



Ir a
Actioweb
www.actio.com.ar

Buenos Aires, miércoles 1° de agosto de 2018
N° 4365

1971-2018
47
ANIVERSARIO



Consultorio Jurídico

¿Se mantiene la tutela sindical de los delegados en caso de cesación de actividades del establecimiento?

Comenta la Dra. Diana María Uzal

Como punto de partida, recordemos en qué consiste la “tutela” de la cual gozan los representantes sindicales en la empresa (delegados, miembros de comisiones internas y organismos similares).

Al respecto, el artículo 48 último párrafo de la Ley 23.551 de Asociaciones Sindicales dispone que: *“...Los representantes sindicales en la empresa (...) no podrán ser suspendidos, modificadas sus condiciones de trabajo, ni despedidos durante el tiempo que dure el ejercicio de sus mandatos y hasta un año más, salvo que mediare justa causa...”*.

Adicionalmente, no olvidemos que también los trabajadores que se postularon como candidatos a ejercer cargos de representación sindical se encuentran al amparo de idéntico tipo de protección, sólo que más limitada en el tiempo.

El artículo 50 de la misma ley, en su parte pertinente, estipula que: *“...A partir de su postulación para un cargo de representación sindical, cualquiera sea dicha representación, el trabajador no podrá ser despedido, suspendido sin justa causa, ni modificadas sus condiciones de trabajo, por el término de seis (6) meses (...) Esta protección cesará para aquellos trabajadores cuya postulación no hubiera sido oficializada (...) La asociación sindical deberá comunicar al empleador el nombre de los postulantes; lo propio podrán hacer los candidatos...”*.

En función de ello, decimos que un trabajador que se postula como candidato a ocupar un cargo de representación gremial, en tanto su candidatura se encuentre oficializada y debidamente notificada a su empleador, goza de la llamada “tutela sindical” por un término de seis meses.

Sin perjuicio de ello, puede ocurrir que, durante el lapso de protección legal de los delegados y de quienes fueron postulantes a serlo, el empleador tome la decisión de cerrar el establecimiento, hecho que implica la cesación de actividades y la consecuente extinción de los contratos laborales de todos los dependientes.

Frente a esta situación ¿se mantiene la “tutela sindical”?

La cuestión se resuelve por la negativa. En este sentido, cabe remitirse a lo normado por el artículo 51 de la misma ley antes citada, el cual dispone: “...*La estabilidad en el empleo no podrá ser invocada en los casos de cesación de actividades del establecimiento (...)*”.

Por lo tanto, la desvinculación que es decidida y notificada por causa de cierre del establecimiento, no genera obligación de resarcimiento alguno por violación de la “tutela sindical”. Ello así por cuanto, según lo establecido por el artículo 51 antes citado, la estabilidad en el empleo no puede ser invocada.



Servicios web AFIP - Aportes en línea: ¿Qué información muestra el sistema?

Actualmente el sistema muestra la información del período julio de 1994 en adelante.

Fuente: www.afip.gob.ar

Central de Consultas Telefónicas: (54-11) 4322-3071 / 3120 / 5654 / 6188 / 6335 / 6348 / 8655 / 8700

Atención al cliente: (54-11) 4322-6704 4393-8719 E-mail: atencionalcliente@actio.com.ar
Lavalle 648 - Piso 2º - 1047 - Buenos Aires - Argentina

Nuestro horario de atención es de 9:00 a 17:00 horas

Actio Reporte es una revista jurídica del Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social, bajo la dirección del **Dr. Rodolfo Aníbal González**