o en sede judicial. Bof explica que esto se debe a que las asociaciones sindicales han recibido un tratamiento análogo al de las entidades públicas, debido al interés que gestionan. Por ello, se las ha investido con atribuciones de esa naturaleza que se trasladan al proceso electoral, de ahí que el mandato de un representante gremial goce de presunción de legitimidad (Bof, 1991).

En esa línea, se ha razonado que el acto eleccionario puede estar afectado por una causal de anulabilidad, pero que ella siempre será “relativa” y que, por ende, perdurará hasta que se declare su invalidez (*Lister, Carolina, 1991*). Igualmente, se reconoció que las formalidades legales debían presumirse cumplidas mientras no se demostrara lo contrario, por lo que el tribunal concluyó en que era “inadmisible” oponer al trabajador afectado un acuerdo concertado entre la empresa y el sindicato para excluirlo de la representación gremial conferida mediante el acto eleccionario no impugnado (*Leonardo, Alberto L., 1992*). Algo análogo se sostuvo en

otras oportunidades (*Giménez, Jorge O.*, 1996; *Olguín, Carlos A.*, 1993; *Sandoval Enríquez, Segundo*, 1998).

En contra, se ha sostenido –como relacionáramos anteriormente- que el incumplimiento de los “recaudos legales” contemplados por el artículo 49, inciso “a” LAS impide la configuración de la tutela sindical, porque ella requiere de un título legítimo, que no se consigue si el trabajador carecía de antigüedad suficiente en la empresa (*Gerez, José R.*, 1996), o la afiliación mínima, como lo sostuvo el juez Morell, en otra causa (*Canel, Hugo A.*, 1997), entre variadas causales reseñadas por Vázquez Vialard (*Vázquez Vialard*, 1997). Ubicamos aquí también a la decisión del Tribunal de Olavarría, que previno en la causa “Pozo”, porque ahí se negó la reinstalación del representante, por no demostrarse la legalidad del acto eleccionario en donde se escogió a la demandante (*Pozo Pérez, Elizabeth*, 2000).

a. El principio de legalidad, conviene repasar, rige sobre todos los ciudadanos y autoridades, ya que nuestra organización política y civil reposa en la ley (Secretaría de Jurisprudencia CSJN, 2023). Proviene del artículo 19 de la CN y se asienta, como afirma Gelli, en la legitimidad formal, que se concreta cuando una norma emana del órgano competente, se apega a la ley jerárquicamente superior, y se ha dictado conforme el procedimiento normativamente predispuesto (Gelli, 2005). Además, según la jueza Highton de Nolasco, opera como límite para la doctrina de los actos propios, especialmente, en el ámbito público (*Bertuzzi, Pablo D.*, 2020). Máxime, dada la legitimidad que se asienta sobre los actos públicos (artículo 12 de la ley 19.549).

Así las cosas, cuando nos referimos a la legitimidad de un acto jurídico, sopesamos que las partes, al otorgarlo, han cumplido con todos los requisitos que la ley exige en cuanto a: los elementos del acto jurídico: sujeto, objeto y causa, por una parte; y a su contenido, por la otra. Por eso, no deben aparecer vicios de la voluntad (error, dolo, violencia) u otros defectos propios del acto jurídico (lesión, simulación) («Código Civil y Comercial de la Nación Comentado», 2014). En cambio, si no reúne esas cualidades, el acto pierde eficacia, concepto engloba a un conjunto de instituciones diversas que impiden que cumpla con su ciclo vital. Puede afectar a todas las personas, o solo a algunas y determinadas; e, inclusive, recaer sobre todo el acto o en partes (*Cifuentes*, 1988).

b. La nulidad es, por ello, una especie de ineficacia. Supone un vicio establecido por la ley, por lo que nos remite a la legalidad. Reside en el origen del acto y opera *erga omnes*, por lo que equivale a “invalidez”. Actúa como una sanción legal y proyecta sus efectos en forma retroactiva (*ex tunc*), ya que la declaración judicial de nulidad provoca que las cosas vuelvan al estado en que se hallaban antes del acto anulado (art. 390 CCyCN). En todo caso, puede articularse como acción o como excepción y, según asegura Cifuentes cuando el acto no se ha ejecutado, la segunda funciona como una defensa y, por lo tanto, no prescribe, dado que la víctima descansa en la idea de que el negocio no va a ser ejecutado, dado el vicio que lo invalida y, en esa confianza, se mantiene inactiva (Cifuentes, 1988).

Según el interés que proteja, se distingue entre nulidades absolutas, cuando el acto contraviene el orden público, la moral o las buenas costumbres, y relativas, cuando la ley impone esta sanción sólo en protección de ciertas personas (art. 386 CCyCN).<sup>39</sup> Las primeras pueden declararse aún de oficio, si son manifiestas, no pueden sanearse y pueden ser alegadas por cualquier interesado, excepto, por quien invoque su propia torpeza para lograr un provecho (art. 387 CCyCN). La nulidad relativa, por el contrario, sólo puede disponerse a petición de la parte en cuyo beneficio se ha establecido. Ella, a su vez, podría ser confirmada y/o quedar consentida por el transcurso del plazo de prescripción. La contraria solo podría invocarla si obró de buena fe y experimentó algún perjuicio importante (art. 388 CCyCN).

A todo evento, es útil recordar que la acción de nulidad relativa tiene un plazo de prescripción de 2 años, mientras que la de nulidad absoluta es imprescriptible. También es dable aclarar que el CCyCN eliminó la antigua clasificación entre actos nulos y anulables, que parecía sugerir que existían actos nulos, sin más. En la actualidad, queda claro que toda nulidad debe sustanciarse siempre (art. 383 CCyCN). O sea, el acto defectuoso, para ser declarado como tal, debe ser objeto de un proceso de impugnación y declaración que consta de los siguientes pasos: impugnar el acto, probar el defecto y, en su caso, obtener la aludida declaración que

---

<sup>39</sup> Para diferenciarlas, siempre hay que atender a los intereses afectados, porque podría suceder que una ley de orden público -como la que se refiere a la minoridad- se haya instituido solo para proteger al incapaz. Empero, cuando la nulidad protege a la sociedad, sus principios y su estructura, vela por intereses públicos y, por eso, la nulidad es absoluta (Cifuentes, 1988).

“*da estado a la nulidad*” («Código Civil y Comercial de la Nación Comentado», 2014). Es más, el acto fallido puede producir otros efectos (art. 391 CCyCN).

c. Otra especie de ineficacia es la “inoponibilidad”. Este supuesto puede ser congénito o sobreviniente, pero siempre es relativa a determinadas personas (art. 396 del CCyCN). Por eso, en esta hipótesis el acto jurídico es válido, pero no puede afectar a ciertos sujetos que lo desconozcan (Cifuentes, 1988). La falla, a su vez, puede hacerse valer en cualquier momento, salvo que operen la prescripción o la caducidad, en su caso (artículo 397 CCyCN). Como ejemplos de ella encontramos, en el CCyCN: a los terceros adquirentes de buena fe y a título oneroso (artículo 392 CCyCN); a la persona jurídica, en determinados supuestos (art. 144 CCyCN); al bien de familia respecto de los acreedores de causa anterior a la constitución (art. 249 CCyCN); al fraude pauliano (arts. 338 y 339 CCyCN), entre otros.

El Derecho del Trabajo tampoco es ajeno a este instituto. Aparece en los actos con objeto prohibido, cuando dispone que se consideran nulos respecto del empleador, pero inoponibles al trabajador por violación de las normas laborales (art. 42 LCT); en los actos del empleador que requieran de una forma determinada, cuya invalidez tampoco afecta al trabajador (art. 49 LCT); en el *ius variandi* no abusivo para la generalidad de trabajadores, pero que sí afecta a determinados trabajadores, supuesto donde se considera inoponible (Maza, Miguel Ángel, 2012), según vimos; y en el artículo 51 de la LAS, que introduce un tipo de ineficacia por esta misma causal, que deja sin resguardo a los representantes sindicales cuando se produce el cierre o la suspensión de tareas generalizada y simultánea.

d. Luego, dejando a un lado otros supuestos de ineficacia, como la caducidad, que analizamos algunas líneas antes, tenemos que un acto que reúne todos los recaudos legales es, en principio, válido, pero que puede poseer vicios que lo invaliden, en forma originaria o con posterioridad, respecto de todas las personas (nulidad), o en relación a algunas de ellas (ineficacia). Así, toda vez que pervive hasta tanto adquiera el “estado de nulidad”, previa sustanciación, es dable afirmar que posee un tipo de presunción de legitimidad. De ahí que, cualquiera sea el acto jurídico de que se trate, incluso aquellos vinculados al proceso electoral sindical, tendrá que ser considerado válido hasta tanto se disponga lo contrario, estando la carga de la prueba a cargo de quien lo invoque.

#### 2.2.4. Prácticas desleales, razones prácticas y la costumbre

Englobamos aquí, a variadas opiniones que aportan algunas ideas de interés, como los razonamientos que ven en la falta de oposición oportuna a una práctica desleal, al concretar el despido luego de la notificación del artículo 49 LAS (Caballero, Guillermo, 1988); o a quienes esgrimen razones prácticas a sobre esa limitación temporal, para evitar la incertidumbre acerca de la legitimidad de la representación (Conde Olgado, 2005), o para permitir la corrección de las deficiencias detectadas, en forma tempestiva (Bussi & Corte, 1988); y a quienes proponen que el silencio del empleador, frente a las designaciones de delegados en exceso, podría tornarse en una costumbre que se sumaría a las fuentes y obligaría a ambas partes, al igual que los convenios alcanzados por ambos interesados (Machado & Ojeda, 2006).

a. Las prácticas desleales se producen cuando se despide, se suspende o se modifican las condiciones de trabajo “del personal”, con la finalidad de impedir o dificultar el ejercicio de los derechos sindicales (inciso “g”, art. 53 LAS), o se concretan esos actos sobre los representantes sindicales, si las causales no son de aplicación general y simultánea (inciso “i”, art. 53 LAS), como vimos; o cuando se dispensa trato discriminatorio por el ejercicio de los derechos de la LAS (inc. “j”, art. 53 LAS); o se deniega la licencia automática del artículo 48 LAS (inciso “h”, art. 53 LAS). Incluso, para algunos, cuando se impugna la designación de dirigentes sindicales (Lires, Jorge, 2000), o se intenta favorecer a otro candidato (González, Buenaventura, 1986).

b. Sobre la costumbre, cabe señalar, que constituye el conjunto de actos repetidos, de práctica constante, que resuelven conflictos de la vida social, con sentido de obligatoriedad. Esto la distingue de los usos, que carecen de esa idea de coercitividad. Ella puede ser clasificada según diferentes criterios, entre los que distinguimos: (i) a aquella costumbre que sigue o secunda a la ley (*propter o secundum legem*); (ii) la que suple vacíos, complementándola (*praeter legem*), y que puede servir de fuente del Derecho, siempre que no contraríe al ordenamiento vigente; y (iii) la que es opuesta a la norma (*contra legem*), porque persigue su derogación. Esta última, no obstante, solo puede alterar reglas de carácter dispositivo o supletorio, no así a las imperativas (Richard et al., 1997).

Mosset Iturraspe, por su parte, nos advierte que la negación del poder creador de la costumbre ha sido una constante en los seguidores de la teoría general de la ley, con base en el principio de legalidad, según el cual, “nadie puede ser obligado a hacer lo que la ley no manda, ni privado de lo que ella no prohíbe”, así como por el principio de seguridad. Asegura que tanto la certeza, como la tranquilidad y la confianza desaparecen cuando una costumbre tiene fuerza normativa (Mosset Iturraspe, 1979). Castiglione sopesa que no es suficiente la conducta repetitiva, sino que se requiere de un elemento subjetivo (conciencia de su obligatoriedad), cuestión que no es pacífica, tal y como da cuenta el mismo autor (Castiglione, Julio César, 2000).

c. En definitiva, según esta visión, el empleador que demora sus cuestionamientos puede incurrir en prácticas desleales, dentro de cuyo concepto algunos incluyen la prohibición expresa de controvertir la designación de dirigentes sindicales. Por el contrario, una confrontación contemporánea podría serle de utilidad para salvar deficiencias en forma inmediata. Incluso, en ciertas ocasiones, su pasiva y reiterada tolerancia podría tornarse en una costumbre supletoria de la necesidad de acordar, por ejemplo, la cantidad de delegados de personal a designar, toda vez que nos encontramos ante materia disponible, donde campea la autonomía de la voluntad, por lo que, de ese modo, los trabajadores podrían conseguir variadas ventajas, ante la pasividad del empleador.

### **2.3. Conclusiones del capítulo**

Por consiguiente, lo relevante para este sector es la reacción oportuna del empleador, en forma concomitante con el desarrollo del proceso electoral, desde sus comienzos, hasta el tiempo cercano a su conclusión, con algún punto exacto en el inicio del mandato o en el otorgamiento de licencias gremiales, por ejemplo. Todo obrar fuera de ese contexto es descartado, por extemporáneo. Empero, son muy variadas las opiniones en cuanto a cuál es el punto conclusivo para ello y los diversos argumentos utilizados. Con todo, el tiempo no es la única limitante valorada por las fuentes encontradas para condicionar las pretensiones del empleador. Es más, muchas de las opiniones que hemos transcripto en este capítulo proponen diversos mecanismos para que se manifieste la impugnación, según veremos a continuación.

### **3. LA OPOSICIÓN DEL EMPLEADOR CONDICIONADA POR LAS CAUSAS Y EL PROCEDIMIENTO**

Así, como anticipamos, en este tramo abordaremos en conjunto las causas que invocadas o consideradas y los procedimientos posibles para encausarlas, dada la estrecha relación que existe entre esas dos variables, vinculación que se patentiza cuando observamos que, cualquiera sea la intención de la empresa, debe vehiculizarse por algún mecanismo idóneo para recibir tutela de parte del Estado. En todo caso, somos conscientes de la llamada “ley de la finalidad”, según la cual, sin una razón suficiente, el hombre “no actúa” y, si lo hace, es para conseguir un resultado (interés) determinado que constituye, precisamente, la medida de su acción (Von Ihering, 1923), objetivo que nos propusimos determinar, desde el título de esta tesina.

Por eso mismo, cuando estructuramos el análisis del material recolectado, en el Anexo, lo hicimos con consciencia de que, según sus fines, direcciona sus planteos en contra del trámite electoral o de un trabajador en concreto, para controvertir su protección gremial. De ahí que también seccionamos nuestro estudio entre esas dos posibilidades. Entonces, en esta parcela de nuestra investigación, revisaremos las opiniones relativas a la materia concretamente controvertida, describiendo –a la par- las causales que movieron el obrar del empresario o que fueron valoradas como posibles por nuestras fuentes. Al finalizar este capítulo, daremos cuenta, como prometimos, de los procedimientos enderezados a esos fines, amén de la teoría que estimemos pertinente añadir.

#### **3.1. Las causas posibles**

3.1.1. Bussi y Corte aseguran que el empleador no puede inmiscuirse en el proceso electoral. Argumentan que, si detecta irregularidades en la elección, puede controvertirlas, pero sólo después de la notificación de la designación y, entre las causas que admiten como posibles, encontramos: la violación de los requisitos exigidos por la ley, los estatutos de la organización, el Convenio Colectivo de Trabajo, las prácticas sindicales usuales en el gremio, las inhabilidades del trabajador, problemas en las mayorías, el exceso en el número de delegados, o si la votación no

ha sido directa ni secreta, entre otras (Bussi & Corte, 1988). Strega agrega que puede hacerlo siempre que invoque una razón que lo afecte (Strega, 2007).

Scotti, directamente, le deniega toda posibilidad de hacerlo cuando se eligen, por medio de ese trámite, representantes de la administración y dirección de las organizaciones sindicales, dado que ello constituiría una práctica desleal tipificada por el inciso “b” del artículo 53 LAS. Además, en lo que sí admite esa chance, requiere que el empleador exhiba un interés legítimo, como serían los supuestos relativos a la cantidad de delegados, la duración de los mandatos o la antigüedad en la empresa. De ahí que desconoce la posibilidad de que se involucre en problemas atinentes a la regularidad del acto o a la existencia del voto directo y secreto, aspectos propios de la vida interna del ente (*Lires, Jorge*, 2000; Scotti, 2014).

Torre y Morando, por el contrario, sí avalan que el empleador cuestione el proceso electoral (Torre & Morando, 1980) y en el mismo sentido se pronunciaron varios decisorios judiciales (*Ávalos, José Marcelo*, 2007; *Becerra, Andrés N.*, 2019; *Conde Olgado*, 2005; *Dahl, Alejandro*, 2016; *Daruich, Juan C.*, 2021; *Gallo, Carlos D.*, 2000; *Leonardo, Alberto L.*, 1992; *Páez, Rodolfo E.*, 2020; *Pozo Pérez, Elizabeth*, 2000; *Sandoval Enríquez, Segundo*, 1998; *Yerdeo, Roxana P.*, 2023). Bof se enrola en igual línea y destaca que se debe precisar el perjuicio concreto que la causa invocada le acarrea (Bof, 1991). Asimismo, Etala exige la demostración de un derecho subjetivo o de un interés legítimo afectado (Etala, Carlos Alberto, 2007).

Por lo demás, hemos encontrado diversas causales que justificaron la oposición del empleador, tal y como presenciamos que en la causa “Innovative”, donde se le reconoció justificación para cuestionar la convocatoria porque el gremio carecía de representación en el ámbito de la empresa. No obstante, se advirtió que su pretensión debía limitarse a una inoponibilidad a su respecto (*Innovative Services Delivery*, 2012). La falta de personería gremial también motivó la causa “Sarasibar”, pero ahí se le achacó el no haber impugnado el procedimiento, en tiempo oportuno y por ante la autoridad competente (*Sarasibar, Jorge H.*, 2013), ya que el planteo transitó mediante una acción de reinstalación articulada por el trabajador afectado.

En otro fallo, por el contrario, se le denegó esa posibilidad, pese a que se adujeron defectos en la convocatoria y en las mayorías. Se afirmó, en el marco de un amparo sindical, que el empleador carecía de un interés propio y que, por tal razón,

violenta la prohibición de injerencia en la vida (autónoma) de la asociación gremial. De ese modo, clasificó los “recaudos legales” del artículo 49 LAS en dos clases: los que protegen intereses relevantes de la empresa (como el exceso en la cantidad de delegados, la falta de antigüedad en el establecimiento, etc.); y los que garantizan otros valores, como la democracia sindical, hipótesis que reconocen otros legitimados, como serían los afiliados a la entidad, la propia organización y/o una lista opositora, por ejemplo (Arjona, 2017).<sup>40</sup>

También hallamos falencias atribuidas a la organización sindical tales como la ausencia de aprobación de los estatutos, cuestión que tramitó por medio del amparo deducido por el trabajador despedido y no progresó la oposición del empleador por falta de contemporaneidad con la convocatoria y dado que logró que se designara a una persona de su confianza. En consecuencia, se le aplicó la teoría de los actos propios, dada la transgresión de la obligación de coherencia (González, Buenaventura, 1986). En los autos “Dabove”, también se descartó el planteo del empleador, por la misma falencia temporal, pese a que se alegó el desempeño de una actividad distinta de la del gremio para el que el trabajador se postulaba (Dabove, 1976).

El abuso del derecho fue objeto de especial tratamiento en otro proceso (“Daruich”), debido a que la organización sindical convocaba a elecciones de delegados en forma anual. Así, generaba indemnidad a los postulantes durante seis (6) meses de cada año. En ese precedente, la empresa despidió a uno de los trabajadores y se defendió –ante su demanda– con la pretendida falta de tutela sindical de los dependientes, por incumplimiento de lo exigido por el artículo 49 LAS. El tribunal, a su turno, rechazó esas defensas y concluyó en que debió haber realizado el proceso de exclusión de tutela sindical, porque, una vez comunicada la designación, debían presumirse observados los requisitos normativos, mientras la autoridad competente no declarara lo contrario (Daruich, Juan C., 2021).

El exceso en el número de delegados es genéricamente aceptado como una posibilidad para el cuestionamiento del empleador (Bussi & Corte, 1988; Cortez, Rolando Javier, 2022; Giménez, Jorge O., 1996; Iscamen c. Jacinto, 2019; Olguín,

---

<sup>40</sup> A su vez, con cita de Machado y Ojeda, el sentenciante categorizó a las razones como aquellas “de primer orden”, que implican un interés propio y evidente de la empresa; otras, “de segundo orden”, sobre las que excepcionalmente se le puede reconocer legitimación concurrente para resguardar la regularidad de los comicios; y, finalmente, causales “irrelevantes” en las que la impugnación resulta completamente improcedente, por ausencia de interés.

Carlos A., 1993; Páez, Rodolfo E., 2020; Machado & Ojeda, 2006, 2007; Scotti, 2014; Vázquez Vialard, 1997), aunque fue descartado por deficiencias probatorias (*Julio García e Hijos SA*, 2019). Sin embargo, en otra oportunidad se lo desestimó porque el planteo no fue formulado por ante la autoridad competente, esto es, por el Ministerio de Trabajo de la Nación, según lo entendió el tribunal que ahí se expidió (*Cortez, Rolando Javier*, 2024).

a. Es importante aclarar, respecto de la legitimación, y el eventual interés para intervenir en un procedimiento, como el trámite de los comicios, que la Constitución Nacional garantiza la inviolabilidad de la defensa de los derechos de las personas (art. 18 CN). Por eso ha posibilitado que intervengan, en los procesos, no solo las partes, sino también los terceros con intereses jurídicamente protegidos, en todo trámite donde pueden resultar perjudicados, incluso, por el propio juicio, ya que el proceso es considerado como un hecho en sí mismo, que puede producir ese efecto nocivo. Lo relevante, siempre, es que exhiba un interés propio directo o un interés ajeno, pero a fin de defender uno propio (Podetti, 1971).

Por eso, quien persigue esa tutela debe cumplimentar los “requisitos de la acción”, entendida como la facultad –justamente- de pedir protección jurídica a la autoridad, y que importa “...*un plexo de facultades jurídicas (...) que corresponden a los individuos para reclamar al Estado el ejercicio de su jurisdicción y al Estado mismo para instruir el proceso y actuar la ley...*” (Podetti, 1971). Por su lado, la tercería implica toda intervención, antes o después de trabada la contienda, voluntaria o por pedido de las partes o del juez, de un sujeto distinto física y jurídicamente –aunque sea sólo en parte- de los anteriores, que puede ser litis-consorte, coadyuvante, sustituto o sucesor del actor o del demandado, o –por el contrario- estar en oposición con esos sujetos.

En otras palabras, la legitimación comporta uno de los requisitos intrínsecos de admisibilidad de la pretensión (*Ferrel, Patrick M.*, 2008). De todas formas, puede ser escindida en legitimación “sustancial”, es decir: “...*la vinculación que surge entre la persona que demanda o la persona demandada y un hecho específico en relación con una norma jurídica...*”, que emana de la ley, pues el poder jurisdiccional sólo se pone en movimiento cuando ella así lo dispone (Podetti, 1971). Y, por otra parte, encontramos la legitimación “procesal”, que constituye un

presupuesto necesario para que exista una “causa o controversia”,<sup>41</sup> recaudo que presupone la presencia de una “parte”, es decir, de una persona que reclama o se defiende y que se beneficia o perjudica con la eventual resolución del proceso.

Así las cosas, quien excita el aparato jurisdiccional estadual, debe demostrar que persigue en concreto la determinación de un derecho debatido, o que se ve afectada de forma “suficientemente directa” o “substancial”(Asociación por los Derechos Civiles, 2010). Al unísono, en orden a las nulidades procesales, la CSJN ha reconocido que su procedencia requiere, justamente, un perjuicio concreto, dado que no se admite en el solo interés del cumplimiento formal de la ley (*pas de nullité sans grief*) (Sala, Milagro, 2022). Esto último obedece al carácter accesorio e instrumental del derecho procesal, por lo que es presupuesto que el acto impugnado tenga trascendencia para lesionar la defensa en juicio u otro derecho (Secretaría de Jurisprudencia CSJN, 2023).

A su vez, ese interés debe persistir, porque podría desaparecer al momento del dictado de la decisión definitiva, tal y como ocurrió en la causa “Provincia de San Luis” donde la CSJN advirtió que había desaparecido y que esa ausencia imposibilitaba “...el ejercicio de la jurisdicción sobre el fondo del asunto discutido, so riesgo de realizar un pronunciamiento en abstracto...”, situación que puede no ser manifiesta durante el trámite de la causa o requerir cierta investigación, pero hacerse ostensible al momento de dictar la sentencia (*Provincia de San Luis*, 2022). Por el contrario, cuando se posibilita que personas que no ostenten un interés con esos caracteres exijan la guarda del Estado, lo que se pone en riesgo es la libertad de los demás (Gianella & et al, 2009).

b. Precisamente, la libertad que puede verse afectada, en este ámbito, es la sindical, en cuyo seno reside el derecho de las organizaciones de elegir libremente a sus dirigentes, para lo cual toda persona –incluida el empleador- debe abstenerse de intervenir en el desarrollo de las elecciones (artículo 3 del C87 OIT). Por lo mismo, el CLS ha considerado incompatibles con ella a las exigencias legislativas respecto de los dirigentes sindicales, tales como: la pertenencia a la profesión o a la empresa; el

---

<sup>41</sup> Igualmente, ha definido al “caso justiciable” como aquél que: (i) persigue la determinación del derecho debatido entre partes-adversas, fundado en un interés específico, directo, o inmediato atribuible al litigante; y (ii) cuya causa no sea abstracta, es decir, no constituya un planteo prematuro ni haya devenido en insustancial, dado que este procedimiento no tiene carácter consultivo, ni admite una indagación “meramente especulativa” (Fernández de Kirchner, 2020).

impedimento de abandonar el trabajo para no perder la nominación; el ejercicio de la profesión desde cierto tiempo antes; o el estar afiliado con anterioridad; o acreditar los antecedentes penales, por cualquier tipo de delitos; o la nacionalidad, etcétera (Oficina Internacional del Trabajo, 2018, párr. 609 y ss.).

Al contrario, cuando está en juego la democracia interna, tanto el CLS como varios instrumentos internacionales<sup>42</sup> y la propia CorteIDH, se han mostrado proclives a aceptar los límites a la libertad sindical (CorteIDH - OC28-21, 2021). En igual sendero se encuentra la Unión Europea, observándose ya en el Preámbulo que está basada en los principios de la democracia y del Estado de Derecho (Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, 2000). Igualmente, nuestra Constitución garantiza la organización sindical “libre” pero también “democrática” (art. 14 bis CN). Así lo dispuso expresamente la Constituyente de 1957, que hizo particular hincapié en ella para garantizar en los gremios la unidad y el pluralismo (Etala, Carlos Alberto, 2014).<sup>43</sup>

De hecho, implica cierta dosis de intervencionismo estatal ya que actúa como contrapartida de la libertad sindical extrema (Luis Enrique Ramírez, 2006).<sup>44</sup> Por eso, es “la” prenda de convivencia para la participación interna, de ahí que los términos “libre y democrática” (art. 14 bis CN) sean recíprocamente complementarios (ATE, 2008). Se manifiesta en el elemento cuantitativo de la elección por mayoría, con el voto directo y secreto (arts. 17 y 41 de la LAS); con la libre afiliación y participación en la vida interna (arts. 7 y 8 LAS); los escuetos requisitos para integrar los órganos directivos (art. 18 LAS); en la duración acotada de los mandatos, aunque con reelección (art. 17 LAS); en la posible revocación del mandato, etcétera (Etala, Carlos Alberto, 2014; Ramírez, Luis Enrique, 2006).

---

<sup>42</sup> Así lo hacen: la “Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre”, art. XXVIII; la “Declaración Universal de los Derechos Humanos”, art. 29; el PIDCYP, arts. 21 y 22.3; PIDESC, art. 8.1.a y 8.1.c; el “Protocolo de San Salvador” y la “Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea”.

<sup>43</sup> La Comisión Central Redactora reformuló el despacho de la Subcomisión, como recuerda Etala, e incorporó las propuestas de los convencionales Martella y Peña, que propusieron la inclusión de la frase “organización sindical libre y democrática, garantizada (luego se sustituiría esta palabra por “reconocida”) por la simple inscripción en un registro especial” en el artículo 14 bis CN, y asegura dicho autor, que la fuente inmediata fue la Constitución italiana de 1948 (Etala, Carlos Alberto, 2014).

<sup>44</sup> Por su parte, Ramírez explica que nuestro sistema de unidad sindical, que implica la concesión de importantes y exclusivas prerrogativas a una sola asociación, esto es, a la más representativa, sólo puede justificarse si la restricción a la libertad sindical externa lleva como contrapartida las prácticas democráticas hacia el interior del sindicato (Ramírez, Luis Enrique, 2006).

3.1.2. Ahora bien, el objetivo de restar eficacia a la tutela sindical ha sido considerado procedente, en términos generales, pero en ocasiones se lo ha limitado por razones temporales o de procedimiento incoado por ante autoridad incompetente. Por ejemplo, la antigüedad mínima en la afiliación fue un motivo desechado en la causa “Lires”, por falta de cuestionamiento contemporáneo con la notificación (*Lires, Jorge*, 2000), mientras que, en los autos “Luque”, se argumentó que debió haber ocurrido por ante la autoridad administrativa, en igual lapso (*Luque, Silvio R.*, 2012). Por el contrario, progresó en otras actuaciones (*Núñez, Teresita I.*, 1996), al igual que la falta de antigüedad en la empresa, pese a que no existió previa impugnación (*Canel, Hugo A.*, 1997; *Gerez, José R.*, 1996).

La carencia de tutela sindical en el cargo (v.gr. congresal suplente) fue objeto de estudio en el caso “Becerra”, donde el demandado esgrimió esa falencia recién al contestar la demanda, por eso se consideró extemporánea su defensa (*Becerra, Andrés N.*, 2019). La cantidad de votos reunidos por un candidato no electo, también fue objeto de análisis, pero la petición no progresó por razones probatorias (*Amoedo*, 2022). En otro momento, se alegó que el representante reunía los recaudos para la jubilación ordinaria, pero el tribunal descartó ese argumento al advertir que no se objetó el acto eleccionario por ante la autoridad competente, en su momento, amén de que la empresa le permitió el desempeño del mandato y el goce de la licencia gremial (*Subiza, Susana E.*, 2008).

Además, la naturaleza temporaria de la contratación también ha sido objeto de disputa y, en los autos “Romero” de la CSJN, fue decidida en forma favorable al empleador, pese a que nunca impugnó la designación del representante (*Romero, Jonathan I.*, 2021).<sup>45</sup> En el mismo sentido, encontramos otros precedentes de la SCJ Mza. (*ATE*, 2015; *Fortunato, Emilce M.*, 2023). Por el contrario, la SCBA hizo lugar a la reinstalación del afectado porque la demandada no objetó, a su tiempo, la designación y permitió que ejerciera el mandato gremial (*Mansilla, Nora*, 2011). En similar sentido encontramos otras causas de ese tribunal (*Dahl, Alejandro*, 2016; *Pozo Pérez, Elizabeth*, 2000; *Ramírez Hernández, Fabio*, 2014; *Sarasibar, Jorge H.*, 2013) y de una Cámara del Trabajo mendocina (*Yerdeo, Roxana P.*, 2023).

---

<sup>45</sup> El tribunal de reenvío, a su turno, con el voto coincidente de los Dres. Guisado y Pinto Varela, acató la sentencia de la CSJN y confirmó la decisión de primera instancia que había desestimado la demanda del trabajador, en todas sus partes (*Romero Jonathan I.*, 2022).

De todos modos, es importante advertir que, muchos de los requisitos normativos, comprendidos en los términos del artículo 49 LAS (inciso “a”), no están dirigidos a proteger los intereses de la empresa, sino los de otros sujetos, en pos de la democracia sindical. Especialmente, de los afiliados y de la propia asociación sindical. De ahí que permitir cualquier planteo de terceros –incluido el empleador- puede comportar una injerencia prohibida, lesiva de la libertad sindical, tan cara para nuestro Derecho. Además, muchas exigencias normativas no concuerdan con la opinión del CLS, en lo relativo a elección de los dirigentes de las asociaciones, tales como la antigüedad previa en el ejercicio de la profesión o en la afiliación sindical; o trabajar en la empresa entre otras (Oficina Internacional del Trabajo, 2018).

3.1.3. En definitiva, no encontramos un patrón que nos asegure que, dada determinada causa, acreditada, el empleador conseguirá cierto resultado. Tampoco, que sea suficiente que ese motivo se encuentre contemplado en la legislación. Se le demanda un plus, vinculado a sus propios intereses e, incluso, se descarta que exista esa posibilidad cuando se encuentra ante la elección de dirigentes sindicales, en ciertos casos. Es más, razones que algunos consideran válidas, en otros casos son descartadas en forma diametralmente opuesta. Y, a su vez, con las mismas justificaciones se avala la intromisión en el proceso electoral y se descarta la conclusión inversa, según el autor que se compulse. La complejidad del tema se agrava según relataremos a continuación.

### **3.2. Los procedimientos disponibles**

En efecto, no solo sus motivaciones han sido desfavorablemente evaluadas en ciertas ocasiones. También ha recibido suerte adversa, según el mecanismo escogido para controvertir el proceso electoral o la tutela sindical de cierto trabajador, como anticipamos. Las posiciones asumidas pivotan entre la posibilidad de efectuar una “reserva de derechos”, en forma contemporánea con la comunicación del artículo 49 LAS, para diferir la discusión para otro momento, incluido el litigio articulado por el propio trabajador ante una afrenta a la tutela sindical, para lo cual sería suficiente una notificación fehaciente de parte de la empresa; pasando por la anulación del proceso electoral por ante el Ministerio de Trabajo de la Nación, o por

igual debate por ante la justicia ordinaria e, incluso, por la acción declarativa de certeza.

3.2.1. En tal contexto, no hay coincidencias sobre la autoridad competente para intervenir frente a una impugnación. Algunos plantean que corresponde a la asociación o la autoridad de aplicación, en forma indistinta (*Hernández, Ambrosio, 1989*). Otros, postulan que incumbe a ambas, en simultáneo (*Bussi & Corte, 1988*). También están quienes exaltan la relevancia del “agotamiento de la instancia asociacional”, con base en los artículos 59 y 60 LAS (*Simón & Ambesi, 2007*) (*Simón y Ambesi*). E, incluso, los que barajan varias opciones, como las autoridades del sindicato, las juntas electorales y, en subsidio, la vía administrativa y/o hasta admiten que la discusión sobre la nulidad se articule ante la justicia laboral (*Díaz, Sergio, 2004*).

Sucede que el artículo 15 del Decreto 467/88 no es lo suficientemente preciso. Si bien dispone que la autoridad es la junta electoral o el organismo interno que haga sus veces, prevé que, si ella omite dilucidar el planteo en un plazo prudencial, o su decisión es adversa al interesado, recién ahí puede intervenir el Ministerio de Trabajo de la Nación. Por ende, el control oficial es subsidiario, aunque si advierte la verosimilitud de la causa y el peligro en la demora, puede suspender el proceso electoral o la puesta en posesión de los cargos “...*hasta que se resuelva definitivamente la impugnación...*” (art. 10, penúltimo párrafo, art. 15, Dec. 467/88), sin precisar si esas atribuciones son solo cautelares.

En relación a tal imprecisión, Vázquez Vialard señalan que, si el empleador tiene una objeción válida, debe notificársela al sindicato, para que éste disponga las medidas correspondientes. Asegura que la autoridad administrativa carece de potestad para resolver este tipo de conflictos, porque involucran derechos subjetivos, tanto del sindicato, a tener delegados de personal, como del trabajador designado al efecto, así como los del empleador. No obstante, como dijéramos, ese autor no limita las posibilidades del empleador por no haber objetado -con anterioridad- el carácter de candidato, ya que la validez de la designación requiere -en su opinión- de un título legítimo (*Vázquez Vialard, 1997*). Arese también se inclina por la competencia de la justicia (*Arese, César, 2006*)

Álvarez de Magliano, por el contrario, sostiene que la reglamentación concede al Ministerio de Trabajo de la Nación dos tipos de facultades: las precautorias

ya aludidas, por una parte, y las de carácter jurisdiccional, por el otro. Esto es, justamente, decidir acerca de las impugnaciones. Considera que ello proviene de la fuente (10° párrafo del art. 11 del decreto 640/80),<sup>46</sup> porque la actual disposición suprimió la última frase de su antecesor por la cual se autorizaba al Ministerio de Trabajo de la Nación a actuar de oficio. Por ello, en la actualidad, dicha autora concluye en que el organismo sí es competente, pero solo a petición de parte, y con revisión por ante la CNAT (Álvarez de Magliano, 1989).

En contra, la Sala VI de la CNAT, integrada por Fernández Madrid, Morando y Capón Filas, concluyó que el amparo sindical era la única vía idónea para resguardar la democracia sindical, luego de agotada la instancia asociacional. Argumentó que el artículo 15 del Decreto 467/88, por imperio de los artículos 6 y 56 LAS, que impiden la injerencia estatal, no lo habilitaba a emitir decisiones de carácter jurisdiccional. Capón Filas propició la inconstitucionalidad del apartado pertinente de la cláusula aludida. Señaló que la democracia interna era una condición necesaria para que la entidad pudiera exigir su propia libertad y que, cualquier duda sobre el alcance de las normas, debía resolverse a favor de esta última.

Fernández Madrid aseguró que el artículo 6 de la LAS, que prohíbe la injerencia estatal (en concordancia con el 57 del mismo cuerpo legal), era el principio general. Por lo que la autoridad de aplicación sólo acompañaba a los actos del sindicato (*Juárez, Rubén F.*, 1989). Ese fallo, a su vez, alimentó varias opiniones doctrinarias, como se observa en la posición de Guillermo López quien también avala la inconstitucionalidad de ese tramo del artículo y esgrime que las irregularidades deben debatirse ante la justicia, por la vía del proceso sumarísimo (López, 2000). Igualmente, encontramos esa postura en Segura, quien propone al amparo sindical como vía idónea, mientras deja al Ministerio de Trabajo de la Nación la exclusiva posibilidad de disponer medidas precautorias (Segura, 2006).

Con todo, el decisorio de la CNAT en relato fue revocado por la CSJN quien validó el obrar de la Administración, bajo las siguientes condiciones: (i)

---

<sup>46</sup> Ese texto rezaba: “...*Si se produjera una impugnación contra cualquiera de los actos del proceso electoral deberá expedirse el cuerpo de dicho proceso. Si omitiera hacerlo o su decisión fuera cuestionada, el Ministerio de Trabajo podrá, si se advirtiera la verosimilitud de la impugnación y la posibilidad e frustración de derechos frente a la demora, suspender el proceso electoral o la puesta en posesión de los cargos de las nuevas autoridades hasta que se resuelva definitivamente la impugnación podrá actuar de oficio, aun cuando no medie impugnación...*” (Revista Derecho del Trabajo, T° 1980, p. 493).

agotamiento de la vía asociacional; (ii) petición de parte; y (iii) control judicial suficiente. Aclaró que la LAS consagró un equilibrio entre la autonomía sindical y el necesario control que deben ejercer los poderes públicos. Destacó que el órgano dotado de potestades reglamentarias estaba habilitado para establecer condiciones, requisitos, limitaciones o distinciones, siempre que respetaran el espíritu de la norma, sirvieran razonablemente a su finalidad, y no rebasaran el ámbito de lo opinable y de las soluciones posibles (Juárez, Rubén F., 1990). Esta decisión contó con algunas réplicas (Borda, Ramón, 1990; Claramonte, Carlos M., 1990).

Desde otro costal, Belluscio refirió a una inveterada doctrina relativa al método de interpretación sistémica de las normas, según la cual: “...*debe practicarse computando la totalidad de sus preceptos, de manera que armonice con todas las normas del ordenamiento jurídico vigente y del modo que mejor concuerde con los principios y garantías de la Constitución Nacional...*” (Juárez, Rubén F., 1990) Esa pauta de hermenéutica, hoy reconoce expresa consagración legal en el artículo 2 del CCyCN que pregona: “*La ley debe ser interpretada teniendo en cuenta sus palabras, sus finalidades, las leyes análogas, las disposiciones que surgen de los tratados sobre derechos humanos, los principios y los valores jurídicos, de modo coherente con todo el ordenamiento.*”

3.2.2. Tampoco hay consenso sobre el procedimiento pertinente. Un importante sector considera que basta formular una oposición fehaciente, en forma contemporánea con el proceso electoral, a modo de “reserva de derechos”, para acreditar los presupuestos en el juicio que tramite posteriormente, incluso, si es promovido por el trabajador (Cortez, Rolando Javier, 2022; Etala, Carlos Alberto, 2007; Machado & Ojeda, 2007; Scotti, 2014), como ya dijimos. Por eso, dan entidad a los medios elaborados por el propio empleador, tales como las misivas entre otros instrumentos, como observamos en la causa “Cortez”, donde se desconoció la legalidad del proceso electoral por medio de normas dictadas por el propio empleador (Cortez, Rolando Javier, 2022).

La SCBA participa de la opinión diametralmente contraria, como lo dejó asentado en varias actuaciones donde se debatió, incluso, sobre el exceso de delegados. Ahí restó toda relevancia a la carta documento remitida en lugar de articular el reclamo por ante el Ministerio de Trabajo de la Nación (Olguín, Carlos A., 1993); o a la nota cursada al gremio, por idéntica causa (Giménez, Jorge O., 1996); o por falta

de antigüedad en la afiliación (*Luque, Silvio R., 2012*), entre otras. En todo caso, remarcó que, una vez notificado el empleador, debían presumirse cumplidas las formalidades legales, mientras la autoridad competente –ya aludida- no declarara lo contrario.

A su vez, la SCJ Mza., en los autos “Cortez”, antes citados, pese al oportuno desconocimiento por medio de diversas resoluciones dictadas por el propio estado-empleador, razonó que, por ser el principal obligado a respetar la tutela sindical, no podía instituirse en “juez y parte” de la legalidad de las elecciones sindicales, por lo que debió haberlas impugnado por ante el referido Ministerio (*Cortez, Rolando Javier, 2024*). En una variante intermedia, Bof sostiene que, dada la presunción de legitimidad que acompaña al acto, una vez notificado el empleador, su impugnación debe ir acompañada de actos posteriores coincidentes, para adquirir eficacia. En su opinión, cabe una presentación ante la junta electoral, el Ministerio de Trabajo de la Nación o la sede judicial (Bof, 1991).

De hecho, la gran mayoría de las opiniones colectadas entiende que el empleador debe formalizar su oposición por ante el Ministerio de Trabajo de la Nación (*Ascoetti, Juan Sebastián, 2022; Buschmann, Emilio, 2004; Caballero, Guillermo, 1988; Canel, Hugo A., 1997; Conde Olgado, 2005; Cortez, Rolando Javier, 2024; Daruich, Juan C., 2021; Gallo, Carlos D., 2000; Giménez, Jorge O., 1996; Innovative Services Delivery, 2012; Julio García e Hijos SA, 2019; Leonardo, Alberto L., 1992; López, Fabio, 1996; Luque, Silvio R., 2012; Olguín, Carlos A., 1993; Páez, Rodolfo E., 2020; Pinilla, Diego A., 2016; Pozo Pérez, Elizabeth, 2000; Sandoval Enríquez, Segundo, 1998; Sarasibar, Jorge H., 2013; Schvedt, Tomás E., 1993; Subiza, Susana E., 2008; Yerdeo, Roxana P., 2023; Scotti, 2014; Simón & Ambesi, 2007*).

Asimismo, en un precedente se reconoció que, si bien debe impugnar las elecciones sindicales por ante el Ministerio de Trabajo de la Nación, por analogía con varios dispositivos (con los arts. 56, 59, 60, 62, inc. b) y art. 3, inc. a) del Decreto 1040/2001), tiene que impulsar ese procedimiento (*Páez, Rodolfo E., 2020*). A su vez, en otra oportunidad se valoró que, mientras la elección o la postulación no se dejaran sin efecto, por ante esa autoridad, subsistía la tutela sindical adquirida. (*Pinilla, Diego A., 2016*). Por otra parte, en la causa “Ávalos”, la SCBA rechazó las defensas, en atención a que la cuestión ameritaba el tratamiento como un conflicto de

encuadramiento sindical, que debió haber sido ventilado en la órbita del Ministerio de Trabajo de la Nación (*Ávalos, José Marcelo, 2007*).

Un caso interesante, en el que se dio cuenta de las distintas competencias, fue resuelto por el Superior Tribunal de Justicia cordobés, con el voto preopinante de la Dra. Kaller de Orchansky, que conformó la decisión de la mayoría. Ahí, no solo se avaló la competencia del Ministerio de Trabajo de la Nación para analizar la validez del proceso electoral, sino que también se explicaron los efectos de la declaración de nulidad formulada por esa autoridad, y cómo repercutían en el contrato individual de trabajo. Ahí, la Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina había convocado a elecciones de delegados en la planta de una reconocida fábrica de automóviles, oficializándose la candidatura de Danilo Gallo, acto que fue declarado ineficaz por el organismo público.

Luego de ese pronunciamiento administrativo, la compañía despidió al trabajador quien, igualmente, dedujo demanda en procura de la protección sindical, por ante la justicia ordinaria de la provincia. Su pretensión, a la postre, fue rechazada con sustento en la invalidez ya decidida por el Ministerio de Trabajo de la Nación, lo que motivó diferentes instancias hasta el arribo a los estrados del superior. Este cuerpo, como anticipáramos, destacó la competencia del ente público para discernir cuestiones del estilo, y consideró que la declaración de ineficacia importó que el actor no gozara de protección sindical al momento del despido. Máxime, cuando esa resolución fue consentida por el gremio y por el propio actor (*Gallo, Carlos D., 2000*).

Más aún, el Ministerio de Trabajo de la Nación, en los hechos, ejerce esta atribución (*Gallo, Carlos D., 2000; García, Ángel Alberto, 2023; Innovative Services Delivery, 2012; Julio García e Hijos SA, 2019*). Inclusive, en el caso “García, Ángel Alberto”, resolvió la ineficacia jurídica de las convocatorias ahí impugnadas (*García, Ángel Alberto, 2023*). Asimismo, en “ATE” analizó la validez de otra resolución dictada por la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales, respecto de una impugnación que la Unión del Personal Civil de las Fuerzas Armadas (PECIFA) realizó sobre la convocatoria a elecciones de delegados del personal de la Asociación de Trabajadores del Estado, donde declaró la nulidad del acto impugnado (*ATE, 2008*).

En todo caso, el otorgamiento de facultades jurisdiccionales a entes públicos ha sido reconocido por la CSJN, desde antigua data, siempre que se resguarde el control judicial amplio y suficiente posterior, entendido como: a) el derecho a interponer recursos ante los jueces ordinarios; b) impedir que los tribunales administrativos dicten la resolución definitiva, con excepción de los supuestos en que los propios interesados opten por la vía administrativa; c) no se otorgue, solamente, una instancia extraordinaria para el cuestionamiento (*Fernández Arias*, 1960). Esos organismos deben haber sido creados por ley, ostentar independencia e imparcialidad y su creación debe haber obedecido a un objetivo razonable (*Ángel Estrada*, 2005; *Pogonza, Jonathan J.*, 2021).

A mayor abundamiento, conviene agregar que el Ministerio de Trabajo de la Nación constituye la autoridad de aplicación de la LAS y que, por eso ejerce el control de las organizaciones sindicales (v. art. 56 y 58 LAS): (i) desde inscribirlas, otorgarles personería gremial y dilucidar conflictos de encuadramiento sindical (art. 59 LAS), hasta petitionar a las autoridades judiciales la suspensión o cancelación de una personería gremial o la intervención de algún gremio; (ii) desde disponer la convocatoria a elecciones en forma subsidiaria, hasta ejecutar los demás actos para que se designen a los nuevos representantes (art. 56, inciso 4 LAS); (iii) desde convocar a asambleas hasta cubrir estados de acefalía en el órgano de conducción, entre otras.

3.2.3. En otro orden, un sector de las fuentes recogidas entiende que el empleador puede deducir, entre otras vías que también proponen, es decir, en forma facultativa, una acción declarativa de certeza por ante la justicia ordinaria del trabajo (*Machado & Ojeda*, 2007). Sin embargo, en el caso “Jacinto”, el tribunal que intervino declaró su incompetencia, pese a que el empleador impugnó, por esa vía, la cantidad de delegados escogidos. Explicó, en ese decidir, que el objeto perseguido implicaba el control de legalidad del proceso electoral, por lo que aseguró que el interesado debía ocurrir por ante el Ministerio de Trabajo de la Nación, organismo competente a tenor del artículo 15 del Decreto 467/88, en concordancia con el artículo 63 de la LAS (*Iscamen c. Jacinto*, 2019).

Esa articulación es considerada como un medio tendiente a obtener únicamente “...la declaración por el Poder Judicial de que existe un derecho del actor (acción positiva), o de que no existe un derecho del demandado (acción declarativa

*negativa) ...*”. Dentro de sus requisitos se enumeran: a) el estado de duda sobre una norma jurídica aplicable a una relación jurídica preexistente, incertidumbre actual y persistente; b) que ese estado sea capaz de producir un perjuicio al accionante (carácter preventivo); c) que exista “un caso”, lo que excluye toda peticiones con miras meramente teóricas o abstractas; d) se exhiba –como dijéramos- un interés legítimo; e) siempre que no exista otro medio idóneo (carácter subsidiario), entre otros (Gianella & et al, 2009)

En todo caso, se señala que la sola afirmación judicial satisface al accionante, por eso, la causa se agota con ese pronunciamiento. La sentencia que se dicte hace cosa juzgada formal y material, pero no admite la ejecución forzada, ya que es puramente declarativa (Gianella & et al, 2009), siempre que se exhiba un interés legítimo, que puede “puede consistir en la simple declaración de la existencia o de la inexistencia de un derecho” (arg. art. 3, del Código Procesal Civil, Comercial y Tributario de Mendoza). Además, se aclara que no corresponde cuando lo que se persigue es la declaración de nulidad de una norma, donde corresponde la acción de inconstitucionalidad (144, inc. 3 Constitución de Mendoza y art. 223 CPC).

En ese escenario, es competencia de la justicia ordinaria, toda vez que la intervención de los tribunales federales es, por naturaleza, de interpretación restrictiva y de excepción (*Castillo, Ángel S., 2004*), criterio que se desprende de los artículos 75, inciso 12 y 121 CN. Esto luce concordante con la competencia que la LAS ha otorgado a la justicia laboral provincial, la que, recordemos, interviene en los siguientes supuestos: querrela por práctica desleal, reinstalación por violación de la tutela sindical, amparo sindical, entre otras acciones que se sustancian ante esos estrados (conf. artículos 47, 52 y 63 de la LAS). Por lo demás, en suelo mendocino, como carece de un procedimiento específico, debe ser sustanciada y decidida según el proceso genérico de conocimiento (art. 155 CPCCyT).

### **3.3. Conclusiones del capítulo**

Por lo visto en esta parcela de nuestro estudio, el empleador ha sufrido diversos avatares según las causas que ha invocado y el procedimiento por el que llevó a delante sus planteos. De hecho, algunas impugnaciones fueron rechazadas por falta de interés, como cuando intentó controvertir las designaciones de dirigentes sindicales,

o invocó razones estatuidas para la protección de la democracia sindical, como los defectos en las mayorías, la convocatoria por autoridad incompetente, entre otras. En otros casos, se le achacó no haber llegado a tiempo con su planteo, pese a legitimar su obrar en materia, por ejemplo, de exceso en la cantidad de delegados. Asimismo, se le criticó no haber ocurrido por ante el Ministerio de Trabajo de la Nación, entre otras.

A la par, salvo el supuesto aislado en donde se mencionó la posibilidad de declarar la inoponibilidad del procedimiento, para compatibilizar el interés del empleador con la autonomía sindical, en la mentada causa “Innovative” (*Innovative Services Delivery*, 2012), no hemos encontrado otro efecto concreto que no haya sido la declaración de nulidad de los procedimientos –o su desestimación. A la par, la ineficacia ha sido declarada por el Ministerio de Trabajo de la Nación en varios antecedentes, donde no se ha discutido sobre la competencia de ese organismo, al menos, con posterioridad a la causa “Juárez” y desde una óptica jurisprudencial. La doctrina continúa dividida, por lo pronto, en lo tocante a las impugnaciones efectuadas por los propios afiliados, en defensa de la democracia sindical.

#### 4. CONCLUSIONES DEL MARCO TEÓRICO

Como hemos podido apreciar, con todo este recorrido, en condiciones de “normalidad” el empleador puede ejercer atribuciones que impactan con intensidad en el contrato de trabajo sin la anuencia del trabajador. Tiene facultades, de hecho, para modificar ciertas condiciones de trabajo, suspender la prestación con quita del salario e, incluso, despedir sin invocación de justa causa. Todo, sin obtener autorización alguna, en forma previa. Tiene limitaciones relacionadas con la funcionalidad y la razonabilidad, entre otras, pero no mucho más. Por el contrario, cuando un trabajador adquiere tutela sindical, la empresa no puede obrar *motu proprio*: debe requerir la venia judicial, antes de adoptar cualquiera de esas mismas medidas, con exclusión del distracto injustificado que está prohibido.

En todo caso, observamos la consagración de un sistema preventivo, a partir de la ley 20615, que busca evitar conductas que impidan el desarrollo de la tutela sindical, como estandarte de la libertad que asiste a las asociaciones sindicales y a los trabajadores. Por eso, nuestra legislación parte de una prohibición explícita de ejecutar cualquier acto que afecte a los trabajadores con esa garantía, salvo que se realice el procedimiento judicial del artículo 52 LAS. En subsidio, es decir, para la hipótesis de transgresión de la norma, se estructura un régimen reparatorio, donde el afectado escoge si anula todo lo obrado o si confirma la medida, en el sentido de extinguir el contrato con un resarcimiento agravado en su favor.

En ese contexto, muchos le exigen al empleador que exhiba su disconformidad en forma contemporánea. Otorgan a su silencio o inacción diversos efectos y le impiden, en tal caso, formular algún cuestionamiento con posterioridad. Otros, validan su obrar si, en forma simultánea con la comunicación del artículo 49 LAS, efectúa una “reserva de derechos”, idónea para diferir el abordaje del problema en otra oportunidad. Por excepción, un escueto grupo otorga mayor entidad a la legalidad y le permite impugnar cualquier candidatura sin restricción temporal si se afectaron los “recaudos legales” o el contrato poseía una naturaleza precaria. Esto da cuenta de una amplia imprecisión en materia temporal y de falta de coincidencia en lo relativo a los fundamentos en que se basan.

En otro orden, le condicionan sus posibilidades según el interés que esgrime. Por eso, le niegan la intromisión en la elección de dirigentes gremiales, o cuando se afectaron las mayorías, o existieron fallas en la convocatoria. Por el contrario, los motivos por los que se ha legitimado su oposición han sido: la carencia de personería gremial del sindicato, en el ámbito de la empresa; estatutos no aprobados; el exceso en la elección de delegados; el desempeño por parte del trabajador de una actividad distinta de la del gremio; el abuso en la convocatoria, la falta de antigüedad en la afiliación o en la empresa, la falta la tutela sindical en el cargo, la no obtención del porcentaje mínimo en la votación; la naturaleza precaria de la contratación, etc.

De todos modos, muchos de esos procesos fracasaron, principalmente, por condicionantes temporales. Otras, por deficiencias probatorias y, algunas, por equivocarse la vía escogida. La “reserva de derechos” contemporánea ha sido el procedimiento más avalado por la doctrina pero que más reveses ha recibido, por ante la Justicia. La acción declarativa de certeza, por su parte, no ha progresado en aras de revisar el proceso electoral. Además, cuando el empleador ha invocado sus defensas al responder a las demandas articuladas por los trabajadores, en la mayor parte de las hipótesis, ha fracasado por no haber operado en tiempo oportuno. A este respecto, la mayoría ha sostenido que incumbe al Ministerio de Trabajo de la Nación la resolución de esta problemática.

Ergo, las prohibiciones que exhibe la legislación en forma tajante, respecto de los representantes sindicales, no parece concordar con los supuestos en donde se posibilitó el obrar del empleador sin ninguna restricción. Tampoco aparecen en línea con el mecanismo preventivo las fuentes que le permiten discutir sus razones en el eventual juicio que le inicie el trabajador ya afectado. Menos coincidencias hay respecto a cuándo es el momento oportuno, ni qué efectos otorgar al silencio, ni a la inacción. Incluso, la concreta formalización del reclamo ante la autoridad, en ocasiones fue considerado extemporáneo y, en otras, que se efectivizó ante un organismo incompetente. Incluso, por las mismas causales se propician diferentes vías de impugnación.

Por todo lo expuesto, esta labor nos ha servido para encontrar las distintas posturas sobre el tema, descubrir los fundamentos que las avalan, evaluarlas desde los aspectos teóricos que comprenden, al contrastarlas con doctrina o

jurisprudencia especializada, reconocer aspectos relevantes del proceso electoral sindical, repasar institutos propios y ajenos al Derecho del Trabajo y, por sobre todo, ratificar el desconcierto que domina en la materia, así como la necesidad de encontrar una solución de *lege lata* que, de algún modo, dé una respuesta que consagre una salida equilibrada para todos los intereses involucrados, aunque también proponamos una reforma. A ello nos abocaremos en los próximos párrafos.

### **III. LA OPOSICIÓN DEL EMPLEADOR: RESULTADOS POSIBLES Y LÍMITES NECESARIOS**

#### **1. Premisas**

Por nuestra parte, si bien compartimos varias de las proposiciones de los diversos trabajos recopilados, muchas de las cuales han sido elaboradas por la SCBA, nos apartamos de otras y, en todo caso, no coincidimos completamente con ninguna de ellas. Por eso, previo a desarrollar nuestra tesis, creemos necesario posicionarnos respecto a cada uno de los temas que desarrollamos en el marco teórico. De esa forma, pensamos brindar sustento a nuestras conclusiones respecto de los objetivos originariamente propuestos, en orden a esclarecer, esencialmente, si el empleador, en Argentina, puede impedir los nombramientos en los procesos electorales sindicales, o la constitución de la tutela sindical y, en todo caso, con qué requisitos temporales, de procedimiento y de causas.

#### **1.1. El interés como medida de la acción**

Y, aunque parezca una verdad de Perogrullo, toda vez que nosotros enfocamos esta investigación desde la persona del empresario, debemos partir desde los derechos que posee, los que también se encuentran consagrados en las normas constitucionales, las que le reconocen atribuciones provenientes de las libertades económicas y la defensa de sus derechos (arts. 14, 17, 18 y concordantes, CN); así como otras más extraordinarias, que le posibilitan efectuar modificaciones unilaterales en el contrato de trabajo, bajo ciertas condiciones (arts. 66, 67, 218, 242, 245 LCT, entre muchas). Empero, todas ellas se ven fuertemente acotadas cuando un trabajador adquiere tutela sindical, lo que podría perdurar por varios años, dado que la reelección es indefinida (art. 17 LAS).

Sin embargo, no puede impetrar la nulidad de los procedimientos por la nulidad misma. Su situación, frente al proceso electoral, puede ser analizada como una tercería (Podetti, 1971), mientras que en lo atinente a la constitución de la tutela sindical, en el contrato de trabajo, aparece más nítido el carácter de “parte”. De todos modos, para formalizar cualquier petición ante el Estado, debe exhibir un interés

propio. Por eso, no puede alegar defectos atinentes a otros sujetos legitimados, de ahí que la petición pueda ser descartada cuando involucra, exclusivamente, razones democráticas o la igualdad de género, como ocurre con el cupo femenino. Es más: no puede pretender una defensa mayor que la suficiente para su resguardo.

El aludido interés debe ser, al mismo tiempo, concreto, actual y legítimo. Así, no puede pretender la tutela sin la existencia de un verdadero “caso”(Fernández de Kirchner, Cristina, 2020), y el sustrato del planteo debe mantenerse hasta la finalización de los procedimientos(Provincia de San Luis, 2022). La legitimidad del obrar, por su parte, aparecerá en la invocación de una causa objetiva y razonable(Caminos, Graciela E., 2021; Pellicori, Liliana S., 2011; Sisnero, Mirta G., 2014; Varela, José G., 2018), que despeje cualquier motivación discriminatoria, práctica desleal tipificada (inciso “j”, art. 53 LAS) y que descarte cualquier intento de manipular los resultados electorales, para impedir que se interfiera en la vida interna de la asociación (inciso b, artículo 53 LAS). He ahí el principal límite necesario.

En ese contexto, no parece posible establecer un catálogo irrefutable de motivos, *a priori*. Por eso, no concordamos con quienes aseguran que el empleador carece de derecho a oponerse al proceso electoral ni a la elección de los dirigentes sindicales (Lires, Jorge, 2000; Scotti, 2014). No podemos soslayar los numerosos conflictos que se generan con motivo de la antigüedad y los honorarios que se devengan durante la licencia gremial (art. 48 LAS). Tampoco descartamos que la naturaleza del contrato no sea idónea para justificar ciertos planteos del empleador, pero creemos que no es suficiente para transgredir todo el sistema preventivo elaborado por la LAS, como ocurrió en la causa “Romero” de la CSJN, tal y como explicaremos un poco más adelante.

Sin embargo, sí anotamos que han sido atendidas y que, en principio, lucen justificadas, las siguientes: falencias en la representación del sindicato convocante (Gallo, Carlos D., 2000; Innovative Services Delivery, 2012; Sarasibar, Jorge H., 2013), o defectos en su propia conformación(González, Buenaventura, 1986), el abuso del derecho en la convocatoria (Daruich, Juan C., 2021) y el exceso en la cantidad de delegados designados (Cortez, Rolando Javier, 2022; Giménez, Jorge O., 1996; Julio García e Hijos SA, 2019; Olguín, Carlos A., 1993; Páez, Rodolfo E., 2020). Con todo, podría suceder que, pese a esa aparente pureza en el obrar, el

empleador buscara favorecer a otra lista o candidato, como se detectó en otro supuesto (*González, Buenaventura, 1986*).

Por último, tampoco cuadra preterir que las restricciones a la libertad sindical son escasas y de interpretación restrictiva. De ahí que, las razones que se invoquen para denostarlas deben estar previstas por la ley o provenir de actos ilícitos y, simultáneamente, encontrar justificación en el resguardo de los derechos y libertades del interesado. Sin embargo, debemos estar alertados de que muchas restricciones, normativamente dispuestas, no están en línea con la opinión del CLS y, por ende, con el C98 OIT. Ubicamos aquí a las que exigen cierto tiempo de antigüedad previa en el ejercicio de la profesión o en la afiliación sindical; o trabajar en la empresa entre otras (*Oficina Internacional del Trabajo, 2018*). Por esto, dejamos la casuística abierta a la libre apreciación de la autoridad competente.

## **1.2. El proceso electoral se presume legítimo**

Ahora bien, no consentimos que se ponga en duda la legalidad del proceso electoral, ni la constitución de la tutela sindical que de él se deriva, sin una declaración de autoridad competente que así lo disponga. De hecho, sea que se lo analice como cuasi administrativo, sea que se lo evalúe como un acto jurídico más (artículo 12 de la ley 19.549 y art. 383 CCyCN), esa actuación conserva plena eficacia hasta que se disponga lo contrario. Esto se amolda a la finalidad preventiva del sistema, concuerda con la solución legal para la hipótesis del postulante no oficializado, cuya tutela subsiste hasta que se ponga fin al diferendo (art. 50 LAS), y se ordena con la opinión del CLS, que exige que no se suspenda la validez de las elecciones hasta que no exista un pronunciamiento judicial (*Oficina Internacional del Trabajo, 2018, párr. 650*).

Igualmente, lo dicho coincide con la tesis de la SCBA, quien asegura que las formalidades legales deben presumirse observadas y cumplidas mientras no se demuestre lo contrario (*Ávalos, José Marcelo, 2007; Caballero, Guillermo, 1988; Giménez, Jorge O., 1996; Olguín, Carlos A., 1993; Pozo Pérez, Elizabeth, 2000; Ramírez Hernández, Fabio, 2014*). Cornaglia también razona que la eventual impugnación no invalida la tutela si no lo decreta así la autoridad competente

(Cornaglia, 2004). Asimismo, Strega rescata el carácter de acto anulable de las elecciones (Strega, 2007) y Torre y Morando sopesan que, mientras se sustancia la impugnación, el trabajador continúa gozando de estabilidad (Torre & Morando, 1980), de ahí que la legalidad del proceso electoral es lo que se presume.

Lo mismo ocurre en el Código Electoral argentino (ley 19945) donde, sin impugnaciones en las condiciones de los artículos 110/111, los nombramientos son válidos, y esto incluye, justamente, a una clase de representantes sindicales que goza de tutela sindical y de la licencia del artículo 48 LAS, por ocupar cargos políticos en los poderes públicos (art. 48, primera parte, LAS). Por eso, nos apartamos de quienes postulan que la impugnación debe ser contemporánea con la designación para evitar la “incertidumbre” acerca de su “legitimidad” (Centeno, Néstor, 1995; Conde Olgado, 2005; Núñez, Nemesia C., 2004; Torre & Morando, 1980). También nos alejamos de quienes consideran que el incumplimiento de los requisitos normativos impide la conformación de la garantía (Gerez, José R., 1996; Núñez, Teresita I., 1996).

### **1.3. La constitución de la tutela sindical**

Entonces, mientras no se articule una impugnación idónea y, sobre todo, mientras ella no progrese, el acto electoral prosigue y las tutelas sindicales se constituyen, con independencia de la voluntad del empleador. De esa forma, la comunicación del artículo 49 LAS funciona como una declaración unilateral del artículo 1800 CCyCN, porque en virtud de un acto potestativo del gremio, y por expreso imperio legal, se genera la protección, sin la concurrencia de otros sujetos. Menos aún de aquél contra el cual ha sido establecida. De lo contrario, como ya referimos, “...*quedaría subvertida la naturaleza del poder que el orden jurídico le atribuye a su titular...*” (Méndez Sierra, 1994), y se posibilitaría el obrar que las normas han intentado prevenir con las numerosas restricciones estudiadas.

Recordemos que el conocimiento del empleador es la principal razón para sospechar de un posible obrar anti-sindical. Por eso, la SCBA soslayó la forma escrita exigida cuando verificó que la empresa conocía efectivamente la investidura (Ortiz, Norberto I., 2013), y Vázquez Vialard advirtió de una posible maniobra para “ganar de mano” a los trabajadores, pese al público conocimiento de esa calidad (Vázquez Vialard, 1997). Así las cosas, y dada la presunción de legalidad del acto y la

finalidad de la ley de prevenir la discriminación, una vez notificado el empleador, se constituye la tutela sindical, inexorablemente. Por eso no puede sostenerse, al mismo tiempo, la afirmación contraria, o sea, que no se instituyó en ese momento, dado el principio lógico de no contradicción.

#### **1.4. La omisión del empleador**

Luego, así como una manifestación expresa del impugnante no puede enervar los efectos que produce la declaración unilateral del gremio, su silencio poco aporta a la dilucidación de la cuestión planteada. Es más, en el Derecho del Trabajo, no implica un consentimiento tácito—como podría haberse deducido de la norma anterior a la reforma de 1976— sino solo una presunción favorable a las reclamaciones del trabajador (art. 57 LCT), que traslada el peso probatorio a la empresa, cuando el dependiente formula las interpelaciones a las que alude el dispositivo pertinente. Y, como vimos, esa carga ya existe sobre quien pretenda obtener la ineficacia del acto electoral, por las razones antedichas. He ahí el carácter inocuo de este tipo de abstención, tal y como anticipamos.

Por eso, nos apartamos de quienes sostienen que el silencio del empleador importa un consentimiento tácito de la decisión sindical (*Centeno, Néstor*, 1995; *Dabove*, 1976; *Núñez, Nemesia C.*, 2004; *Fernández Madrid*, 2001; *Torre & Morando*, 1980). Esa postura tampoco ofrece una respuesta a la situación inversa, esto es, cuando el empleador expresa su disconformidad, su manifestación, ¿conlleva alguna utilidad? En esa línea, encontramos razón en *Vázquez Vialard* (*Vázquez Vialard*, 1997), cuando asegura que el silencio del empleador no enerva sus posibilidades de discutir ulteriormente la cuestión, aunque razones de buena fe demanden lo contrario, según veremos, y aunque fuese ello deseable para una eventual modificación de la normativa implicada.

Tampoco creemos que recaiga sobre el empleador inactivo una condena de caducidad, como sí lo sugieren otras fuentes (*Lires, Jorge*, 2000; *Scotti*, 2014; *Strega*, 2007). No encontramos dispositivo alguno que así lo contemple, y respetamos la cláusula que pregona que no existen otras caducidades que las previstas en la normativa (art. 259 LCT). Por el contrario, cuando la ley ha querido instaurarla, así lo ha hecho, tanto en contra del empleador (art. 135 LCT), como en perjuicio del

trabajador (art. 67 LCT). Nada nos convence, por su parte, de que la omisión pueda constituir una renuncia deliberada del derecho a hacerlo, dado que esa intención no se presume (948 CCyCN) y “...[n]o se admite la renuncia anticipada de las defensas que puedan hacerse valer en juicio...” (art. 944 CCyCN).

Es más, creemos que las opiniones que atribuyen esos efectos a la pasividad del empresario, no solo no reúnen suficiente sustento normativo. Soslayan que el único acto del proceso electoral que, en la redacción actual, debe ser notificado al empleador es la designación de los representantes (artículo 49, inciso “b” LAS). Por eso, podría ignorar todo lo actuado por el gremio en soledad, de ahí que no dan respaldo necesario al derecho de defensa de este sujeto (art. 18 CN). Menos aún, con la riesgosa imprecisión temporal que contienen los términos “contemporáneo”, “oportuno” e “inmediato”. No obstante, sí compartimos la postura de quienes colocan el límite en el justo momento del inicio de la función sindical o en la concesión de licencias y/o permisos, según veremos.

Por el momento, entonces, de *lege lata* creemos que el problema para el que calla (sea una empresa, un afiliado, o un trabajador no afiliado), no es que “otorga” –principio canónico descartado por nuestra legislación- sino que, mientras no actúa, no obtiene una declaración favorable a su parte, permite que el proceso electoral se desarrolle y deja que se constituyan las tutelas sindicales, en contra de sus propios intereses. Sin embargo, consideramos (*lege ferenda*) que esta situación debe ser objeto de reforma, consignando términos expresos para el obrar del empleador, con consecuencias también explícitas, de modo de aventar cualquier incertidumbre y superar la laguna jurídica con la que nos hemos encontrado, según lo desarrollaremos en nuestro último capítulo.

### **1.5. Advertencia sobre la “reserva de derechos”**

Ahora bien, si ni la inactividad del empleador, ni su manifestación de voluntad pueden suplir al pronunciamiento de la autoridad que declare la ineficacia de los actos en estudio, la eventual impugnación a modo de “reserva de derechos”, no puede conllevar las extremas consecuencias que algunas fuentes le endilgan, esto es, la posibilidad de diferir la discusión para cuando exista un litigio, aunque sea el trabajador quien accione en procura de su protección (*Cortez, Rolando Javier, 2022;*

Etala, Carlos Alberto, 2007; Machado & Ojeda, 2007; Strega, 2007). Esto último, sería contrario a todo el sistema preventivo de la LAS, ya que si el representante es quien deduce la articulación, es porque el empleador transgredió la tutela sindical o incurrió en una práctica desleal, por lo que falló la prevención de esas conductas.

Por el contrario, en la teoría criticada, la simple elaboración de un instrumento por el propio deudor de la tutela sindical, como ocurrió en la causa “Cortez”, en donde el municipio empleador dictó sendas resoluciones donde restó legitimidad al proceso electoral (*Cortez, Rolando Javier, 2022*), permitiría sortear la triple estabilidad gremial sin recurrir, en forma previa, al proceso de exclusión de tutela sindical (art. 52 LAS), ocasión donde –conviene recordar- un tribunal especializado debe discernir si no existe una causa discriminatoria detrás de las intenciones del empleador, y donde éste debe demostrar sus razones, explicitar la medida a concretar y brindar elementos para que evalúe su proporcionalidad (*Calarota, Luis R., 2018; Rodríguez, José M., 2015*).

Por eso, esa exégesis trastoca el orden de prioridad de los mecanismos instituidos desde la ley 20615, donde el preventivo es el principal, y el resarcitorio sólo es supletorio, alejándose de sus antecesoras, que sólo preveían una indemnización favorable al agraviado. Así las cosas, prioriza al segundo, establecido solo en subsidio, en contra de la prevención y de recomendaciones explícitas del CLS (Oficina Internacional del Trabajo, 2018, párr. 1106). A la par, se coloca al representante en la misma situación del trabajador sin tutela sindical que sufre un *ius variandi* abusivo (art. 66 LCT), ya que se permite discutir en un juicio iniciado por el afectado, una medida ya adoptada por el empleador, con la sola exigencia de una “reserva de derechos” contemporánea.

Por lo tanto, la notificación que el empleador debe cursar al gremio y al trabajador involucrado en su eventual oposición, según sí avalamos- antes de articular formalmente la impugnación, solo puede servir para alertar al interesado de sus intenciones. Esto obedece al deber de obrar de buena fe (arts. 62 y 63 LCT), que implica la conducta honesta y diligente (art. 961 CCyCN), evitar –como dijimos- la sorpresa, impedir daños (art. 1710 CCyCN y 19 CN), favorecer la colaboración y posibilitar la defensa del resto de los involucrados, al igual que lo exige la ley, en otros supuestos (artículos 57, 218, 242 y 243 LCT). Esto, además, contiene una razón

práctica, porque permite que la asociación subsane la falencia advertida, el candidato dé un paso al costado, o sus propios congéneres no lo escojan.

Nada más, ni nada menos. Así, mientras la tutela sindical no se derribe, por un mecanismo idóneo, la única excepción al proceso de exclusión de tutela sindical, es el supuesto previsto por el artículo 51 LAS. En todo caso, el empleador no puede instituirse en juez y parte de un resguardo constituido, justamente, en su contra (*Cortez, Rolando Javier, 2024*). Entonces, pero con ese exclusivo efecto, y para los fines señalados, el empleador debe manifestar en forma oportuna las razones que avalan su eventual oposición al proceso electoral o a la constitución de la tutela sindical, tanto en la comunicación de la postulación como en la de la designación, antes de instrumentar, formalmente, su pedido de ineficacia por ante la autoridad pertinente, la que como adelantamos, dependerá de la causa que invoque y el efecto que pretenda.

## **6. Oportunidad para expresar su voluntad**

Pese a todo, el régimen actual no contempla una consecuencia para la omisión de esa conducta, más allá del reproche moral. De todos modos, insistimos, quien nada hace debe respetar la legalidad de los actos que concrete la organización sindical, actuar en consecuencia y, por ende, respetar la tutela sindical. Así, debe conceder las licencias gremiales (art. 48 LAS), otorgar los permisos y liberar los horarios para el desarrollo de las actividades sindicales, entre otras acciones que importan un reconocimiento expreso de la investidura. Por eso, si no formaliza, lo antes posible, sus cuestionamientos, corre –al menos- dos riesgos importantes para sus intereses que sí van a impedirle –o deberían hacerlo- la posibilidad de cuestionar las elecciones sindicales o sus resultados.

En primer lugar, puede suceder que el propio empleador ejecute una acción que lo coloque ante el deber de coherencia, sustrato de la doctrina de los actos propios, que remonta a la buena fe (art. 1067 CCyCN). Por lo tanto, si permite el ejercicio de la investidura, otorga licencias gremiales, permisos de igual carácter, o si reconoce siquiera informalmente al representante como un interlocutor válido, no podrá transgredir esa regla y discutir con posterioridad la validez de la tutela sindical. Por esto se desestimaron sus pretensiones en las causas “Subiza” (*Subiza, Susana E., 2008*) y “Sarasibar” (*Sarasibar, Jorge H., 2013*), donde permitió el goce de la licencia

gremial, y en “Mansilla” (*Mansilla, Nora, 2011*) y “Dahl” (*Dahl, Alejandro, 2016*), debido a que toleró el ejercicio de actividad sindical.

Igualmente, mientras más demore la formalización, ante la autoridad, de su impugnación, más se expone a incurrir en prácticas desleales. Por ejemplo, si se niega a realizar las aludidas acciones a favor de los representantes o, derechamente, efectúa los actos expresamente prohibidos (arts. 48, 50, 52 y 53 LAS). Así, se haría pasible de ser demandado por el trabajador, sin que deba admitirse la posibilidad de discutir la legalidad de un acto que el empleador no cuestionó anteriormente, cuando la garantía se constituyó. Propiciar lo contrario sería trastocar el sistema preventivo de la LAS, como dijimos, y avalar la conducta de quien invoca su propia torpeza en defensa de sus derechos, actitud contraria al deber de obrar con cuidado y previsión (art. 961 CCyCN) y a la *máxima turpitudinem suam allegans non est audiendus*.

Por lo tanto, el empleador debe exhibir sus intenciones en forma expresa a la asociación sindical y al trabajador involucrado, en su caso, antes de deducir la pertinente articulación –como explicaremos seguidamente- por ante la autoridad competente, en cumplimiento de deberes que provienen de la buena fe y de la defensa en juicio del contrario. Seguidamente, debe incoar esa pretensión para desvirtuar la presunción de legalidad de los actos derivados del proceso electoral, incluidas las tutelas sindicales constituidas, antes de consentir –consciente o inconscientemente- las investiduras creadas y, siempre, antes de acometer en contra de la libertad sindical por medio de una práctica desleal, establecida precisamente para que no incurra en esas conductas ni logre sortear el “desafuero” del artículo 52 LAS.

### **1.7. Mecanismos y causas**

A este respecto, como venimos alertando, la respuesta sobre los procedimientos necesarios se encuentra estrechamente ligada al carácter de las causas que se esgriman y los efectos que su demostración puedan provocar. No se nos escapa que, cuando el artículo 49 LAS alude a las exigencias, quedan alcanzadas situaciones muy disímiles, que van desde exigencias relativas a la asociación gremial, hasta calidades propias de los postulantes, pasando por requisitos de los estatutos, las listas y la LAS, sin que todas ellas puedan ser dilucidadas por las mismas vías, ni por idéntica autoridad. Esta problemática no ha sido abordada, específicamente, por ninguna

fuelle, pero ha surgido de la investigación efectuada y entendemos que es pertinente para encontrar la solución que buscamos.

#### 1.7.1. Los “recaudos legales” del proceso electoral

En esa inteligencia, hemos dado con casos donde, las razones esgrimidas, podrían conducir a la ineficacia del proceso electoral completo: por existir defectos en la convocatoria, en las mayorías(Arjona, 2017), en la personería gremial del sindicato convocante(Sarasibar, Jorge H., 2013), abuso del derecho por parte de la organización gremial(Daruich, Juan C., 2021), exceso en el número de delegados(Julio García e Hijos SA, 2019), falta de aprobación de los estatutos de la entidad (González, Buenaventura, 1986), etcétera. En todo caso, la legitimación del empleador, es decir, la existencia de un interés propio, concreto, actual y legítimo para cuestionar esos aspectos, es una de las materias a dilucidar por la autoridad del caso, pero los motivos aquí detallados aparecen como eficaces para tal fin.

Ahora bien, cuál sea esa autoridad es otra problemática que se nos presenta. Así, de conformidad con el único dispositivo hoy vigente que alude a la situación, es decir, el artículo 15 del Decreto 467/88, se corresponde con la junta electoral u órgano interno del sindicato que haga sus veces. Esa solución parece coherente con la autonomía sindical y con la necesaria unificación de todos los planteos atinentes al procedimiento que se susciten, en lugar de atomizarlos. No obstante, no brinda suficientes garantías de imparcialidad para terceros, incluidos el empleador y otros trabajadores no afiliados (arg. art. 18 CN), a quienes tampoco debería obligar porque no se han sometido a su imperio. Para mayor dificultad, la prohibición de injerencia en la vida interna de la asociación opera *erga omnes*.

Por eso, a fin de conciliar ese conflicto, creemos pertinente recurrir al artículo 31 del Decreto 467/88 que, en concordancia con el artículo 56 LAS, prevé que el empleador que sufre perjuicios por diversas irregularidades, causadas por trabajadores que ostentan tutela sindical –lo que comprendería a los miembros de la junta electoral-, puede pedirle al Ministerio de Trabajo de la Nación que intime al órgano ejecutivo de la entidad a que arbitre los medios necesarios para poner fin a las irregularidades. Entonces, el afectado por el proceso electoral podría actuar de ese modo y posibilitar, al menos, las siguientes cuestiones: poner al gremio en

conocimiento de su voluntad; darle la oportunidad de subsanar esa impugnación y cualquier otra que se adicione; conseguir celeridad, economía y concentración.

Sin embargo, transcurrido un lapso mínimo de 48 hs, por analogía con previsiones reglamentarias<sup>47</sup> o de 2 días hábiles, según el artículo 57 LAS, sin que ese organismo ponga fin al diferendo, en forma satisfactoria, corresponde continuar con lo dispuesto por el artículo 15. Así, el impugnante podría solicitar que el Ministerio de Trabajo de la Nación ejerza las atribuciones cautelares y jurisdiccionales que la cláusula le dispensa, en línea con la doctrina elaborada por la CSJN, cuando las disputas se presentan entre afiliados (*Borda, Ramón*, 1990; *Juárez, Rubén F.*, 1990). Por lo mismo, la autoridad administrativa debería concentrar todas las oposiciones que pudieran haberse presentado. Y, en esa hipótesis, el control judicial ulterior recaería en la CNAT, por el juego armónico de los artículos 61 y 62 LAS.

De este modo nos apartamos de quienes niegan que la autoridad administrativa sea competente en esta temática y propician que sea dilucidada por los jueces del trabajo, incluido el recurso al artículo 47 LAS (*Arese, César*, 2006; *Juárez, Rubén F.*, 1989; *López*, 2000; *Segura*, 2006; *Vázquez Vialard*, 1997). Máxime, cuando esta norma no contempla al empleador como sujeto legitimado. Nosotros coincidimos en que, efectivamente, sólo se eliminó la intervención de oficio del organismo, por lo que, desde un punto de vista histórico y normativo, puede poner fin a la contienda (*Álvarez de Magliano*, 1989). Además, el ejercicio de funciones jurisdiccionales por el poder ejecutivo es una realidad cada vez más extendida en nuestro Derecho, tal y como lo demuestra la CSJN en el caso “Pogonza” (*Pogonza, Jonathan J.*, 2021).

Además, la intervención –subsidiaria- de ese organismo es beneficiosa por variadas razones: (i) puede adoptar medidas cautelares, como relatamos; (ii) reúne ciertas garantías de imparcialidad para los terceros; (iii) puede centralizar todas las impugnaciones de diferentes sujetos y emitir un pronunciamiento unívoco, evitar la dispersión del conflicto y la posibilidad de decisiones contradictorias; (iv) por ser la autoridad para dilucidar otros conflictos conexos, como los de encuadramiento sindical (art. 59) donde trasuntan problemas vinculados a la representatividad de los gremios y/o a sus propias acefalías, podría también acumular actuaciones; (v) y, finalmente, la

---

<sup>47</sup> El plazo aludido se desprende del artículo 15 del decreto 467/88, en lo tocante al término para resolver las postulaciones.

ilegitimidad del proceso electoral parece exceder del objeto de una acción meramente declarativa (*Iscafen c. Jacinto*, 2019), entre otras.

Por eso, sostenemos que el Ministerio de Trabajo de la Nación es la autoridad que debe intervenir, luego de llevar adelante el procedimiento del artículo 31 del Decreto 467/88, con el fin de resolver todas las oposiciones relativas al proceso electoral, incluidas las de los empleadores. En esa inteligencia, la eventual declaración de nulidad volvería las cosas al estado anterior (art. 390 CCyCN), lo que revertiría sobre las postulaciones y designaciones, como presenciamos en la causa “Gallo”. Con todo, este mecanismo sólo es pertinente cuando está en juego la legitimidad de los comicios, como dijimos. No lo es cuando el empleador persigue restar eficacia, exclusivamente, a la tutela sindical ya constituida sobre trabajadores individualmente considerados.

#### 1.7.2. Los “recaudos legales” de los trabajadores

En efecto, en nuestra investigación, también encontramos causas que sólo afectaban las postulaciones y/o designaciones de ciertos trabajadores, tales como: el desempeño de una actividad distinta de la del gremio (*Dabove*, 1976); la falta de antigüedad en la afiliación (*Lires, Jorge*, 2000; *Luque, Silvio Raúl*, 2012; *Núñez, Teresita I.*, 1996) o en la empresa (*Canel, Hugo A.*, 1997; *Gerez, José R.*, 1996); la ausencia de tutela sindical en el cargo (*Amoedo*, 2022); la naturaleza precaria de la contratación (*ATE*, 2015; *Dahl, Alejandro*, 2016; *Fortunato, Emilce María y ots.*, 2023; *Mansilla, Nora*, 2011; *Pozo Pérez, Elizabeth*, 2000; *Ramírez Hernández, Fabio*, 2014; *Romero, Jonathan Iván*, 2021; *Sarasibar*, 2013; *Yerdeo*, 2023); o reunir requisitos para jubilación ordinaria (*Subiza*, 2008), etcétera.

Sin embargo, como dijimos, el empleador que nada hace se encuentra constreñido por la tutela sindical constituida con la comunicación del artículo 49 LAS, y está condicionado por los riesgos de convalidarla, por acto expreso, o de transgredirla, por prácticas desleales. Por eso, lo primero que deberá hacer –según ya argumentamos– será poner al sindicato y al trabajador involucrado en conocimiento de sus intenciones. Esta conducta puede reportarle el beneficio eventual de la rectificación interna de las fallas detectadas. No obstante, transcurrido un plazo análogo al contemplado en el artículo 57 de la LCT (2 días hábiles), que coincide mayormente

con el necesario para la resolución de las oficializaciones (48 hs), sin respuesta favorable, deberá ocurrir por ante una autoridad.

En tal caso, creemos que es la justicia ordinaria del trabajo el órgano competente. Sin embargo, ello no puede llegar por el amparo sindical (art. 47 LAS), que no lo comprende, ni por el proceso de exclusión de tutela sindical –que supondría consentir la legalidad y que reclamaría a necesidad de concretar cierta medida que podría no existir en ese momento. Para nosotros, el remedio idóneo para proteger los intereses del empleador, sin arriesgar el mecanismo preventivo, es la acción declarativa de certeza, lo que también ha sido barajado, en forma alternativa, por diversas fuentes (Bof, 1991; *Díaz, Sergio*, 2004; Machado & Ojeda, 2007). En ese ámbito, entonces, podría discutirse la existencia de las previsiones legales y conseguir, en adición, medidas cautelares pertinentes.

En el mismo sentido, el artículo 30 del decreto 467/88 propicia un remedio de esos caracteres, cuando el empleador suspende la prestación de servicios del representante sindical por riesgo para las personas, los bienes o el funcionamiento eficiente de la empresa, con obligación de notificar dentro de las 48 hs al Ministerio de Trabajo de la Nación y de deducir la acción declarativa –o la de exclusión de tutela sindical- dentro de los 15 días hábiles (arg. art. 32 LAS) contados desde que tomó conocimiento del acto. En lo que a nosotros respecta, esta cláusula reporta gran utilidad, porque apuntala al sistema preventivo, impidiendo que el empleador actúe sin contralor previo, aunque no sería necesaria la vista al organismo si no se concreta el supuesto fáctico (suspensión del representante) de la norma.

De todos modos, recordemos que, a mayor dilación en la deducción de esta articulación, mayor riesgo para el propio empleador de convalidar los actos y/o de incurrir en una práctica desleal. Además, insistimos en que esto compete a la justicia ordinaria del trabajo, por analogía con las hipótesis previstas en el artículo 63 LAS, que regla la intervención de los tribunales de cada jurisdicción, para los supuestos de amparo y exclusión de tutela sindical, y de querrela por práctica desleal. A su vez, la propuesta coincide con el principio asentado en los artículos 75, inciso 12 y 121 CN. Máxime, cuando la competencia federal es de excepción (*Castillo, Ángel S.*, 2004). No obstante, al no tener dispuesto un procedimiento concreto en la LAS, por lo pronto, deberá tramitar por el procedimiento que dispongan los códigos locales.

Ahora bien, pensamos que esa demanda sólo puede tener como objeto la obtención de una declaración de ineficacia de la tutela sindical, en relación con el empleador, al modo de una inoponibilidad. Esto es, si la petición progresa, se considerará como si nunca se hubiera constituido esa protección sobre el contrato de trabajo, dado el defecto estructural que contenía (arg. art. 390 CCyCN). De esa forma, se liberan las atribuciones del empleador, por lo que no avalamos la posibilidad de que se dejen sin efecto las nominaciones realizadas por el gremio, para evitar una mayor injerencia en su vida interna. Además, la eventual nulidad de los distintos actos del proceso electoral debe dilucidarse por ante la autoridad electoral, como sostuvimos en el acápite precedente.

Notemos que los representantes ya fueron escogidos por la organización en un trámite, por lo pronto, válido y que esa elección puede haber obedecido a razones de la más diversa índole, incluida la obligación de resguardar el cupo femenino (art. 18 LAS). Entonces, cuando sentamos que la impugnación del empleador debe limitarse a los efectos concretos de la tutela en el contrato de trabajo, liberándolo del corsé de la triple estabilidad, solamente, buscamos armonizar el derecho a elegir a los representantes (libertad sindical en su faz positiva y colectiva) y el deber de los gremios de asegurar la democracia interna, con las libertades económicas de la empresa. Esto es, nos enrolamos detrás de la máxima procesal de que “el interés es la medida de la acción”(Von Ihering, 1923).

## **2. Conclusiones finales**

Por lo dicho, entonces, el empleador puede conseguir dos resultados posibles: invalidar el proceso electoral, con lo que derribaría todos los actos ahí involucrados, incluidas las postulaciones y las designaciones, por una parte; y desafectar de la garantía sindical a un trabajador –o a varios de ellos-, en concreto, por la otra. Empero, dada la presunción de legitimidad que poseen los actos jurídicos, ninguna acción que emprenda en soledad será idónea para conseguir esos propósitos. Por el contrario, según dónde resida la falla detectada (en el trámite comicial o en la constitución de la tutela gremial), y siempre que exhiba un interés propio, concreto, actual y legítimo, deberá escoger la vía pertinente, lo que a su vez repercutirá en la autoridad idónea.

Por lo tanto, la contestación a nuestro primer interrogante (si puede impedir que cierto trabajador resulte elegido), debe ser matizada según lo que hemos fundamentado: para concretar ese propósito debe dirigirse ante el Ministerio de Trabajo de la Nación para que este organismo requiera al sindicato que ponga fin a las irregularidades denunciadas, con o sin medida cautelar intermedia. Y, en subsidio, podrá requerir que el organismo público defina el diferendo (arg. arts. 15 y 31, Dec. 467/88). En relación al segundo objetivo (si puede impedir la constitución de la tutela sindical), la respuesta es negativa. Lo que sí puede hacer es requerir a la justicia ordinaria del trabajo que deje sin efecto la protección de cierto trabajador.

En efecto, la tutela sindical se constituye al margen de su voluntad y subsiste hasta que se declare lo contrario. Empero, si esgrime una causal justificante, amén del interés ya referido, debe poner esa circunstancia en conocimiento de la organización y el trabajador involucrado, antes que nada, para imponerla de sus intenciones, en cumplimiento de la buena fe y la defensa de los derechos de esos interesados. De todos modos, transcurrido un plazo no menor de 2 días hábiles o 48 hs, tendrá que incoar una acción declarativa de certeza, antes de recaer en una conducta antisindical o, con o sin consciencia, de convalidar la investidura del representante. Estos riesgos funcionan, por lo visto, como límites temporales para el empleador.

De hecho, la formalización de cada articulación dependerá de la propia diligencia. A su vez, en relación con otras restricciones necesarias, destacamos que ninguna fuente se abocó a deslindar con precisión los procedimientos convenientes en función de las causas invocadas. Nosotros nos posicionamos, justamente, en esa disquisición. Además, subrayamos que no cualquier motivo, por más que se encuentre previsto en la legislación vigente, justifica planteos de nulidad del proceso electoral, ni menos aún, desprender a un representante de la tutela sindical adquirida. Por lo tanto, el empleador no escapa a la regla de la predestinación que sentó Tolstoi: cuanto más poder, cuantas más relaciones con otros hombres, menor es la libertad (Tolstoi, 1961, p. 199/200).

## **IV. PROPUESTA DE REFORMA**

En línea con lo desarrollado en nuestro trabajo, y para dejar consagradas nuestras ideas, hemos elaborado una propuesta de reforma que parte del objetivo perseguido (dejar sin efecto el proceso electoral o la tutela sindical), que condiciona al procedimiento que debe ser articulado, en distintos momentos y ante una autoridad diferente, porque no podrá impetrarse a la justicia laboral de cada jurisdicción que se pronuncie sobre la legalidad del proceso electoral sindical, con el riesgo de atomización y decisiones contradictorias, a que ello conlleva; ni, por el contrario, impeler la autoridad administrativa que se inmiscuya en el contrato individual de trabajo y que se pronuncie sobre un derecho conformado, por imperio de la comunicación del artículo 49 LAS, producto de la estabilidad obtenida por la investidura.

### **1. La impugnación del proceso electoral**

Entonces, por las razones que expusimos en el capítulo anterior, para consagrar nuestros resultados, entendemos necesario introducir los siguientes cambios: (i) reforzar la publicidad de la convocatoria, para permitir que los terceros tomen debido conocimiento; (ii) establecer el procedimiento para encausar las articulaciones, tanto del empleador como de terceros (trabajadores no afiliados, por ejemplo), en forma expresa; (iii) consagrar los demás límites pertinentes; (iv) cristalizar la competencia originaria de la junta electoral, pero por conducto del Ministerio de Trabajo de la Nación, con plazo perentorio para que emita decisión al respecto; (v) explicitar, para deslindar toda discusión, las atribuciones jurisdiccionales del Ministerio referido, y su intervención en forma subsidiaria.

Por lo dicho, el artículo 56 LAS queda redactado, según lo resaltado, del siguiente modo: “Artículo 56.- El Ministerio de Capital Humano será la autoridad de aplicación de la presente ley y estará facultado para:

1. [Sin modificar].
2. Requerir a las asociaciones sindicales que dejen sin efecto las medidas que importen:

a) Violación de las disposiciones legales o estatutarias.

“Cuando la irregularidad pueda repercutir en la validez del proceso electoral, previa petición de quien exhiba un interés propio, concreto, actual y legítimo, el Ministerio deberá requerir a la junta electoral u órgano que haga sus veces que, en un plazo perentorio de 2 días hábiles, decida el planteo, sin perjuicio de las medidas cautelares que estime proceder, según lo dispuesto en la reglamentación. Vencido ese término, sin decisión satisfactoria, el interesado podrá requerir que el Ministerio resuelva la cuestión. En tal caso, deberán acumularse todas las articulaciones conexas. La decisión administrativa que así se dicte será revisable según los artículos 61 y 62 de esta ley. En ningún caso se admitirán impugnaciones al proceso electoral una vez puestas en posesión de los cargos las nuevas autoridades...”

3. [Sin modificar]

4. [Sin modificar]

5. *Controlar que la publicidad de los procesos electorales sindicales reúna suficiente alcance para ser conocido por terceros, incluido el empleador, según el ámbito que involucre el procedimiento.”*

## **2. Oposición a la tutela sindical**

Ahora bien, para la hipótesis en la que se persiga dejar sin efecto la tutela sindical ya constituida, cabe: (i) modificar el término “recaudos legales” por el de “recaudos normativos vigentes”; (ii) incorporar el deber de notificar la postulación; (iii) consagrar la presunción de legalidad de los actos; (iv) modificar los efectos del silencio, en línea con el artículo 67 LCT; (v) introducir la invariabilidad de la expresión de causa (arg. art. 243 LCT); (vi) contemplar requisitos de legitimación; (vii) imponer un plazo para deducir la acción, bajo apercibimiento de caducidad (conf. artículo 135 LCT); (viii) implantar la acción meramente declarativa, como vía pertinente para este cometido, en el artículo 63 LAS. Por ende, propiciamos las siguientes modificaciones dentro de la legislación sindical:

2.1. Así, el artículo 49 queda redactado del siguiente modo: “Para que surta efecto la garantía antes establecida se deberán observar los siguientes requisitos:

a) Que la postulación y la designación se hayan efectuado cumpliendo cada una con los recaudos normativos vigentes, situación que será presumida mientras no se demuestre lo contrario, en el modo dispuesto por el artículo 63 inciso d) de esta ley;

b) Que haya sido comunicada al empleador en forma escrita. Este medio podrá ser suplido por el tribunal que intervenga en el eventual conflicto si se demuestra el conocimiento efectivo por parte del empleador.

2.2. Por su parte, incorporamos el artículo 49 bis LAS, conforme esta redacción:

“Si la notificación a que se refiere el artículo anterior fuera efectuada en forma fehaciente, dentro de los 30 días corridos, el empleador podrá cuestionar la investidura, por un medio escrito, con expresión suficientemente clara de los motivos en que se funda, sin que se admita la modificación del fundamento ahí consignado, con posterioridad. Vencido dicho término, sin una manifestación expresa con esos caracteres, se tendrá por consentida la nominación de que se trate.”

2.3. Finalmente, introducimos el inciso d) en el artículo 63: “...d) las acciones que persigan dejar sin efecto la tutela sindical constituida en la forma dispuesta por el artículo 49, deberán ser deducidas dentro de los 90 días corridos contados a partir de la comunicación ahí prevista, bajo pena de caducidad, y el interesado deberá acreditar un interés propio, concreto, actual y legítimo, así como el incumplimiento de los recaudos normativos vigentes en que sustente su pretensión. Si tuviera por objeto impugnar la legalidad del proceso electoral, la petición deberá canalizarse por la vía dispuesta en el artículo 56, 2º párrafo, inciso a) de esta ley, sin excepción.”

### **3. Conclusiones del capítulo**

En suma, consagramos ambos mecanismos, según el objetivo perseguido, con un límite temporal expreso para cuestionar el proceso electoral, cuando son puestas en sus cargos las nuevas autoridades, porque ahí termina la función de la junta electoral, sostener el principio de resolución interno e impedir mayores injerencias. Además, establecimos expresamente el consentimiento tácito por el

silencio del empleador, en lo tocante a la oposición frente a la tutela sindical, siempre que reciba una comunicación “fehaciente” de la investidura, y transcurra el plazo del artículo 67 LCT. Al empleador no silente, por su parte, le impusimos la prohibición de alterar la causa ahí invocada, en concordancia con el artículo 243 LCT y la carga de instar la acción meramente declarativa, en el término del artículo 135 LCT (90 días corridos), bajo apercibimiento de caducidad.

A su vez, reforzamos la publicidad de la convocatoria, para evitar que los procesos se desarrollen al margen de todos los interesados –inclusive otros trabajadores, no afiliados-, por lo que la legitimación activa por falencias del proceso electoral es más amplia que la vinculada con los efectos de la tutela sindical, que solo involucran al empleador. Asimismo, estipulamos que el objeto de esta eventual acción –meramente declarativa- debe limitarse a quitar esa garantía, para no incidir en la concreta elección de los representantes sindicales por parte del gremio. A la par, ubicamos ese procedimiento, justamente, en el artículo 63 LAS, para que quede abrazado por el trámite sumario ahí dispuesto, cualquiera sea la regulación de cada jurisdicción para esa articulación.

Asimismo, nos permitimos subsanar cuestiones tangenciales, tales como la denominación del Ministerio (Dec. 195/2024), la omisión del deber de comunicar la postulación, de conformidad con la CSJN, en los autos “De Caso”, la necesidad de que la notificación del artículo 49 LAS se efectúe por escrito, pero con la posibilidad de impedir maniobras fraudulentas por parte del empleador que conoce la real investidura, y ampliamos las fuentes de los requisitos para comprender otros, incluido el abuso del derecho. En todo caso, hemos buscado brindar mayor seguridad jurídica y, a todo evento, recurrimos a normas análogas y a soluciones jurisprudenciales consolidadas. Esperamos haber logrado el objetivo propuesto y haber conformado una solución que dé suficientes garantías a todos los intereses involucrados.

## V. BIBLIOGRAFÍA

Abarca, Walter J. (CSJN 6 de septiembre de 2016).

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=7348581&cache=1727217648601>

Ackerman, Mario E. (2006). El interés colectivo. En *Revista de Derecho Laboral* (Vols. 2006-2). Rubinzal Culzoni.

Ackerman, Mario E. (2007). La Libertad Sindical. En *Tratado de Derecho del Trabajo- Relaciones Colectivas de Trabajo- I: Vol. VII* (1a ed., p. 39 A 85). Rubinzal Culzoni.

Ackerman, Mario E., & et al. (2016). *Ley de Contrato de Trabajo Comentada: Vol. I* (1.ª ed.). Rubinzal Culzoni.

Alegre (SCJ Mza. 21 de diciembre de 2023).

<https://www2.jus.mendoza.gov.ar/listas/proveidos/vertexto.php?ide=10154227128>

Altamira Gigena, R. E. (2014). El amparo del dirigente sindical. En *Tratado de Relaciones Colectivas de Trabajo—Tomo I - Asociaciones Profesionales de Trabajadores y Empleadores: Vol. I* (1.ª ed.). La Ley.

Álvarez de Magliano, M. C. (1989). Asociaciones sindicales: Contralor de sus procesos eleccionarios. *Derecho del Trabajo, 1989-B*, 1753.

Amoedo (SCJ Mza. 21 de junio de 2022).

<https://www2.jus.mendoza.gov.ar/listas/proveidos/vertexto.php?ide=8998415221>

Ángel Estrada (CSJN 5 de abril de 2005).

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=5804061&cache=1723225039388>

Arese, César. (2006). Prejudicialidad en conflictos intrasindicales. En *Revista de Derecho Laboral—Derecho Colectivo* (Vols. 2006-2). Rubinzal Culzoni.

Arjona (Trib. Trabajo Jujuy, Sala I 29 de noviembre de 2017).

<https://www.erreius.com/Jurisprudencia/documento/20180126082105173/amparo-sindical-tutela-sindical-reinstalacion-en-el-puesto-de-trabajo-delegado-gremial-ley-23-551-despido-discriminatorio>

Armengol, C. M. V. (2014). Investigación y comunicación científica en la ciencia jurídica. *La Investigación y Comunicación En La Ciencia Jurídica*.

[https://www.academia.edu/44957287/Investigacion\\_y\\_comunicaci%C3%B3n\\_Villabella](https://www.academia.edu/44957287/Investigacion_y_comunicaci%C3%B3n_Villabella)

Arte Gráfico Editorial Argentina S. A. (CSJN 17 de marzo de 1998).

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=4190071&cache=1697645742702>

Ascoetti, Juan Sebastián (2a CT San Rafael, Mendoza 17 de agosto de 2022).

<https://www2.jus.mendoza.gov.ar/listas/proveidos/vertexto.php?ide=9071315798>

Asociación por los Derechos Civiles (3 de agosto de 2010).

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=6871951&cache=1726661522448>

ATE (CSJN 11 de noviembre de 2008).

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=6576061&cache=1676292608052>

ATE (SCJ Mza. 24 de agosto de 2015).

<https://www2.jus.mendoza.gov.ar/listas/proveidos/vertexto.php?ide=4325527639>

- Atienza, M. (2001). *El sentido del derecho*. Planeta S.A.
- Ávalos, José Marcelo, L. 90.361 (SCBA 6 de junio de 2007).
- Baena (Corte Interamericana de Derechos Humanos 2 de febrero de 2001).  
[https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/Seriec\\_72\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/Seriec_72_esp.pdf)
- Becerra, Andrés N. (4a CT Mendoza 18 de febrero de 2019).  
<https://www2.jus.mendoza.gov.ar/listas/proveidos/vertexto.php?ide=6602775690>
- Bertuzzi, Pablo D. (CSJN 3 de noviembre de 2020).  
<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=7616521&cache=1727217581041>
- Bidart Campos, G. J. (2009). Una mirada constitucional al principio de la buena fe. En *Tratado de la Buena Fe en el Derecho* (1a ed., Vol. 1). La Ley SAEEI.
- Bof, J. A. (1991). *Acciones tutelares de la libertad sindical*. Ediciones La Rocca.
- Borda, G. A. (1991). El principio de la buena fe. *Revista Signos Universitarios - Miscelania II, 20, 20*.
- Borda, Ramón (CSJN 13 de noviembre de 1990).  
<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoSumario.html?idDocumentoSumario=2647>
- Borquez, Lucas M. (SCJ Mza. 11 de marzo de 2020).  
<https://www2.jus.mendoza.gov.ar/listas/proveidos/vertexto.php?ide=7595630128>
- Bourdieu, Pedro E. (1925).  
<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=7826601&cache=1723378179740>
- Buschmann, Emilio, L. 80.136 (SCBA 1 de marzo de 2004).

Bussi, E. A., & Corte, N. (1988). *Manual del delegado gremial. Guía práctica para su desempeño* (3a ed.). Rubinzal Culzoni.

Caballero, Guillermo, L. 38.417 (SCBA 16 de febrero de 1988).

Calarota, Luis R. (CSJN 15 de febrero de 2018).

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=7432112&cache=1676328585513>

Caminos, Graciela E. (CSJN 10 de junio de 2021).

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=7670291&cache=1726579280212>

Campillay (CSJN 15 de mayo de 1986).

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=7838351&cache=1726591484266>

Canel, Hugo A. (CNAT, Sala V 23 de junio de 1997).

Castiglione, Julio César. (2000). La costumbre jurídica. *LLNOA 2000*, 730.

Castillo, Ángel S. (CSJN 7 de septiembre de 2004).

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=5661561&cache=1726419871397>

Centeno, Néstor, Nro. Interno: 0000000045 (STJ Río Negro, Sala Penal 24 de abril de 1995).

Cía. Azucarera Tucumana (CSJN 21 de septiembre de 1989).

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoSumario.html?idDocumentoSumario=134>

CIDH. (2019). *Igualdad y no discriminación. Estándares Interamericanos*.

<https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>

Cifuentes, S. (1988). *Elementos de derecho civil. Parte general*. Astrea.

Claramonte, Carlos M. (CSJN 10 de abril de 1990).

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoSumario.html?idDocumentoSumario=463>

Cocucci, Gabriel (SCJ Mza. 28 de octubre de 2019).

<https://www2.jus.mendoza.gov.ar/listas/proveidos/vertexto.php?ide=7345908635>

Código Civil y Comercial de la Nación Comentado. (2014). En Rivera, Julio César, Medina, Graciela, & et al, *Código Civil y Comercial de la Nación Comentado: Vol. I* (1.<sup>a</sup> ed.). La Ley.

Compagnucci de Caso, R. H. (2009). El principio de la Buena fe en las relaciones jurídicas de derecho privado. En M. M. Cordoba, *Tratado de la Buena Fe en el Derecho* (1a ed., Vol. 1). La Ley SAEeI.

Conde Olgado (Cámara de Apelaciones del Trabajo de Resistencia, sala II 12 de julio de 2005). L. L. Litoral 2005-1252 (diciembre)

Conte (CSJN 2021).

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=7687791&cache=1727219718832>

Coria, Gerardo D. (SCJ Mza 1 de febrero de 2018).

<https://www2.jus.mendoza.gov.ar/listas/proveidos/vertexto.php?ide=5912277007>

Cornaglia, R. J. (2004). *Derecho Sindical. Colectivo del Trabajo (Colección Académica)* (1a ed). La Ley.

Corte, N. T. (1994). *El modelo sindical argentino. Régimen legal de las Asociaciones Sindicales* (2.<sup>a</sup> ed.). Rubinzal - Culzoni.

CorteIDH- OC27-21. (2021, mayo 5). *Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género Opinión Consultiva.*

[https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/resumen\\_seriea\\_27\\_esp.pdf](https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/resumen_seriea_27_esp.pdf)

Cortez, Rolando Javier (3a CT Mendoza 30 de noviembre de 2022).

<https://www2.jus.mendoza.gov.ar/listas/proveidos/vertexto.php?ide=9329326063>

Cortez, Rolando Javier (SCJ Mza. 19 de febrero de 2024).

<https://www2.jus.mendoza.gov.ar/listas/proveidos/vertexto.php?ide=10209320156>

Dabove (CNAT, Sala V 26 de octubre de 1976). TySS, Tomo IV- 1977, pág. 396/397.

Dahl, Alejandro, L. 118.225 (SCBA 24 de febrero de 2016).

Daruich, Juan C. (Mar del Plata, Juzgado II 23 de abril de 2021). MJ-JU-M-132200-AR | MJJ132200 | MJJ132200

De Caso, Andrea L. (CSJN 23 de febrero de 2016).

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=7281962&cache=1674907220503>

Díaz, Sergio, 00544 (CSJ STA FE 4 de agosto de 2004). 16682/12

Elmelaj, M. L. (2024). ¿De qué hablamos cuando hablamos de Tutela Sindical? Problemas actuales, soluciones posibles. *DT2024 (julio)*, 5.

En-Emge (CSJN 2 de agosto de 2022).

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=7770311&cache=1727220082632>

- Etala, Carlos Alberto. (2004). La buena fe en el Derecho del Trabajo. En *Tratado de la buena fe en el derecho* (1a ed.). La Ley.
- Etala, Carlos Alberto. (2007). *Derecho Colectivo del Trabajo. Asociaciones sindicales. Convenios colectivos. Conflictos. Conciliación y arbitraje. Huelga* (2a ed.). Astrea.
- Etala, Carlos Alberto. (2014). *La democracia sindical*. LA LEY 27/03/2014 , 1 • LA LEY 2014-B , 709 • LA LEY 27/03/2014 , 1.
- Faifman, Ruth M. (CSJN 10 de marzo de 2015).
- Fernández Arias, 247:646 \_\_\_\_ (1960).
- <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=7834331&cache=1723224994484>
- Fernández de Kirchner, Cristina (CSJN 24 de abril de 2020).
- <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=7585321&cache=1727220678299>
- Fernández Madrid, J. C. (2001). *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo: Vol. II* (2º edición actualizada y ampliada). La Ley.
- Ferrel, Patrick M. (CSJN 6 de mayo de 2008).
- <https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=6430001&cache=1724976409057>
- Fortunato, Emilce M. (SCJ Mza. 7 de agosto de 2023).
- <https://www2.jus.mendoza.gov.ar/listas/proveidos/vertexto.php?ide=9818052611>
- Galli, E. V. (2010). Valor jurídico del silencio. *TR LALEY AR/DOC/5310/2010*.
- Gallo, Carlos D. (STJ Cba. 25 de julio de 2000). *TR LALEY AR/JUR/1805/2000*, LLC 2001, 310 DT 2001-B, 1176

García, Ángel Alberto (CSJN 4 de abril de 2023).

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=7827051&cache=1686927287338>

Gelli, M. A. (2005). *Constitución de la Nación Argentina. Comentada y Concordada* (3a ed.). La Ley.

Gerez, José R. (CNAT, Sala III 22 de marzo de 1996). DT 1997-A,69

Gianella, H. E., & et al. (2009). *Código Procesal Civil de la Provincia de Mendoza: Vol. I* (1.<sup>a</sup> ed.). La Ley.

Giménez, Jorge O. (SCBA 14 de junio de 1996). TR LALEY 70016623

Gonzales Lluy (CorteIDH 1 de septiembre de 2015).

<https://jurisprudencia.corteidh.or.cr/vid/883975808>

González, Buenaventura (CNAT, Sala V 5 de junio de 1986). TR LALEY AR/JUR/1059/1986

Guisado, H. C. (2016). Hechos y Actos Jurídicos. En J. [et. al] Rodríguez Mancini, *Código Civil y Comercial y su proyección en el derecho del trabajo*. (1.<sup>a</sup> ed., p. 441). La Ley.

Hernández, Ambrosio (CNAT, Sala II 16 de noviembre de 1989). DT 1990-A, 615

Highton, E. I. (2015). Título Preliminar del Código Civil y Comercial Principios Generales del Derecho Argentino. En *Revista de Derecho Privado y Comunitario: Vol. Numero extraordinario. Claves del Código Civil y Comercial*. Rubinzal - Culzoni.

Innovative Services Delivery (CNAT, Sala VI 30 de agosto de 2012). TR LALEY AR/JUR/47599/2012

Iscamen c. Jacinto (2a CT Mendoza - 1a CJ 15 de abril de 2019).

<https://www2.jus.mendoza.gov.ar/listas/proveidos/vertexto.php?ide=6725054670>

Juárez, Rubén F. (CNAT, Sala VI 27 de febrero de 1989). TR LALEY

AR/JUR/2331/1989

Juárez, Rubén F. (CSJN 10 de abril de 1990).

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoSumario.html?idDocumentoSumario=293>

Julio García e Hijos SA (CNAT, Sala III 24 de junio de 2019). TR LALEY

AR/JUR/27177/2019

Kemelmajer, A. (1998). La buena fe en la ejecución de los contratos. En *Revista de Derecho Privado y Comunitario- Responsabilidad Contractual II* (Vol. 18, p. 211). Rubinzal - Culzoni.

Leiva Fernández, L. P. (2020). Verwirkung: La teoría del retraso desleal. *LA LEY* 20/11/2020, 1.

Leonardo, Alberto L., L 47778 (SCBA 24 de marzo de 1992).

Lires, Jorge (CNAT, Sala X 31 de julio de 2000). L. L. 2001-A-217; La Ley Next Online, 30000693

Lister, Carolina (CNAT, sala VII 20 de junio de 1991).

Livellara, C. A. (2023). Contenido ético jurídico de la relación individual de trabajo: Derechos y deberes de las partes. En *Derecho del trabajo y de la seguridad social: Vol. I* (1.<sup>a</sup> ed.). ASC.

López, Fabio, L 60460 (SCBA 20 de agosto de 1996).

López, G. A. F. (2000). *Derecho de las Asociaciones Sindicales. Ley 23551 y su reglamentación* (2a edición actualizada). La Ley.

- Luque, Silvio R., L.106.982 (SCBA 5 de diciembre de 2012).
- Machado, J. D., & Ojeda, R. H. (2006). Nuevos criterios en materia de protección de la libertad sindical individual. En *Revista de Derecho Laboral 2006-2: Derecho Colectivo: Vol. I* (1.ª ed., p. 654). Rubinzal Culzoni.
- Machado, J. D., & Ojeda, R. H. (2007). Tutela de la representación gremial. En M. E. Ackerman, *Tratado de Derecho del Trabajo- Relaciones Colectivas de Trabajo—I: Vol. VII* (1a ed). Rubinzal - Culzoni.
- Mansilla, Nora, L 102.254 (SCBA 6 de abril de 2011).
- Martínez, Laura A. (SCJ Mza. 6 de agosto de 2021).  
<https://www2.jus.mendoza.gov.ar/listas/proveidos/vertexto.php?ide=8371802780>
- Maruba SCA (CSJN 30 de junio de 1998).  
<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoSumario.html?idDocumentoSumario=6817>
- Mattera, Carlos A., L 76.788 (SCBA 25 de abril de 2001).
- Maza, Miguel Ángel. (2012). Algunas consideraciones sobre el derecho de introducir cambios que la LCT otorga al empleador. L rol de la razonabilidad en la arquitectura de nuestro régimen legal. En *Revista de Derecho Laboral* (Vols. 2012-2). Rubinzal Culzoni.
- Méndez Sierra, E. C. (1994). El silencio frente a la buena fe y a los requerimientos privados. *LA LEY*1994-A, 670.
- Mosset Iturraspe, J. (1979). Derecho sin ley (la costumbre como fuente). *LA LEY* 1979-B, 321.
- Naciones Unidas. (1989, noviembre 10). *Observación General n° 18*.  
<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2001/1404.pdf>

Núñez, Nemesia C. (Cám. Ape. Lab. Corrientes 13 de octubre de 2004). L. L. Litoral  
2005-250 (abril)- TR LALEY AR/JUR/4334/2004

Núñez, Teresita I. (CNAT, Sala III 29 de marzo de 1996). DT 1996-B, 2091 DJ  
1996-2, 1374; TR LALEY AR/JUR/1071/1996

OEA - Consejo Permanente. (2003). *Carta Democrática Interamericana*.  
[https://www.oas.org/charter/docs\\_es/resolucion1\\_es.htm](https://www.oas.org/charter/docs_es/resolucion1_es.htm)

Oficina Internacional del Trabajo. (2018). *La libertad sindical—Recopilación de  
decisiones del Comité de Libertad Sindical*. OIT.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_635185.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_635185.pdf)

OIT. (1948). *C87*.  
[https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312232:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312232:NO)

OIT. (1949). *C98*.  
[https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312243:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312243:NO)

OIT. (1971a). *CI35*.  
[https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312280:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312280:NO)

OIT. (1971b). *RI43*.  
[https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312481:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312481:NO)

OIT. (1981a). *CI54*.  
[https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312299:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312299:NO)

OIT. (1981b). *R163*.

[https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312501:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312501:NO)

Olguín, Carlos A. (SCBA 30 de noviembre de 1993). TR LALEY 70016613

Ortiz, Norberto I., L.104.194 (SCBA 30 de octubre de 2013).

Páez, Rodolfo E. (7a CT Mza. 4 de febrero de 2020).

<https://www2.jus.mendoza.gov.ar/listas/proveidos/vertexto.php?ide=7508631921>

Pellicori, Liliana S. (CSJN 15 de noviembre de 2011).

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=111162&cache=1726578826514>

Peyrano, J. W. (2016). Las cargas probatorias dinámicas, hoy. *RCCyC 2016-marzo*, 15.

Pinilla, Diego A. (7a CT Mza. 18 de marzo de 2016).

<https://www2.jus.mendoza.gov.ar/listas/proveidos/vertexto.php?ide=7117669467>

Pinto Varela, S. (2012). Algunas consideraciones acerca de la facultad disciplinaria del empleador. En *Revista de Derecho Laboral* (Vols. 2012-2). Rubinzal - Culzoni.

Podetti, J. R. (1971). *Tratado de la Tercería: Vol. III* (2a ed.). Ediar.

Pogonza, Jonathan J. (CSJN 2 de septiembre de 2021).

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=7691641&cache=1725989188680>

Pozo Pérez, Elizabeth, L 78653 (SCBA 15 de noviembre de 2000).

Provincia de San Luis (CSJN 23 de agosto de 2022).

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=7750651&cache=1724932506327>

Ramírez Hernández, Fabio, L 114.103 (SCBA 27 de agosto de 2014).

Ramírez, Luis Enrique. (2006). Democracia sindical: El caso argentino. En *Revista de Derecho Laboral Derecho Colectivo* (Vols. 2006-2). Rubinzal Culzoni.

Recalde, M. (2017). *Manual de Derecho Colectivo* (1a ed.). Edunpaz.

Richard, E. H., Romero, Esteban José Ignacio, & Romero, José I. (1997). Los usos y costumbres en perspectiva actual. *TR LALEY 0021/000071*.

Rivera, J. C. (2024). Los derechos causados en los contratos en la jurisprudencia de la Corte Suprema argentina. *TR LALEY AR/DOC/2063/2024*.

Roco, Juan C. (CSJN 9 de noviembre de 1989).

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoSumario.html?idDocumentoSumario=1575>

Rodríguez, José M. (SCJ Mza. 5 de mayo de 2015).

<https://www2.jus.mendoza.gov.ar/listas/proveidos/vertexto.php?ide=4274397062>

Rodríguez Mancini, J. (1993). Tutela de la gestión sindical en el contrato de trabajo. *Derecho del Trabajo, 1993-B*, 1173.

Romero, Jonathan I. (CSJN 21 de octubre de 2021).

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=7703081&cache=1675806690659>

Romero Jonathan I. (CNAT, Sala IV 31 de marzo de 2022).

<http://scw.pjn.gov.ar/scw/viewer.seam?id=c0HZDo9bqckmAklGX4Rx6bpEgwaP8Yk%2BIY97GdKwnkM%3D&tipoDoc=cedula&cid=283434>

Rossi, Adriana M. (CSJN 9 de diciembre de 2009).

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=6776531&cache=1676292717231>

Sala, Milagro (CSJN 15 de diciembre de 2022).

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=7813661&cache=1724970686442>

Salguero, Manuel (CSJN 7 de diciembre de 2023).

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=7913911&cache=1726579382422>

Sandoval Enríquez, Segundo (SCBA 4 de agosto de 1998). TR LALEY 70016625

Sarasibar, Jorge H., L 113.787 (SCBA 12 de junio de 2013).

Sardegna, M. Á. (2009). Proyecciones de la buena fe en las relaciones laborales. En

*Tratado de la Buena Fe en el Derecho* (1a ed., Vol. 1). La Ley SAEeI.

Schvedt, Tomás E. (SCBA 16 de marzo de 1993). TR LALEY AR/JUR/1536/1993

Scotti, H. J. (2014). La protección a la actividad gremial. En Julio C. Simón, *Tratado de Derecho Colectivo del Trabajo: Vol. I* (1.<sup>a</sup> ed., p. 1157). La Ley.

Secretaría de Jurisprudencia CSJN. (2023, septiembre). *Nulidad procesal y exigencia*

*de perjuicio*. <https://sj.csjn.gov.ar/homeSJ/notas/nota/27/documento>

Segura, A. A. (2006). La democracia sindical y el derecho electoral. En *Revista de*

*Derecho Laboral Derecho Colectivo* (Vols. 2006-2). Rubinzal Culzoni.

Simón, J. C., & Ambesi, L. J. (2007). Organización Interna de las Asociaciones

Sindicales. En Ackerman, Mario E., *Tratado de derecho del Trabajo. Tomo VII: relaciones colectivas de trabajo I*. Rubinzal Culzoni.

Sisnero, Mirta G. (CSJN 20 de mayo de 2014).

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=7113781&cache=1726578857370>

Strega, E. (2007). *Asociaciones Sindicales. Ley 23.551* (1a ed.). La Ley.

Subiza, Susana E., L 90592 (SCBA 22 de octubre de 2008).

Tolstoi, L. (1961). *La guerra y la paz: Vol. II*. Schapire, SRL.

Torre, P., & Morando, J. C. E. (1980). *Régimen Legal de los Sindicatos. Ley 22.105 de Asociaciones Gremiales de Trabajadores y Decreto 640/80* (Editorial Hammurabi SRL).

Urbano, Laura, 45543/19 (Cám. Ape. Salta, Sala II 25 de octubre de 2020).

<http://www.saij.gob.ar/camara-apelaciones-trabajo-local-salta-urbano-laura-graciela-grupo-gg-srl-tutela-sindical-fa20179012-2020-10-25/123456789-210-9710-2ots-eupmocsollaf?>

Urteaga, Facundo R. (CSJN 15 de octubre de 1998).

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=4514521&cache=1726591599001>

Varela, José G. (CSJN 4 de septiembre de 2018).

<https://sjconsulta.csjn.gov.ar/sjconsulta/documentos/verDocumentoByIdLinksJSP.html?idDocumento=7473432&cache=1726579182677>

Vázquez Vialard, A. (1997). La falta de cuestionamiento por parte del empleador de las condiciones requeridas para ser candidato a delegado de personal, no purga el vicio. *Trabajo y Seguridad Social*, XXIV, 455-456.

Vázquez Vialard, A. (2014). La estabilidad absoluta del trabajador víctima de una práctica antisindical. *DT 2014 (agosto)*, 2357.

Von Ihering, R. (1923). *El fin del derecho*. B. Rodríguez Serra, Editor.

Yerdeo, Roxana P. (7a CT Mza. 21 de junio de 2023).

<https://www2.jus.mendoza.gov.ar/listas/proveidos/vertexto.php?ide=9732143>

526

Zas, Oscar. (2000). El despido indirecto y la estabilidad sindical. En *Revista de Derecho Laboral Extinción del contrato de trabajo—II* (Vols. 2000-2, p. 680). Rubinzal Culzoni.

## VI. ANEXO

### 1. JURISPRUDENCIA

#### 1.1. Fuero Nacional

##### 1.1.1. Corte Suprema de Justicia de la Nación

Fuente	Impugnación por el empleador de la candidatura o de la designación		Fundamentos	Modalidades de la impugnación		
	En el proceso electoral	Durante la tutela sindical		Oportunidad	Procedimiento	Causa
<p>“Juárez”</p> <p>10-04-1990</p> <p>Revoca sentencia CNAT</p> <p>Sala VI</p>	S/D	S/D	Controlar la autonomía sindical (por los poderes públicos). Revoca decisión de la CNAT (SVI) que entendió que el MT carece de funciones jurisdiccionales, por lo que solo puede suspender el acto o frenar la puesta en posesión de las nuevas autoridades pero en casos excepcionales.	S/D	Ministerio de Trabajo de la Nación es competente para evaluar el proceso electoral. Álvarez de Magliano a favor; Alejandro Segura, en contra.	Impugnaciones entre afiliados.

Fuente	Impugnación por el empleador de la candidatura o de la designación		Fundamentos	Modalidades de la impugnación		
	En el proceso electoral	Durante la tutela sindical		Oportunidad	Procedimiento	Causa
<p>“Romero”</p> <p>21/10/2021</p>	S/D	SÍ	Naturaleza jurídica del contrato que une a las partes. La designación sindical no puede modificarla.	En cualquier momento.	Extinción del vínculo. Amparo sindical como vía idónea para revisar la situación.	Carácter temporal del contrato (con el Estado).

##### 1.1.2. Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo

	Impugnación por el empleador de la		Modalidades de la impugnación
--	------------------------------------	--	-------------------------------

Fuente	candidatura o de la designación		Fundamentos	Modalidades de la impugnación		
	En el proceso electoral	Durante la tutela sindical		Oportunidad	Procedimiento	Causa
Sala V "Dabove"	Sí	No	Si no existe impugnación contemporánea con la notificación, el silencio del empleador constituye aceptación tácita de la representación. El cuestionamiento ulterior violenta la buena fe.	Contemporánea con la notificación del sindicato.	S/D	El delegado designado, no ejercía la actividad representada por el gremio, al momento de la elección.

Fuente	Impugnación por el empleador de la candidatura o de la designación		Fundamentos	Modalidades de la impugnación		
	En el proceso electoral	Durante la tutela sindical		Oportunidad	Procedimiento	Causa
Sala V "González Buenaventura" 05/06/1986	Sí	No	Buena fe (actos propios).	En la convocatoria	S/D	El sindicato no podía convocar, válidamente, a elecciones, porque sus estatutos no estaban aprobados.

Fuente	Impugnación por el empleador de la candidatura o de la designación		Fundamentos	Modalidades de la impugnación		
	En el proceso electoral	Durante la tutela sindical		Oportunidad	Procedimiento	Causa
Sala II "Hernández, Ambrosio" 16/11/1989	Sí	No	La comunicación al empleador surte plenos efectos a los fines de la estabilidad gremial, si el empleador no formuló en ese momento las objeciones.	Contemporánea a la comunicación de la designación.	Ante "la asociación gremial convocante o ante la autoridad de aplicación".	S/D

Fuente	Impugnación por el empleador de la candidatura o de la designación	Fundamentos	Modalidades de la impugnación
--------	--	-------------	-------------------------------

Fuente	candidatura o de la designación		Fundamentos	Oportunidad	Procedimiento	Causa
	En el proceso electoral	Durante la tutela sindical				
Sala VII "Lister" 20/06/1991	Sí	S/D	El acto eleccionario es un acto jurídico afectado por anulabilidad 'relativa'. Mientras no sea anulado, la protección sindical subsiste (jueces Boutigue-Morasso –Bergna).	S/D	S/D	S/D

Fuente	Impugnación por el empleador de la candidatura o de la designación		Fundamentos	Modalidades de la impugnación		
	En el proceso electoral	Durante la tutela sindical		Oportunidad	Procedimiento	Causa
Sala III "Gerez", 22/03/1996; "Núñez Teresita", 29/03/1996	S/D	Sí	Si el trabajador no cumplía requisitos legales, carece de tutela sindical (jueces: Roberto Eiras –Elsa Porta)	En cualquier momento.	Despido sin proceso de exclusión de tutela.	Ausencia de antigüedad en la empresa (Gerez) y de antigüedad en la afiliación (Núñez)

Fuente	Impugnación por el empleador de la candidatura o de la designación		Fundamentos	Modalidades de la impugnación		
	En el proceso electoral	Durante la tutela sindical		Oportunidad	Procedimiento	Causa
Sala V "Canel" 23/06/1997	Sí (mayoría)	No / Sí (disidencia)	Puede impugnar el proceso electoral en sede administrativa. (jueces: Vaccari-Lescano) Disidencia Morell: La garantía sólo existe si al tiempo de la postulación se reunían todos los recaudos legales	En el procedimiento administrativo (mayoría). En cualquier momento (minoría)	Ministerio de Trabajo de la Nación. Si no obtiene ese aval, debe proceder a la exclusión de tutela sindical.	Antigüedad mínima en la empresa

Fuente	Impugnación por el empleador de la candidatura o de la designación		Fundamentos	Modalidades de la impugnación		
	En el proceso electoral	Durante		Oportunidad	Procedimiento	Causa

		<b>la tutela sindical</b>				
<b>Sala X</b> <b>“Lires”</b> <b>31/07/2000</b>	Sí delegado s. No dirigentes sindicales .	S/D	El empleador carece de legitimación para entrometerse en la designación de las autoridades sindicales (práctica desleal). Si no impugna la elección de delegados, decae la facultad del empleador, quien ya no podrá argüir las supuestas falencias de las que adolecía la designación (jueces: Scotti-Simón).	Contemp oránea con la notificaci ón de la designaci ón.	S/D	Falta de antigüeda d en la afiliación .

Fuente	Impugnación por el empleador de la candidatura o de la designación		Fundamentos	Modalidades de la impugnación		
	En el proceso electoral	Durante la tutela sindical		Oportunidad	Procedimiento	Causa
<b>Sala VI</b> <b>“Innovative”</b> <b>30/08/2012</b>	Sí	S/D	El interés es la medida de la acción: solo puede servir a la inoponibilidad de la elección respecto de los eventuales derechos que se derivan respecto al empleador (Fernández Madrid – Craig).	Contemp oránea	Ministerio de Trabajo de la Nación, con apelación ante la CNAT.	El sindicato carecía de personería gremial o de simple inscripción.

Fuente	Impugnación por el empleador de la candidatura o de la designación		Fundamentos	Modalidades de la impugnación		
	En el proceso electoral	Durante la tutela sindical		Oportunidad	Procedimiento	Causa
<b>Sala III</b> <b>“Julio García”</b> <b>24-06-2019</b>	Sí	S/D	Se constata que no hay exceso de delegados electos.	S/D	Ministerio de Trabajo de la Nación, con apelación ante la CNAT.	Exceso de delegados .

## 1.2. Provincia de Buenos Aires

### 1.2.1. Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires

Fuente	Impugnación por el empleador de la candidatura o de la designación		Fundamentos	Modalidades de la impugnación		
	En el proceso electoral	Durante la tutela sindical		Oportunidad	Procedimiento	Causa
“Caballero” 16/02/1988	Sí	No	Una vez designado y no impugnado se presumen cumplidos los recaudos legales hasta que se desvirtúen por el procedimiento de impugnación. Si el empleador no lo hizo, incurrió en conducta desleal cuando, ignorando la tutela, provocó el distracto.	Frente a la notificación de la designación. Extemporáneo o oponer defensas al contestar demanda.	Ante “autoridad administrativa del trabajo y de aplicación”. Después menciona al “Ministerio de Trabajo”	S/D

Fuente	Impugnación por el empleador de la candidatura o de la designación		Fundamentos	Modalidades de la impugnación		
	En el proceso electoral	Durante la tutela sindical		Oportunidad	Procedimiento	Causa
“Leonardo” (1992) “Olguín” (1993) “Giménez” (1996) “Sandoval” (1998)	Sí	S/D	Comunicada a la designación, se presume legítima hasta que se declare lo contrario.	S/D	Ante “autoridad competente”, pero refiere también al Ministerio de Trabajo de la Nación. La nota ante el sindicato no es suficiente (Giménez). Tampoco las cartas documento (Olguín).	Exceso de delegados en Giménez y Olguín. En Sandoval no se notificó primero que se harían los comicios. Acuerdo entre empresa y sindicato para excluir de tutela a un trabajador (Leonardo).

Fuente	Impugnación por el empleador de la candidatura o de la designación		Fundamentos	Modalidades de la impugnación		
	En el proceso electoral	Durante la tutela sindical		Oportunidad	Procedimiento	Causa
“Schvedt” (1993)	Sí	No	Acreditado que la designación fue comunicada al principal y	Inmediata a la comunicación del resultado electoral.	Autoridad competente o Ministerio de	Inexistencia de tutela

			no verificado que éste la hubiera impugnado, es inoperante la oposición posterior.	Extemporáneo al contestar la demanda del trabajador.	Trabajo de la Nación (ídem anteriores)	sindical (despido sin causa)
--	--	--	--	--	--	------------------------------

Fuente	Impugnación por el empleador de la candidatura o de la designación		Fundamentos	Modalidades de la impugnación		
	En el proceso electoral	Durante la tutela sindical		Oportunidad	Procedimiento	Causa
“López Fabio”  20/08/1996	Sí	No	Se le permitió desempeñar el mandato, objetando tardíamente la estabilidad sindical.	Ante la notificación de la realización de elecciones o ante la notificación de los resultados.	Ministerio de Trabajo de la Nación.	S/D

Fuente	Impugnación por el empleador de la candidatura o de la designación		Fundamentos	Modalidades de la impugnación		
	En el proceso electoral	Durante la tutela sindical		Oportunidad	Procedimiento	Causa
“Pozo”  15/11/2000	Sí	No (el a quo, sí)	Se presumen cumplidas las formalidades legales mientras no se demuestre lo contrario. Revoca decisión del Tribunal del Trabajo de Olavarría que priorizó la legalidad.	S/D	Ministerio de Trabajo de la Nación.	Documentación no presentada al pedido del empleador.

Fuente	Impugnación por el empleador de la candidatura o de la designación		Fundamentos	Modalidades de la impugnación		
	En el proceso electoral	Durante la tutela sindical		Oportunidad	Procedimiento	Causa
“Buschmann”  03/01/2004	Sí	S/D	Si el empleador no recibió respuesta favorable cuando impugnó las elecciones y, luego, inició el proceso de exclusión de tutela sindical, fue desproporcionada la decisión del trabajador de considerarse en	S/D	El Ministerio de Trabajo de la Nación es competente para evaluar la legalidad del proceso. Los jueces ordinarios no tienen esa atribución.	S/D

			situación de despido ante el inicio del trámite antedicho.			
--	--	--	--	--	--	--

Fuente	Impugnación por el empleador de la candidatura o de la designación		Fundamentos	Modalidades de la impugnación		
	En el proceso electoral	Durante la tutela sindical		Oportunidad	Procedimiento	Causa
“Avalos” 06/06/2007	Sí	No	Comunicada la nominación, la tutela persiste. Nulidad de los despidos sin exclusión de tutela sindical.	S/D	Ninguna trascendencia para la carta documento que el empleador envió (“reserva de derechos”).	Falta de facultades para convocar elecciones en el gremio de primer grado por acuerdo paritario celebrado entre la empresa y la federación.

Fuente	Impugnación por el empleador de la candidatura o de la designación		Fundamentos	Modalidades de la impugnación		
	En el proceso electoral	Durante la tutela sindical		Oportunidad	Procedimiento	Causa
“Subiza” 22/10/2008	Sí	No	Si el acto no es impugnado, conserva tutela sindical. Agrega buena fe (actos propios) porque se le permitió desempeñar mandato y gozar de licencia gremial.	Antes del inicio del mandato sindical.	Ante la autoridad competente.	Reunión de recaudos para jubilación ordinaria.

Fuente	Impugnación por el empleador de la candidatura o de la designación		Fundamentos	Modalidades de la impugnación		
	En el proceso electoral	Durante la tutela sindical		Oportunidad	Procedimiento	Causa
“Mansilla” 06/04/2011	Sí	No	Si no impugnó, conserva tutela sindical. Agrega teoría de los actos propios porque se permitió que ejerciera actividad sindical.	Inmediata a la notificación del resultado del acto comicial. Es extemporáneo hacerlo al contestar demanda.	En la contestación de demanda es improcedente.	Contratado del Estado.

Fuente	Impugnación por el empleador de la candidatura o de la designación		Fundamentos	Modalidades de la impugnación		
	En el proceso electoral	Durante la tutela sindical		Oportunidad	Procedimiento	Causa
“Luque” 12/05/2012	Sí	No	Realizada la designación y comunicada, las formalidades legales deben presumirse mientras no se verifique lo contrario por la autoridad de aplicación.	S/D	Ante la autoridad administrativa. Es ineficaz, el telegrama dirigido a la asociación sindical interviniente.	Antigüedad en la afiliación

Fuente	Impugnación por el empleador de la candidatura o de la designación		Fundamentos	Modalidades de la impugnación		
	En el proceso electoral	Durante la tutela sindical		Oportunidad	Procedimiento	Causa
“Sarasibar” 12/06/2013	Sí	No	1. No objetó por el procedimiento idóneo. 2. Actos propios, concedió licencia gremial. Reconoce protección al temporario por el obrar tardío de la administración.	Inmediata a la notificación. Extemporáneo negar la legalidad de la designación al contestar la demanda del trabajador.	Debe impugnar o pedir aclaraciones ante la autoridad competente.	Planta temporaria y sindicato sin personería gremial.

Fuente	Impugnación por el empleador de la candidatura o de la designación		Fundamentos	Modalidades de la impugnación		
	En el proceso electoral	Durante la tutela sindical		Oportunidad	Procedimiento	Causa
“Ramírez Hernández” 27/08/2014	Sí	No	Acreditada la designación y la comunicación, aun de no haberse cumplido en su integridad las prescripciones que reglan el acto eleccionario, igualmente goza de	Inmediata a la notificación del resultado del acto comicial. Extemporáneo	Contestación de demanda (impro	Planta temporaria (contratado)

			estabilidad sindical, si el principal no impugnó (actos propios).	cuando contesta demanda.	cedente )	
--	--	--	---	--------------------------	-----------	--

Fuente	Impugnación por el empleador de la candidatura o de la designación		Fundamentos de la decisión	Modalidades de la impugnación		
	En el proceso electoral	Durante la tutela sindical		Oportunidad	Procedimiento	Causa
“Dahl” 24/02/2016	Sí	No	Es tardía la impugnación formulada en el responde del juicio iniciado por el trabajador (teoría de los actos propios). Máxime, cuando no fue cuestionado el ejercicio de los derechos sindicales.	Inmediata a la comunicación de la designación. Extemporánea frente a la demanda intentada por el trabajador.	Ante la autoridad competente	Contrato temporario

### 1.2.2. Juzgado n° 2 de Mar del Plata

Fuente	Impugnación por el empleador de la candidatura o de la designación		Fundamentos	Modalidades de la impugnación		
	En el proceso electoral	Durante la tutela sindical		Oportunidad	Procedimiento	Causa
“Daruich” 23/04/2021	Sí	No	Las formalidades legales deben presumirse que se han observado y cumplido, mientras no se verifique lo contrario por la autoridad.	Oportunamente.	Ministerio de Trabajo de la Nación.	Abuso en la convocatoria.

### 1.3. Provincia de Córdoba

#### 1.3.1. Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Córdoba

Fuente	Impugnación por el empleador de la candidatura o de la designación		Fundamentos	Modalidades de la impugnación		
	En el proceso	Durante la		Oportunidad	Procedimiento	Causa

	electoral	tutela sindical				
“Gallo” 25/07/2000	Sí	S/D	Si la autoridad declaró ineficaz a la convocatoria y eso quedó firme, el actor carecía de protección sindical cuando fue despedido, por haber sido declarada la ineficacia del acto electoral (mayoría). Minoría: la tutela comienza con la postulación por lo que la impugnación posterior no borra la tutela.	Concomitante con la notificación	Agotada la instancia asociativa, Ministerio de Trabajo de la Nación.	El gremio que convocó a elecciones no tenía la representación de los trabajadores de la empresa (con conflicto intersindical).

#### 1.4. Provincia de Corrientes

Fuente	Impugnación por el empleador de la candidatura o de la designación		Fundamentos	Modalidades de la impugnación		
	En el proceso electoral	Durante la tutela sindical		Oportunidad	Procedimiento	Causa
Cám. Apel. Laboral y de Paz “Núñez, Nemesia” 13/10/2004	Sí	No	El silencio del empleador –único interesado- purga las eventuales nulidades, al no existir un interés público. Además, si no actúa en forma inmediata, incurre en contradicción (teoría de los actos propios). Inconveniencia de mantener más allá de lo prudente la incertidumbre acerca de la legitimidad de la representación.	En forma inmediata a la notificación o al conocimiento de la actuación.	S/D	Ausencia de comunicación de la designación.

#### 1.5. Provincia de Chaco

Fuente	Impugnación por el empleador de la candidatura o de la designación		Fundamentos	Modalidades de la impugnación		
	En el proceso electoral	Durante la tutela sindical		Oportunidad	Procedimiento	Causa
Cámara de Apelaciones del Trabajo de Resistencia, sala II “Conde Olgado” 12/07/2005	Sí	S/D	Razones prácticas: posibilitar la corrección de las deficiencias en la designación, por parte de la asociación sindical evitando disidencias posteriores. Además, si consintió la designación y no la	Inmediata o contemporánea, a la comunicación del	Ante la autoridad administrativa para revisar la	Ausencia de tutela sindical en el trabajador.

			impugnó, no puede luego, cuando la suerte procesal le es adversa, impugnarla so-capa de la duración del mandato (actos propios).	nombramiento.	validez del acto.	
--	--	--	--	---------------	-------------------	--

## 1.6. Provincia de Jujuy

Fuente	Impugnación por el empleador de la candidatura o de la designación		Fundamentos	Modalidades de la impugnación		
	En el proceso electoral	Durante la tutela sindical		Oportunidad	Procedimiento	Causa
Trib. Trabajo, Sala I "Arjona" 29/11/2017	Sí, si invoca un interés legítimo.	S/D	Autonomía sindical: carece de interés propio respecto de ciertos vicios (democracia interna). Tiene interés legítimo cuando se afectan sus facultades de dirección y organización.	S/D	Amparo sindical.	Convocatoria a elecciones por órgano incompetente y defectos en la mayoría (rechazo de las defensas).

## 1.7. Provincia de Mendoza

### 1.7.1. Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Mendoza

Fuente	Impugnación por el empleador de la candidatura o de la designación		Fundamentos	Modalidades de la impugnación		
	En el proceso electoral	Durante la tutela sindical		Oportunidad	Procedimiento	Causa
"ATE" (por Palma) 24/08/2015	Sí (minoría)	Sí (mayoría) No (minoría)	Si no impugnó el proceso electoral, no puede cuestionar la tutela (minoría). Mayoría: debido al carácter precario de la relación, no podía resultar elegido representante gremial. La elección sindical no puede variar el estatus jurídico de "contratado" que el actor ostentaba.	S/D	S/D	Contrato temporario

Fuente	Impugnación por el empleador de la candidatura o de la designación	Fundamentos	Modalidades de la impugnación
--------	--	-------------	-------------------------------

	En el proceso electoral	Durante la tutela sindical		Oportunidad	Procedimiento	Causa
“Martínez” 06/08/2021	Sí (3ª CT)	No (mayoría)	Si el empleador no impugnó, consintió la designación.	S/D	S/D	S/D

Fuente	Impugnación por el empleador de la candidatura o de la designación		Fundamentos	Modalidades de la impugnación		
	En el proceso electoral	Durante la tutela sindical		Oportunidad	Procedimiento	Causa
“Fortunato” 08/07/2023	S/D	Sí (mayoría)	Si carecían de derecho a estabilidad cuando fueron designadas, la tutela sindical no altera esa situación (mayoría). Disidencia: se debió efectuar exclusión de tutela sindical.	En cualquier momento.	Resolución administrativa interna.	Carácter precario (suplencias) del cargo.

Fuente	Impugnación por el empleador de la candidatura o de la designación		Fundamentos	Modalidades de la impugnación		
	En el proceso electoral	Durante la tutela sindical		Oportunidad	Procedimiento	Causa
“Amoedo” 21/06/2022	S/D	S/D	Si el trabajador fue despedido vigente el período de protección por postulación, el despido resultó ilegítimo.	S/D	Demanda articulada por el trabajador en procura de indemnización agravada.	El candidato no obtuvo el 5% de los votos.

Fuente	Impugnación por el empleador de la candidatura o de la designación		Fundamentos	Modalidades de la impugnación		
	En el proceso electoral	Durante la tutela sindical		Oportunidad	Procedimiento	Causa
“Cortez, Rolando” 19/02/2024	Sí	S/D	El empleador no puede juzgar, por sí mismo, la legalidad del proceso electoral, por ser el deudor del respeto por la tutela sindical (mayoría).	Contemporánea	Ante el Ministerio de Trabajo de la Nación (mayoría). Basta con la impugnación contemporánea a modo	Exceso de delegados.

					de reserva de derechos (minoría).	
--	--	--	--	--	-----------------------------------	--

### 1.7.2. Cámaras del Trabajo de la Provincia de Mendoza

Fuente	Impugnación por el empleador de la candidatura o de la designación		Fundamentos	Modalidades de la impugnación		
	En el proceso electoral	Durante la tutela sindical		Oportunidad	Procedimiento	Causa
7ª CT "Pinilla" 18/03/2016	Sí	S/D	Mientras la elección o la postulación no se dejen sin efecto, subsiste la tutela sindical. La decisión que invalida el acto eleccionario o proceso comicial posee efectos análogos a los que resultan de la falta de oficialización, conforme lo dispuesto en el art. 50 de la LAS.	S/D	Ministerio de Trabajo de la Nación (art. 15 decreto 467/88).	La elección no se había realizado y el trabajador carecía de antigüedad suficiente en la afiliación.

Fuente	Impugnación por el empleador de la candidatura o de la designación		Fundamentos	Modalidades de la impugnación		
	En el proceso electoral	Durante la tutela sindical		Oportunidad	Procedimiento	Causa
4ª CT "Becerra" 18/02/2019	Sí	No	Si no impugnó, aceptó, aprobó y convalidó la elección. Debió haber iniciado trámite de exclusión de tutela sindical para aplicar un apercibimiento. Es extemporáneo cuestionar la validez de la tutela sindical frente al amparo deducido por el trabajador.	En tiempo lo más cercano posible al acto electivo.	S/D	Congresal suplente, carece de tutela sindical

Fuente	Impugnación por el empleador de la candidatura o de la designación		Fundamentos	Modalidades de la impugnación		
	En el proceso electoral	Durante la tutela		Oportunidad	Procedimiento	Causa

		<b>sindical</b>				
<b>2º CT</b> <b>“Jacinto”</b> <b>15/04/2019</b>	Sí	S/D	Siendo que la impugnación implica el control de legalidad de un proceso electoral sindical, el tribunal provincial resulta incompetente.	S/D	Descarta idoneidad de la acción declarativa de certeza. Debe ocurrir ante Ministerio de Trabajo de la Nación.	Exceso de delegados

Fuente	Impugnación por el empleador de la candidatura o de la designación		Fundamentos	Modalidades de la impugnación		
	En el proceso electoral	Durante la tutela sindical		Oportunidad	Procedimiento	Causa
<b>7º CT</b> <b>“Páez”</b> <b>02/04/2020</b>	Sí	S/D	El empleador tiene legitimación activa para impugnar las elecciones.	S/D	Procedimiento art. 15 decreto 467/88, por analogía. El empleador debe impulsar las actuaciones.	Exceso en la cantidad de delegados.

Fuente	Impugnación por el empleador de la candidatura o de la designación		Fundamentos	Modalidades de la impugnación		
	En el proceso electoral	Durante la tutela sindical		Oportunidad	Procedimiento	Causa
<b>7º CT</b> <b>“Yerdeo”</b> <b>21/06/2023</b>	Sí	No	Es nula, de nulidad absoluta, cualquier acción del empleador en contra de la tutela sindical. Debió haber realizado el proceso de exclusión de tutela sindical. La omisión y ulterior cuestionamiento es contradictoria (actos propios).	Extemporáneo en los alegatos.	Procedimiento administrativo.	Precariedad de los contratos (“prestadoras de servicios de un hospital público).

Fuente	Impugnación por el empleador de la candidatura o de la designación		Fundamentos	Modalidades de la impugnación		
	En el proceso electoral	Durante la tutela sindical		Oportunidad	Procedimiento	Causa
<b>San Rafael 2º CT</b>	Sí	S/D	Si considera que hay irregularidades, debe impugnar por ante la autoridad administrativa, ya que el empleador carece de atribuciones para ello.	S/D	Ante la autoridad administrativa del trabajo.	S/D

“Ascoetti” 17/08/2022						
--------------------------	--	--	--	--	--	--

Fuente	Impugnación por el empleador de la candidatura o de la designación		Fundamentos	Modalidades de la impugnación		
	En el proceso electoral	Durante la tutela sindical		Oportunidad	Procedimiento	Causa
3 <sup>o</sup> CT  “Cortez, Rolando” 30/11/2022	Sí	S/D	El gremio consintió las actuaciones del municipio empleador por las que se desconoció la legitimidad de los comicios. Por ende, el actor no ostenta la calidad de delegado gremial.	Contemporánea	Las resoluciones dictadas por el empleador, mediante las cuales notificó al gremio que solo reconocería a los primeros 3 delegados designados, fue idónea para cumplir esa finalidad y el sindicato lo consintió.	Exceso de delegados

### 1.8. Superior Tribunal de Justicia de la Provincia de Río Negro

Fuente	Impugnación por el empleador de la candidatura o de la designación		Fundamentos	Modalidades de la impugnación		
	En el proceso electoral	Durante la tutela sindical		Oportunidad	Procedimiento	Causa
“Centeno” 24/04/1995	Sí	S/D	El silencio del empleador ante la notificación purga cualquier irregularidad. Como derivación del principio de buena fe, se exige que la impugnación del empleador sea inmediata a la designación del dirigente gremial.	Concomitante con la notificación, porque resulta inconveniente mantener más allá de lo prudente, la incertidumbre acerca de la legitimidad de la representación	S/D	S/D

### 1.9. Cámara de Apelaciones de la Provincia de Salta

Fuente	Impugnación por el empleador de la candidatura o de la designación		Fundamentos	Modalidades de la impugnación		
	En el proceso electoral	Durante la tutela sindical		Oportunidad	Procedimiento	Causa
Sala II "Urbano" 25/10/2020	Sí	S/D	Ante discrepancias debe realizarse el proceso de exclusión de tutela sindical, porque de lo contrario, el empleador podría, haciendo conocer su disconformidad, excluir de protección al dirigente sindical.	Contemporánea con la notificación o el conocimiento de la candidatura o, en su caso, la elección o designación (casuística).	Ante la asociación sindical, ante la autoridad administrativa del trabajo o ante la justicia del trabajo. Ante cualquier duda, proceso de exclusión de tutela.	S/D

### 1.10. Corte Suprema de la Provincia de Santa Fe

Fuente	Impugnación por el empleador de la candidatura o de la designación		Fundamentos	Modalidades de la impugnación		
	En el proceso electoral	Durante la tutela sindical		Oportunidad	Procedimiento	Causa
"Díaz" 04/08/2004	S/D	S/D	Teoría de los actos propios: candidato que no impugnó, no puede desconocer proceso electoral.	S/D	Ante las autoridades del sindicato o ante las juntas electorales. De lo contrario, por vía administrativa ante el Ministerio de Trabajo, y/o agotada esa instancia, debe postularse la nulidad del comicio ante la justicia laboral (mediante un proceso declarativo o por el Procedimiento del amparo sindical).	(Impugnaciónes entre trabajadores).

## 2. DOCTRINA

Fuente	Impugnación por el empleador de la candidatura o de la designación		Fundamentos	Modalidades de la impugnación		
	En el proceso electoral	Durante la tutela sindical		Oportunidad	Procedimiento	Causa

<b>Torre y Morando</b>  “Régimen Legal de los Sindicatos. Ley 22.105 ...” (1980)	Sí	S/D	El silencio del empleador notificado, importa consentir y renunciar a hacer valer las impugnaciones. Los vicios resultan purgados por el silencio del interesado. Mientras se sustancia la impugnación, el trabajador continúa gozando de estabilidad.	Inmediata, exigencia que deriva de la inconveniencia de mantener más allá de lo prudente la incertidumbre acerca de la legitimidad.	Debería hacerlo ante la asociación profesional o ante el Ministerio de Trabajo de la Nación.	S/D
--	----	-----	--	---	--	-----

Fuente	Impugnación por el empleador de la candidatura o de la designación		Fundamentos	Modalidades de la impugnación		
	En el proceso electoral	Durante la tutela sindical		Oportunidad	Procedimiento	Causa
<b>Bussi, Eriberto y Corte, Néstor</b>  “Manual del delegado gremial.” (1988)  Ídem, Corte, “El modelo sindical Argentino”, Rubinzal Culzoni, 2ª edición, Santa fe, fs. 470.	No, irregularidades sobre la validez de la elección. Sí, a partir de la notificación de la designación.	No	Buena fe, para corrección de las deficiencias de la designación,. La impugnación posterior es contraria a la buena fe. Mientras no se declare la nulidad de su nombramiento, conserva esa calidad. Es inadmisibles que el empleador, mediante una oposición –que puede ser infundada y caprichosa- paralice o suspenda el ejercicio efectivo del mandato durante el tiempo en que la impugnación se tramite.	Contemporánea o “inmediata” a la recepción de la comunicación que notifica el nombramiento del delegado.	La impugnación patronal debe ser un acto formal, ante la autoridad de la organización sindical y a la vez ante la autoridad administrativa laboral.	Violación de requisitos exigidos por la ley, los estatutos de la organización, en el CCT o las prácticas sindicales usuales en el gremio, etc.

Fuente	Impugnación por el empleador de la candidatura o de la designación		Fundamentos	Modalidades de la impugnación		
	En el proceso electoral	Durante la tutela sindical		Oportunidad	Procedimiento	Causa
<b>Bof</b>  “Acciones tutelares de la libertad sindical” 1991	Sí	S/D	A partir de la notificación, la postulación goza de presunción de legitimidad. Para impugnarla, debe acompañar la oposición con actos posteriores coincidentes. Si guarda	A partir de la notificación de la postulación y de la designación	Acompañar la impugnación con actos coincidentes, tales como (opciones) presentación ante la Junta electoral,	Debe acreditar la causa y en qué lo afecta el mandato (a valorar

			silencio ante la notificación, incumple deberes de la buena fe.	o, en ambos casos.	acción declarativa de certeza o actuaciones administrativas.	por los jueces).
--	--	--	---	--------------------	--	------------------

Fuente	Impugnación por el empleador de la candidatura o de la designación		Fundamentos de la decisión	Modalidades de la impugnación		
	En el proceso electoral	Durante la tutela sindical		Oportunidad	Procedimiento	Causa
<b>Rodríguez Mancini</b>  “Tutela de la gestión sindical en el contrato de trabajo”  1993	Sí	S/D	La falta de impugnación oportuna constituye una forma de aceptación tácita.	Contemporánea con la notificación	Reserva de derechos, que va a ser objeto de consideración en el momento en que se produzca algún conflicto relacionado con ello.	S/D

Fuente	Impugnación por el empleador de la candidatura o de la designación		Fundamentos	Modalidades de la impugnación		
	En el proceso electoral	Durante la tutela sindical		Oportunidad	Procedimiento	Causa
<b>Vázquez Vialard</b>  “La falta de cuestionamiento por parte del empleador de las condiciones requeridas para ser candidato a delegado de personal, no purga el vicio”  1997	Opcional.	Sí.	La designación requiere un “título legítimo”, que no se suple por la falta de objeción del empleador al ser notificado del hecho.	En cualquier momento.	Justicia laboral (conflictos entre derechos subjetivos).	Lugar de celebración de los comicios; recaudos de edad y antigüedad mínima; exceso de delegados, etc.

Fuente	Impugnación por el empleador de la candidatura o de la designación		Fundamentos	Modalidades de la impugnación		
	En el proceso electoral	Durante la tutela sindical		Oportunidad	Procedimiento	Causa

<b>Hector Jorge Scotti</b>	Sí	No	Realizada la designación y comunicada al empleador, debe presumirse el cumplimiento de las formalidades, mientras no se demuestre lo contrario. La notificación funciona como un “concreto requerimiento” tendiente a que se respete la tutela otorgada por la ley. Sigue a SCJ BA, “Caballero”.	Contemporánea con la notificación de la designación.	Ante la autoridad administrativa.	Incumplimiento de requisitos legales.
<b>“La protección a la actividad gremial” (1998)</b>						

Fuente	Impugnación por el empleador de la candidatura o de la designación		Fundamentos	Modalidades de la impugnación		
	En el proceso electoral	Durante la tutela sindical		Oportunidad	Procedimiento	Causa
<b>López, Guillermo A.</b>	S/D	S/D	Si existieran irregularidades, los recursos deberían ser de naturaleza jurisdiccional judicial, por la vía del proceso sumarísimo y no por vía administrativa.	S/D	Jurisdiccional, por vía del proceso sumarísimo. El artículo 15 del decreto 467/88 viola lo normado en el art. 57 de la ley 23551	(Impugnación entre afiliados).
<b>“Derecho de las Asociaciones Sindicales. Ley 23551 y su reglamentación” (2000)</b>						

Fuente	Impugnación por el empleador de la candidatura o de la designación		Fundamentos	Modalidades de la impugnación		
	En el proceso electoral	Durante la tutela sindical		Oportunidad	Procedimiento	Causa
<b>Fernández Madrid</b>	Sí	No	La objeción tardía de la designación es contraria al deber de buena fe que es condición sine qua non del contrato de trabajo. El silencio, en tal caso, opera como aceptación tácita de la representación con derecho a estabilidad.	Contemporánea a la notificación.	S/D	S/D
<b>“Tratado Práctico de Derecho del Trabajo” (2001)</b>						

Fuente	Impugnación por el empleador de la candidatura o de la designación	Fundamentos	Modalidades de la impugnación

	En el proceso electoral	Durante la tutela sindical		Oportunidad	Procedimiento	Causa
Cornaglia  “Derecho Sindical” (2004)	Sí.	No.	Si no objetó el nombramiento, no es legítimo que intente discutir el título de representante gremial con posterioridad (buena fe). La eventual impugnación no invalida la tutela si no lo dispone así la autoridad competente.	Al recibir la comunicación de la postulación.	“Autoridad competente”.	S/D

Fuente	Impugnación por el empleador de la candidatura o de la designación		Fundamentos	Modalidades de la impugnación		
	En el proceso electoral	Durante la tutela sindical		Oportunidad	Procedimiento	Causa
Machado y Ojeda  “Nuevos criterios en materia de protección de la libertad sindical individual” (2006)	Sí	No	Si no impugna, la costumbre se suma a las fuentes del derecho y puede justificar las deficiencias, al sanear lo que no está en la ley o en los acuerdos colectivos.	Contemporánea a la notificación de la postulación.	S/D	Cuando se postulan candidatos suplentes y suplentes en exceso, no acordados.

Fuente	Impugnación por el empleador de la candidatura o de la designación		Fundamentos	Modalidades de la impugnación		
	En el proceso electoral	Durante la tutela sindical		Oportunidad	Procedimiento	Causa
Alejandro Segura  “La democracia sindical y el derecho electoral” 2006	S/D	S/D	El acto eleccionario es válido hasta su invalidación.	S/D	Ministerio de Trabajo de la Nación (critica constitucionalidad). Propone amparo propio o impropio, a opción del interesado.	Recaudos legales (enumeración extensa).

Fuente	Impugnación por el empleador de la candidatura o de la designación	Fundamentos	Modalidades de la impugnación

	En el proceso electoral	Durante la tutela sindical		Oportunidad	Procedimiento	Causa
Etala, Carlos Alberto  “Derecho colectivo del Trabajo”  (2007)	Sí.	No	En virtud de la buena fe, su silencio, debidamente notificado, importa consentir la designación y renunciar a hacer valer las impugnaciones, porque no existe ningún interés público comprometido.	Contemporánea con la designación.	Ante la asociación sindical, ante el Ministerio de Trabajo de la Nación o ante la Justicia laboral, pero bastará con formular una reserva de derechos para acreditar los presupuestos de hecho en el juicio respectivo que tramite posteriormente, incluso, si es promovido por el trabajador.	Derecho subjetivo o interés legítimo o afectado.

Fuente	Impugnación por el empleador de la candidatura o de la designación		Fundamentos	Modalidades de la impugnación		
	En el proceso electoral	Durante la tutela sindical		Oportunidad	Procedimiento	Causa
Machado y Ojeda  “Tutela de la representación gremial”  2007	Sí	S/D	El empleador debe tener un interés relevante, en virtud del principio de autonomía que veda su injerencia. Hay otros requisitos que tienen otros objetivos (democracia sindical, etc) que reconocen otros legitimados.	Contemporánea a la notificación de la investidura.	Reserva de derechos para rechazar posteriormente cualquier pretensión basada en la tutela sindical. Acción declarativa, opcional.	Exceso en la cantidad de “delegados”; falta de antigüedad en el establecimiento.

Fuente	Impugnación por el empleador de la candidatura o de la designación		Fundamentos	Modalidades de la impugnación		
	En el proceso electoral	Durante la tutela sindical		Oportunidad	Procedimiento	Causa
Simón, y Ambesi  “Organización Interna de las Asociaciones Sindicales” 2007	S/D	S/D	Analizan la impugnación de los trabajadores y las facultades del MTSSN por “Juárez” CSJN, pero no tratan específicamente las posibilidades del empleador.	S/D	Ministerio de Trabajo de la Nación como autoridad electoral, en función del fallo “Juárez” de la CSJN:	S/D

Fuente	Impugnación por el empleador de la candidatura o de la designación		Fundamentos	Modalidades de la impugnación		
	En el proces o elector al	Durante la tutela sindical		Oportunidad	Procedimiento	Causa
Strega, Enrique “Asociaciones Sindicales. Ley 23.551” 2007	Sí	S/D	Las elecciones son válidas hasta que se declare lo contrario, pero si el empleador no impugna la candidatura en forma contemporánea, decae su derecho a hacerlo.	Contemporaneidad. Debe ser comunicada al interesado inmediato (candidato) y al interesado mediato -el sindicato”.	Ante la asociación sindical, ante el Ministerio de Trabajo de la Nación o, directamente, ante la justicia del trabajo. Reconoce que el Ministerio realiza una intensa actuación en este punto.	Puede impugnar por razones que lo afecten al empleador.

Fuente	Impugnación por el empleador de la candidatura o de la designación		Fundamentos	Modalidades de la impugnación		
	En el proceso electoral	Durante la tutela sindical		Oportunidad	Procedimiento	Causa
Raúl Altamira Gigena “El amparo del dirigente sindical” 2014	Sí	S/D	La elección debe ser efectuada conforme a derecho, pero si alguien no la impugna, la consiente.	Contemporánea con la notificación recibida por el empleador	S/D	S/D

Fuente	Impugnación por el empleador de la candidatura o de la designación		Fundamentos	Modalidades de la impugnación		
	En el proceso electoral	Durante la tutela sindical		Oportunidad	Procedimiento	Causa
Scotti, “La protección a la actividad gremial” 2014	No, cuando se eligen dirigentes de las organizaciones sindicales. Sí para el resto.	Si no lo hizo antes, después no puede.	Presunción de legitimidad. Si no objeta en tiempo oportuno, decae su derecho a hacerlo. Debe exhibir un interés	Contemporánea con la notificación o el conocimiento de la	Basta que deje asentado que no consiente la candidatura	Ejemplos: la cantidad de delegados, la duración o la

<b>Ad. Scotti,</b>  <b>“La protección de la actividad gremial” en Derecho Colectivo del Trabajo- LA Ley 1998</b>			legítimo, por lo que no puede inmiscuirse en temas vinculados a la democracia interna.	candidatura o la elección o la designación.	o la elección.	antigüedad en la empresa.
--	--	--	--	---	----------------	---------------------------

## Hoja de firmas