

Exclusión de la tutela sindical de un delegado que implementaba asambleas en forma intempestiva, promovía medidas de paro como metodología de negociación y se conducía de manera violenta

Exclusión de la tutela sindical de un delegado que implementaba asambleas en forma intempestiva, promovía medidas de paro como metodología de negociación y se conducía de manera violenta

Exclusión de la tutela sindical de un delegado que implementaba asambleas en forma intempestiva, promovía medidas de paro como metodología de negociación y se conducía de manera violenta Fuente: doc_02_2025_0051.html Partes: Sol Minerales y Servicios S.A. c/ S. V. s/ exclusión de tutela sindical Tribunal: Cámara del Trabajo de Bariloche Sala / Juzgado / Circunscripción / Nominación: Fecha: 20 de diciembre de 2024 Cita digital: dj154717154717154717 Exclusión de la tutela sindical de un delegado que implementaba asambleas en forma intempestiva, promovía medidas de paro como metodología de negociación y se conducía de manera violenta. Sumario: 1.-Corresponde admitir la demanda de exclusión de la tutela sindical, ya que se comprobó la implementación de asambleas y reuniones con el personal de forma intempestiva, sin coordinación temporal con la empresa, sin comunicación posterior formal de temario; al igual que el de gestión y promoción de medidas de paro como metodología de negociación y no de fracaso de la misma; todo ello con formas de vinculación con quienes ejercen cargos de responsabilidad de sector, de turnos y gerencial de empresa de modo violento, agresivo, amenazante, incluso encuadrado en conductas propias de violencia de género. 2.-Más allá del manejo inconsulto del demandado en el ejercicio de su función sindical; al imponer sin aviso, ni coordinación, asambleas, licenciamientos sindicales, y gestionar paros como metodología de negociación, el componente de la metodología de uso de la agresión verbal, violencia y amenazas encuadrado incluso en ejercicio de violencia de género constituyen un hecho por sí sólo sancionable, suficientemente grave como para excluir la tutela. 3.-El ejercicio de cargos gremiales no es una 'carta blanca' o 'tarjeta de indemnidad' para ejercer cualquier tipo de acto aún contrario al de ley, ya que si bien en orden a defender los derechos de los trabajadores, éstos y sus representantes poseen facultades constitucionalmente reconocidas para tomar variados tipos de medidas, el ejercicio de estos derechos posee el límite del respeto de los derechos del empleador y de terceros ajenos a la relación laboral. Fallo: En la ciudad de San Carlos de Bariloche, Provincia de Río Negro, el 20 de diciembre de 2024, reunidos en Acuerdo los Señores Jueces y Señora Jueza de esta Cámara Primera del Trabajo de la III Circunscripción Judicial, Dres. Juan Lagomarsino, Juan P. Frattini y Dra. Alejandra Autelitano, luego de haberse impuesto individualmente de esta causa caratulada: «SOL MINERALES Y SERVICIOS S.A. C/ S., V. S/ EXCLUSIÓN DE TUTELA SINDICAL», nro. expte. BA-01180-L-2023, y habiéndose cumplido el procedimiento de deliberación previa, conforme art. 55 inc. 6) Ley 5.631, el Tribunal se planteó la siguiente única cuestión: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar? Practicado el sorteo, el orden de votación resultó ser el siguiente: primer votante, Dra. Alejandra Autelitano; segundo votante r. Juan A. Lagomarsino y tercer votante Dr. Juan P. Frattini. A la cuestión planteada, la Dra. Alejandra Autelitano, dijo: I) Antecedentes I. 1. En fecha 23/11/2023 (Movimiento I0001) se presenta la sociedad SOL MINERALES y SERVICIOS SA, por intermedio de apoderado, Dr. Carlos Fernández Bardaro y patrocinante María Laura Loureyro con el objeto de obtener la exclusión de tutela sindical del demandado Sr. V. S. para disponer el despido o en su defecto una suspensión de treinta (30 días). Ínterin solicitó se decreta como medida cautelar la suspensión de la prestación laboral del demandado sin goce de haberes mientras se resuelva la acción. Expresa que la sociedad accionante, es una empresa minera que tiene su sede principal en la ciudad de Moreno Provincia de Buenos Aires y el yacimiento y planta de procesamiento en la ciudad de Ingeniero Jacobacci. Que el Sr. S. presta servicios en la empresa desde diciembre de 2000, siendo su categoría actual la de obrero A ? Tareas Operario Producción 5/30, Dry, MiniDry y es Delegado del personal de la empresa y miembro de la Comisión Directiva de la Seccional local de AOMA ? como Secretario Gremial e interior. Afirma que si bien las situaciones que motivan la presente acción y la sanción que se pretende aplicar al trabajador ocurrieron en forma reciente a la interposición de la demanda, éstas deben analizarse a la luz de la conducta que sostiene el demandado desde que asumió los cargos de delegado gremial y miembro de la comisión directiva; toda vez que, este comportamiento fue agravándose con el tiempo y a la fecha de la interposición de la demanda, hace imposible la continuidad del vínculo por el incumplimiento de deberes esenciales del contrato de trabajo, la consecuente pérdida de confianza y el peligro que representa para el normal funcionamiento de la empresa, sostener a un trabajador que hace un constante ejercicio ilegal y abusivo de su tutela sindical. Así resalta antecedentes de años anteriores (a partir del 2017) todos los cuales entendió cimentan la procedencia de la acción. Describe y detalla los hechos y contextos protagonizados por el demandado que considera graves, en abuso de su posición sindical en desmedro de su empleador, violando palmariamente los artículos 11, 62, 63, 84, 85, 86, entre otros de la LCT, contrarios a la buena fe, al deber de presencialidad, asistencia, al ejercicio de las facultades de administración de la empresa; todo lo cual lo interpreta como injuria grave y que individualiza en: i) realizar un claro abuso del derecho y de su tutela sindical, perjudicando a la Empresa con un alto grado de ausentismo escudado en permisos gremiales ii) Decidir y disponer el paro intempestivo de la planta

productiva, sin que exista un conflicto y sin cumplir los recaudos legales que luego se traducen en coacciones para imponer acciones; iii) Imponer asambleas en la planta sin intimación previa a la empresa y iv) Manejarse con actitudes amenazantes e intimidaciones a compañeros encargados de sector y gerencia del establecimiento con agravantes de violencia de género. Refiere que si bien el CCT aplicable no prevé la cantidad de horas que la empresa debe conceder a los delegados por este motivo, el uso que el demandado hace de los mismos es irrazonable, excediendo el marco legal; siendo que desde enero a octubre de 2023 S. se ausentó 98 días por supuestos permisos gremiales; haciéndolo siempre de manera informal, sin presentar un pedido en forma fehaciente y con una anticipación suficiente para que la empresa pueda organizarse y sin explicar los motivos de ausencia del permiso gremial. Expone que entiende este comportamiento. Manifiesta que, en el contexto de un acuerdo convencional arribado en julio del año 2022 que importó la incorporación en la liquidación de haberes de ítems como «zona Río Negro diatomita» y «presentismo» que antes se liquidaban de otra forma, para noviembre/2022 el Sr. S., abusando de sus cargos y tutela, dio órdenes a los operarios de la planta para que no produzcan y comunicó verbalmente a la patronal, que si no pagan adicionales o extras o premios a la brevedad, se paraba la planta. Que así fue como en el turno noche de ese día, paró la planta en claro perjuicio de la empresa; contrariando incluso el marco convencional negociado. Que, para diciembre de 2022 la empresa había decidido abonar un premio al personal y siendo que a la par, existía un reclamo de encuadramiento convencional, tendiente a pasar de la rama extractiva a la rama cal y piedra, de forma de obtener un aumento salarial; para evitar el conflicto, optó por celebrar con el Sindicato un acta acuerdo en fecha 30/12/2022 homologado por la Secretaría de Trabajo de la Provincia de Río Negro, que puso fin al conflicto e implementó el premio por un plazo de cuatro meses prorrogables. Que para el 06/02/2023 el Sr. S. se hizo presente en el yacimiento con tres personas ajenas a la empresa, sin requerir autorización previa, y ordenó a todo el personal parar la producción y ante el pedido de explicaciones formulado por el Sr. Ricardo Vázquez (encargado de turno), el Sr. S. le dijo que iba a «parar la gente y listo», disponiendo unilateralmente la reprogramación del tiempo de descanso, además de proferirle amenazas a Vázquez. Que habiendo advertido la empresa que el premio referenciado no sólo no había aumentado la producción, sino que la disminuyó y tampoco importaba un mayor ingreso al personal, decidió hacer cambios mas eficientes prorrogar su aplicación para el período junio a agosto 2023 y notificar al personal los parámetros de implementación. Que cuando la Empresa dispuso una prórroga del premio y un nuevo esquema de metas por turnos y sectores que entendía favorecían a los trabajadores, el actor en su rol sindical de AOMA pretendió incluir las horas extras. Que pese a lo expuesto, sin que mediara intimación o reclamo por parte de AOMA y sin cumplimiento a las previsiones de la ley 5255 y 14.786 en fecha 10/10/2023 el Sr. V. S. se presentó en la planta a primera hora y ordenó a los trabajadores parar la producción; en lo que entendió fue un claro abuso de su condición y tutela sindical y como herramienta coactiva dentro de la negociación. Que frente a ello y, no obstante que la empresa dispuso el pago del premio, la notificación a los trabajadores mediante cartelera de las pautas y metas de su pago y la entrega de copia junto al recibo de pago, con copia ante el Ministerio de Trabajo, el Sr. S. como representante de AOMA decidió mantener la medida; situación que motivó el pedido de la empresa a conciliación obligatoria, sin éxito la citación a audiencia de mediación para el día 19/10/2023. Contexto en el cual, ante la amenaza de implementar un nueva medida de fuerza, la sociedad optó por aceptar incluir las horas extras en el premio por los meses restantes, en lo que entendió fue accionar abusivo de S. Agrega que adicionalmente el demandado suele presentarse espontáneamente en la planta o en el yacimiento, ordenando la interrupción de las tareas para realizar «asambleas informativas» o para «cualquier aspecto que él considere relevante» que duran el tiempo que él quiere y sin que medie notificación o reclamación previa. Que así los días 4 y 5 de octubre de 2023 en que S. se presentó y paró la producción para realizar las mencionadas asambleas, sin comunicación previa y pese a que se le pidió que no lo hiciera y cumpliera con las previsiones del art. 53 CCT 38/89, hizo caso omiso al planteo en una actitud intimidatoria hacia la gerencia de la empresa; actitudes estas que entiende importan un abuso de su posición sindical todo lo cual implicó pérdidas económicas para la empresa que cuantificó en \$ 26.000.000. Que finalmente todas las presentaciones efectuadas en el Ministerio para que exhorte a S. a comportarse en el marco de la buena fe y marco legal no resultaron fructíferas. Y que los hechos constituyen injurias suficientes para justificar el desafuero y despido, toda vez que todos los actos de S. que motivan esta acción los entiende contrarios a derecho, alteraron el normal desarrollo de la relación laboral y demuestran una clara intención de perjudicar a la empresa mediante acciones abusivas, intempestivas y maliciosas. Funda en derecho, cita jurisprudencia, ofrece prueba, que resultó ampliada en las presentaciones E0002 -E003 y formula Reserva del Caso Federal.I.2. Por Resolución de fecha 12/12/2023 se hizo lugar parcialmente al pedido de medida cautelar y decretó la suspensión de prestación laboral del Sr. V. S. con goce de haberes por el plazo de 30 (treinta) días (Movimiento I0003), medida prorrogada el 16/04/2024 hasta la celebración de la audiencia del art. 41 de la ley 5631, luego hasta la vista de causa (movimiento I0022) y finalmente, (Movimiento I0040) hasta el dictado de la sentencia definitiva.I.3. Notificado el traslado de la demanda, por Movimiento E0016, el Sr. V. S. contestó demanda, representado por su letrado apoderado Dr. Iván Jesús Bosco solicitando su rechazo. Efectúa negativas y vierte su propia versión de lo sucedido. Dice que la pretensión de la parte actora como empleadora sólo puede comprenderse adecuadamente en el marco de la

conflictiva relación mantenida desde el año 2017 a la fecha por la misma con la Asociación Obrera Minera Argentina (AOMA) seccional Río Negro, ya sea con el secretario General, como con los delegados del personal; con la clara finalidad empresarial de restringir, limitar o suprimir todo tipo de actividad gremial en el ámbito laboral que le pueda generar reclamos o planteos sindicales ante el incumplimiento de las obligaciones patronales, persiguiendo con ello el sometimiento incondicional de los trabajadores. Refiere que Sol Minerales SA confunde los términos de la ley 23551 en cuanto a las funciones, derechos y facultades ante la empresa que le corresponden al delegado gremial, en este caso el Sr. S., con las propias y exclusivas de la Organización Sindical con Personería Gremial -en este caso la Asociación Obrera Minera Argentina, seccional Río Negro, en adelante AOMA. Explica que las decisiones de acción directa en el marco de conflictos colectivos mantenidos con la empresa Sol Minerales y su comunicación a la autoridad administrativa corresponden a AOMA y no al Sr. S. y que, en definitiva, la intencionalidad de la empresa es sacarse de encima de cualquier modo al trabajador. En lo puntual, refiere que el accionar de octubre de 2023 se originó por la aplicación y liquidación por parte de la empleadora del premio por productividad acordado con la entidad gremial; que se trató de un conflicto colectivo que motivó la intervención de la seccional de la AOMA quien tuvo a su cargo la conducción del mismo y las negociaciones con la empresa que llevaron a su solución. Que la entidad Sindical mediante presentación ante la Secretaría de Trabajo de Río Negro ? Delegación Ingeniero Jacobacci de fecha 10/10/23 dio cumplimiento a los términos de la ley 5255 en torno a la adopción de medidas de acción directa, consistentes en la retención del débito laboral por parte de los trabajadores de Sol Minerales ante el agotamiento de las instancias de diálogo con la empresa y que, como delegado del personal, ante el conflicto colectivo en curso, convocó y llevó adelante asambleas con los trabajadores de la planta a fin de informar el desarrollo de las negociaciones por la liquidación del premio por productividad y decidir los pasos a seguir, lo que efectivamente hizo. Que mientras se desarrolló negociación convocada por la autoridad administrativa del trabajo rionegrina, se suspendieron las medidas de fuerza dispuestas por la entidad gremial, arribándose en el marco de la misma a la solución del conflicto, como quedó plasmado en el acta de fecha 19/10/2023 ? en la cual la empresa se comprometió a incorporar las horas extras cumplidas por los trabajadores en la determinación y liquidación del premio por productividad, cuestión ésta que había dado origen al conflicto colectivo. Que en relación a las asambleas de personal entre las facultades que le reconoce el art.43 y conc. de la ley 23.551 para el desempeño de la función de delegado del personal ante la empresa, se encuentra, además de la de reunirse periódicamente con el empleador o su representante, la de realizar reuniones o convocar a asambleas de personal. Si bien puede ser aconsejable cuando la asamblea se realiza en el ámbito de trabajo comunicar la misma al empleador, ello no constituye un requisito legal cuyo incumplimiento genere un reproche. Tampoco impone esa condición previa el Decreto 467/88 reglamentario de la ley 23.551. Todo ello sin perjuicio que en situaciones de conflicto colectivo o crisis en una empresa la comunicación previa de la asamblea de personal resulta de cumplimiento imposible. Que la realización de asambleas en el lugar de trabajo constituye un derecho de los trabajadores y las organizaciones sindicales, las que deben cumplir fundamentalmente con el objetivo informativo y/o resolutivo que motiva su convocatoria y desarrollarse durante una duración razonable en función del tema. Respecto de la valoración que corresponde hacer en relación al supuesto abuso de permisos gremiales no advierte violación de norma legal alguna por su parte, que justifique la sanción del despido tal como pretende la accionante; toda vez que además de ser delegado gremial en la empresa Sol Minerales, ocupa también una de las secretarías dentro de la comisión directiva de la seccional Río Negro de la AOMA, motivo por el cual su actividad gremial no se circunscribe al ámbito de la empresa, sino que abarca otras funciones sindicales ante otras empresas y organismos públicos; todo ello sumado a que, no existe un plazo legal máximo de licencias gremiales para cargos de representación sindical establecido en la ley 23.551, en el decreto reglamentario 467/88 ni en el CCT aplicable a la actividad de la empresa Sol Minerales y que los permisos gremiales otorgados son abonados mayoritariamente por la AOMA, no por la empresa, que sólo le otorga un máximo de tres (3) días al mes, no acumulables. Finalmente respecto del hecho adjudicado a Ricardo Vázquez señala en primer término que no es un compañero de trabajo sino que cumple funciones como Supervisor de la empresa Sol Minerales, puesto jerárquico que no se encuentra comprendido dentro del CCT ni en la representación gremial de AOMA no han tenido entidad suficiente para tipificar ningún delito, ya que de lo contrario no se entiende que sólo haya efectuado una exposición policial y no una denuncia penal. I.4. Por movimiento E0018 se sustanció el traslado en los términos del art 38 de la ley 5631 y en Movimiento I0019 la celebración de la audiencia en los términos del art. 41 de la ley 5631. I.5. En fecha 06/06/2024, movimiento E0025 la parte actora denunció como hecho nuevo, que el día 30/05/24 a las 18:30 dirigentes de AOMA, empleados de la empresa, ingresaron a la misma sin autorización ni aviso previo, a sabiendas que a esa hora no hay personal administrativo, ni entrada y salida de personal con el objeto de realizar una reunión con delegados y personal. Que entre estas personas estaba el Sr. V. S., quien no sólo violó la propiedad privada, sino que también violó la medida cautelar ordenada por esta Cámara del Trabajo. Que Personal de Recursos Humanos (Sr. Antonio Cariman) les advirtió que estaba ingresando sin autorización previa a una propiedad privada y que debían retirarse. A esto, los Dirigentes Sindicales hicieron caso omiso de forma prepotente, avanzaron hasta un vestuario dentro del edificio donde procedieron a

realizar una suerte de asamblea con delegados y parte del personal. Agregó que luego, se presentó la Gerenta y les insistió en que se retiren, lo que motivó la formulación de una denuncia penal legajo MPF-BA-03350-2024 de Fiscalía y el registro adjunto de la prueba de audio (Movimiento E0024).I.6. Corrido que fuera traslado del Hecho Nuevo (I0025), la parte demandada no respondió.I.7. Abierta la causa a prueba se agregó la obrante en el sistema y se celebró el 20/11/2024 la audiencia de Vista de Causa, declarando en la misma la Sra. Rosana Lanza, el Ricardo Vázquez, el Sr. Alfredo Huinca y la Sra. Etel del Valle Muñoz.Se pusieron los autos a disposición de las partes para alegar, ejerciendo su derecho la parte actora (Movimiento E0039) y la demandada (E0038).I.8 Finalmente pasaron los autos al acuerdo, encontrándose en condiciones de recibir el presente pronunciamiento, conforme sorteo realizado por movimiento I0049.II) Los hechos:Conforme lo dispuesto por el inc. 1ero. del art.55 de la ley 5631 habré de referirme en primer término a las cuestiones de hecho que -relevantes para la resolución de la litis- considero probadas y las que no.Así, con los elementos constitutivos del proceso, demanda, contestación, documentación con ellos adjunto -en tanto no fueran objeto de expreso desconocimiento- tengo por probado que en curso del año 2023 el Sr. V. S. ejerció el cargo tanto de delegado sindical interno en la empresa Sol Minerales y Servicio SA como Secretario gremial e interior de AOMA.-En los términos en que fuera iniciada esta acción por Sol Minerales SA con el objeto de obtener la exclusión de la tutela sindical del demandado, Sr. V. S., a los fines de verificar las circunstancias fácticas, corresponde analizar la prueba testimonial producida en la audiencia de vista de causa, a la luz de los expedientes judiciales y administrativos que conforman la prueba reunida en autos.Así, por Movimiento I0041 lucen incorporados los expedientes tramitados ante el Ministerio de Gobierno, Trabajo y Turismo de la Provincia de Río Negro.Del expediente tramitado en la Delegación Bariloche (fs.1/2) surge la solicitud de la parte actora, para que el Organismo fije audiencia de conciliación con motivo de decisión del demandado, en su condición de Delegado gremial interno y Secretario Gremial e Interior de AOMA de parar la planta si no se pagaban adicionales extras (29/11/22).Del Expediente N°60.005-G-2023 iniciado el 13/03/2023 ante la Delegación I. Jacobacci, surge la presentación del Sr. S. ante el Organismo, solicitando audiencia de conciliación con la parte actora para intentar acordar la hora de viaje; pretensión ésta acordada en ocasión de desarrollarse la audiencia en cuestión (fs.3).Expediente N°60.020-S-2023 iniciado el 02/10/2023 ante la Delegación I.Jacobacci solicitando audiencia con la empresa Sol Minerales y Servicios SA con motivo de descuentos de dos trabajadores, oportunidad en la cual (fs.10) el demandado dejó constancia que «reconocía que, fue un error y mal asesoramiento a los afiliados y compañeros»; arribándose a un acuerdo al respecto.Expediente 60.023-S-2023 tramitado ante la Delegación I. Jacobacci surgen los antecedentes vinculados a las medidas de fuerza del 10 y 11 de octubre de 2023 en torno al adicional empresa denominado «premio por producción», las medidas de fuerza adoptadas y del Expediente N° 60.003-G-2023 los antecedentes vinculados a la exposición policial del Sr. Ricardo Vázquez en su condición de encargado de turno.Ricardo Vázquez en ocasión de prestar declaración testimonial, explicó los hechos del 6 de febrero de 2023 que motivaron su exposición policial. Manifestó que en esa oportunidad llevando pocos días de encargado de turno se presentó el Sr. S. con tres o cuatro personas más, que no se identificaron y le dijeron que iban a hacer una reunión. Precisó que al consultarle si habían informado o comentado a alguien de la empresa sobre la reunión, a lo que le contestó que «no tenía que avisar a nadie, que la iba a hacer y listo, que no le podía decir nada». Que consecuentemente así lo hicieron manteniendo la reunión a partir de las 17.30 hs. Que, posteriormente terminaron la reunión y le dijeron «que acaba de terminar, que a partir de entonces empezaba a correr la hora del descanso del personal». Agregó que al pedirle que se manejaran dialogando y que le hablara bien el demandado se enojó y le empieza a gritar» diciéndole que le iba a hablar de la manera que se le daba la gana y que él no era nadie; aclarando que «yo a vos te voy a curar»; sumado a que en ese momento otra de las personas que habían ingresado con el demandado tomó del hombro al Sr. S.y le dijo «déjalo gordito a este lo vamos a hacer cagar». Aclaró el testigo que fue tanta la presión y el desgaste ejercido por el demandado que no continuó a cargo del turno; ya que le prohibía a la gente compartir mate con él, le hizo una denuncia que consideró falsa, le decía al personal que con un par denuncias mas, exigiría su despido y si no paraban la planta; todo ello además que sistemáticamente organizaba asambleas sin avisar en el turno a su cargo y, no en los demás»Etel del Valle Muñoz en su declaración expuso las circunstancias de su ingreso en la empresa en julio de 2023, su formación profesional de Ingeniera y responsabilidad gerencial a cargo. Que en lo puntual que al ingresar a trabajar mantuvo interacción con los delegados fluida, amena y respetuosa; pero el Sr. S., que era otro delegado se encontraba con un tema médico. Que en septiembre/23 cuando se reintegró el demandado empezó a encontrar su resistencia a las medidas de optimización del funcionamiento de la planta que consideraba necesario aplicar y que eran inherentes al cuidado de materiales y equipamiento, Que en ocasión de realizar un recorrido por la planta con la persona que en ese momento estaba como jefe de producción estaba todo parado; que entonces preguntó por qué estaba la planta parada una hora, con el costo de arranque y contingencia de rotura, le dijeron que «el delegado V. S. en algún momento decidió que la planta debía parar una hora». Expuso como las decisiones adoptadas por el demandado fueron tendientes a restringir la producción. Agregó el control de ausentismo y producción que tuvo a cargo y cómo advirtió la cantidad de ausencias del demandado por permisos sindicales que no se avisaron con tiempo, ni permitían organización y que excedían incluso a licencias de

largo tratamiento del personal. Finalmente agregó como con el paso del tiempo la relación con el demandado comenzó a ponerse más compleja, comenzó a relacionarse con ella levantando la voz, a recibir las amenazas de medidas de fuerza, amenazas de asamblea. De repente empezaron a haber asambleas intempestivas, de una hora por cada turno que incluso veía que ni siquiera eran reales porque «estaban tomando mate o no están hablando realmente temas importantes». Que nunca le avisaban con antelación y ni siquiera tenía un temario. Expuso el contexto de las medidas de fuerza de octubre y diciembre de 2023; la distorsión de la información dada al personal por parte del demandado y de cómo pasada la instancia de gritos, el trato del demandado hacia ella se tornó intimidatorio y violento en todas las formas que llegó a ponerla muy mal; siendo la primera vez después de veinticinco años de ejercicio profesional incluso entre hombres y con una carrera universitaria de casi diez años, también con hombres que llegó a ponerse extremadamente mal. Preciso que el demandado le gritó, delante de testigos, sumado a que, con esas expresiones violentas que le parecía que se le iba a venir encima, debió hacer la denuncia. Expuso finalmente el episodio en el cual violando la medida de protección y acercamiento que dispuso el Tribunal del Trabajo a su favor, el demandado igualmente se apersonó en la planta. Este testimonio resulta concordante con los hechos tenidos por ciertos y acreditados en la sentencia firme y consentida dictada por este Tribunal en autos M.E.D.V. C/ S., V. S/ DENUNCIA ART. 72 LEY 5631, EXPTE. NRO. BA-01283-L-2023 en los que se dejó sentado «Así, con los elementos constitutivos del proceso, demanda, contestación, documentación con ellos adjunto -en tanto no fueran objeto de expreso desconocimiento- tengo por probado que las conductas de V. S. hacia E.d.V.M. y denunciadas por ella, configuraron un menoscabo a los derechos de ésta última en los términos del art.3 de la Ley 26.485 en cuanto establece derechos protegidos a una vida sin violencia y sin discriminaciones; la integridad física, psicológica; que se respete su dignidad, reputación y a la igualdad real de derechos, oportunidades y de trato entre varones y mujeres». Entiendo entonces acreditadas las conductas y los hechos invocados por la parte actora vinculadas con el ejercicio por parte del Sr. S. de vías de hecho, consistentes en la implementación de asambleas y reuniones con el personal de forma intempestiva, sin coordinación temporal con la empresa, sin comunicación posterior formal de temario; al igual que el de gestión y promoción de medidas de paro como metodología de negociación y no de fracaso de la misma; todo ello con formas de vinculación con quienes ejercen cargos de responsabilidad de sector, de turnos y gerencial de empresa de modo violento, agresivo, amenazante, incluso encuadrado en conductas propias de violencia de género. Es que sin perjuicio del doble rol que una fracción de tiempo, ejerció el demandado, tanto de delegado interno, como de Secretario gremial e interior de AOMA, encuentro acreditado, no sólo su apartamiento a las recomendaciones y conceptos que el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT ha formulado sobre la huelga y el paro -al entender que es el último recurso de que disponen las organizaciones de trabajadores para hacer valer sus reivindicaciones, en el entendimiento que es un derecho fundamental pero no un fin en sí mismo, en tanto revela el fracaso de una negociación y es la expresión de situaciones a veces muy profundas (Recopilación de 1985 párrs, 362, 363, 364 y 689)-; sino que, la metodología de acción por él utilizada, consistente en la imposición de decisiones inherentes a la organización de la empresa empleadora, licenciamiento gremial sin preaviso, ni limitante temporal y su vinculación violenta con amedrentamientos hacia el personal de dirección y/o responsabilidad de la empresa, también colisionan con la necesaria interlocución que debe haber entre el delegado interno y la gerencia de personal, de forma tal que facilite la armonización de las relaciones laborales al interior de la misma, actuando en tenor preventivo de los conflictos. Así la escalada de violencia que tomó el accionar del demandado en los meses anteriores al inicio de estas actuaciones, en los que, i) a la práctica de licenciamiento sindical inconsulto, falto de antelación y sin precisa justificación; ii) de imposición de la oportunidad de tiempo y extensión de asamblea de personal, de imposición en la diagramación de tareas u horas de refrigerio; iii) de desautorización a las jefaturas de sector; iv) de gestión de medidas de paro, como medio de negociación, se le fue adicionando, v) el uso de la fuerza y violencia verbal y amenazas; a punto tal de consentir y participar pasivamente expectante ante la amenaza de una de las personas que lo acompañaron en el ejercicio de su función sindical a la asamblea de febrero de 2023, cuando para dejarlo tranquilo advirtió «quedate tranquilo gordito lo vamos a hacer cagar (en alusión al Sr. Ricardo Angel Vazquez; respecto a quien, vi) que en los meses siguientes expusiera al personal de la planta que iba a obligar a que lo despidan; instando al personal para que no mantenga vinculación y/o interacción social de camaradería laboral con él, llegando al punto que el entonces Jefe de turno opte por renunciar a la Jefatura y vii) el ejercicio de violencia verbal y amedrentamiento hacia la gerencia a cargo de la Ingeniera E.d.V.M., a punto tal de verse obligada a presentar una denuncia en su contra en los términos del art. 72 ley 5631; cuyos hechos denunciados se tuvieron por acreditados. III) La decisión: Los hechos resultan a mi juicio, de una gravedad tal, que justifica la pérdida de confianza argüida por la parte actora para requerir la exclusión de la tutela sindical, máxime cuando la parte demandada no sólo no produjo prueba alguna idónea para desvirtuar los hechos en su contra invocados, el alcance de la prueba de audio incorporada a la causa, sino que los conceptos vertidos en la sentencia dictada en el expediente M.E.D.V. C/ S., V. S/ DENUNCIA ART. 72 LEY 5631, EXPTE. NRO. BA-01283-L-2023 se encuentran firmes. No advierto por otro lado que existan en autos elementos que permitan concluir que el pedido patronal pueda tener por objeto la violación de las garantías previstas en la ley 23.551, ya que la

propia declaración del testigo propuesto por la parte demandada -Alfredo Huinca-, que es quien ejerce el cargo actual de delegado sindical interno, después del vencimiento del mandato del Sr. S., dio cuenta que ejerce con normalidad su cargo, no tiene inconvenientes en articular con la empresa las inquietudes del personal, solicita con la antelación que le permite su cargo (normalmente de dos días) licenciamientos, dio cuenta del ejercicio regular de ese derecho, como el de la convocatoria a reuniones y asambleas de personal, coordinando horarios en cada turno con la gerencia de la empresa. Por ello, en aras de resolver el planteo, resulta pertinente en éste punto referir a la sentencia dictada por la CSJN en autos «Recurso de hecho deducido por la demandada en la causa Universidad Nacional de Rosario c/ Calarota, Luis Raúl s/ exclusión de tutela sindical», extraído de la página de S.A.I.J., en el que el voto de la mayoría expresó: «Así, el art. 48 de la ley 23.551 dispone que «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»; y el art. 52 refuerza la tutela legal estableciendo que «los trabajadores amparados. no podrán ser suspendidos, despedidos ni con relación a ellos podrán modificarse las condiciones de trabajo, si no mediare resolución judicial previa que los excluya de la garantía». Ahora bien, si la garantía consiste, precisamente, en que no caben tales medidas «salvo que mediare justa causa», es indudable que la resolución judicial previa a la que alude el art. 52 solo puede excluir dicha garantía a partir de una cabal comprobación del motivo justificado que el empleador invoque. Comprobación que, huelga decirlo, solamente puede hacerse a partir de una concreta especificación en la demanda de la medida que se pretende adoptar, pues de otro modo los jueces no podrían evaluar si las razones que se alegan guardan relación o proporción adecuada con el despido, la suspensión o la modificación contractual de que se trate». -En tal sentido, no debemos olvidar que el ejercicio de cargos gremiales no es una «carta blanca» o «tarjeta de indemnidad» para ejercer cualquier tipo de acto aún contrario al de ley, ya que si bien en orden a defender los derechos de los trabajadores, éstos y sus representantes poseen facultades constitucionalmente reconocidas para tomar variados tipos de medidas, el ejercicio de estos derechos posee el límite del respeto de los derechos del empleador y de terceros ajenos a la relación laboral. Es que, si bien el demandado detenta un cargo representativo gremial, nunca dejó de ser empleado de la empresa Sol Minerales y Servicios SA y, en tal calidad, posee los derechos, pero también está sujeto a los deberes que le impone la normativa del capítulo VII de la LCT, entre los que se encuentran los básicos de buena fe, lealtad, corrección y confianza en él depositados. El Dr. Julio J. Martínez Vivot, en su obra «Elementos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social», pág. 376, refiriéndose al tema que nos ocupa, sostiene que: «Cabe advertir que el ejercer estas funciones sindicales, con las garantías indicadas, no confiere al representante gremial una verdadera inmunidad». Analógicamente «la tutela sindical tiene por finalidad la protección de la actividad gremial objetivamente y no del dirigente como sujeto de un fuero especial» (Trabajo y Seguridad Social octubre de 1993, pág 907 y sgs). Cámara del Trabajo de San Francisco, Provincia de Córdoba, en un fallo de julio 5 de 1991 autos:» BANCO BICA COOPERATIVO LTDO. C/STICCA ARIEL» (sic). En conclusión y más allá del manejo inconsulto del demandado en el ejercicio de su función sindical; al imponer sin aviso, ni coordinación, asambleas, licenciamientos sindicales, y gestionar paros como metodología de negociación, el componente de la metodología de uso de la agresión verbal, violencia y amenazas encuadrado incluso en ejercicio de violencia de género constituyen un hecho por sí sólo sancionable, suficientemente grave como para excluir la tutela -Es que precisamente el delegado de fábrica, por razón de esa condición, debe ser el primero en la defensa de los intereses de los trabajadores, pero también debe el ejemplo del «buen trabajador» (Trab. Nro. 1 Morón, diciembre 27-1990, pág. 560 TySS, Tomo XVIII) porque «El carácter de dirigente gremial del trabajador le impone hacer un análisis más riguroso de sus actitudes. Los derechos que los preceptos legales atribuyen a los dirigentes sindicales no constituyen un salvoconducto contra cualquier arbitrariedad que puedan cometer». (CS, 1993/02/16. Riobo, Alberto c/ La Prensa S.A. Fallos 316:145).? En el mismo sentido se ha dicho «Resulta por demás justificado el apartamiento del delegado gremial cuando las conductas asumidas muestran a las claras un principio contrario al pretendido en la ley de asociaciones profesionales, ya que en lugar de tutelar y bregar por la seguridad de los trabajadores y sus bienes, el delegado se transforma en un cancerbero de sus representados coaccionándolos para que adopten determinada conducta».» La calidad de dirigente gremial, en la medida que da derechos y su correspondiente protección prevista por la ley 23.551, también le acarrea obligaciones, tal vez más éstas que los primeros atento el rol de liderazgo que ejerce. La calidad de dirigente gremial no puede otorgar al demandado un ejercicio abusivo de su derecho amparado en esta trascendente y delicada función que a no dudar, requiere mayores exigencias de adecuado cumplimiento». (Trab., Bahía Blanca 1995/06/02. Organización Coordinadora Argentina S.A. c/ Muñoz, Claudio. LL Buenos Aires, 1995- 817). Por lo expuesto, al acuerdo propongo al acuerdo: 1) Hacer lugar a la demanda de autos y disponer la exclusión de la tutela sindical del demandado Sr. V. S.-2) Imponer las costas al demandado, en virtud del principio objetivo de la derrota (arts. 31 Ley 5631 y 68 y sptes. CPCC).-3) Regular los honorarios profesionales del Dr. Carlos Fernández Bardaro y Dra. María Laura Loureyro, en conjunto y proporción de ley por su actuación como apoderada y patrocinante respectivamente de la parte actora, en la suma equivalente a (.) JUS, y los del Dr. Iván Jesús Bosco por su actuación como apoderado del demandado en la suma equivalente a (.) JUS. Conf. arts. 1, 6, 8, 9, 10, 11, 40 y ccdtes. de la ley

2212.Dichas sumas incluyen la actuación procuratoria de los letrados, deberá aditarse sobre ellas el I.V.A. en caso de corresponder y abonarse en el plazo de diez (10) días de notificados conf. art. 55 inc. 5 Ley 5631.Mi voto.A la cuestión planteada, el Dr. Juan A.Lagomarsino dijo:-Por sus fundamentos, adhiero al voto que antecede.Mi voto.A la cuestión planteada, el Dr. Juan P. Frattini dijo:-Por sus fundamentos, adhiero al voto que antecede.Mi voto.Por todo lo expuesto, la Cámara Primera del Trabajo de la IIIa. Circunscripción Judicial, RESUELVE:I) HACER LUGAR a la demanda de autos y disponer la exclusión de la tutela sindical del demandado Sr. V. S.II) COSTAS: Imponer las costas al demandado, en virtud del principio objetivo de la derrota (arts. 31 Ley 5631 y 68 y sptes. CPCC).-III) REGULAR los honorarios profesionales del Dr. Carlos Fernández Bardaro y Dra. María Laura Loureyro, en conjunto y proporción de ley por su actuación como apoderada y patrocinante respectivamente de la parte actora, en la suma equivalente a 15 JUS, y los del Dr. Ivan Jesus Bosco por su actuación como apoderado del demandado en la suma equivalente a 10 JUS. Ello conforme arts. 1, 6, 8, 9, 10, 11, 40 y ccstes. de la ley 2212).Dichas sumas incluyen la actuación procuratoria de los letrados, deberá aditarse sobre ellas el I.V.A. en caso de corresponder y abonarse en el plazo de diez (10) días de notificados, conf. art. 55 inc. 5 Ley 5631.IV) PRACTÍQUESE por OTIL liquidación correspondiente a impuestos y contribuciones de ley (Formulario F-008) para dar cumplimiento a lo dispuesto por los arts. 39 y 40 de la ley 5335, el art. 71 y ss. del Código Fiscal, la acordada 10/03 del STJ, arts. 17, 23 y 24 Ley 2716, modificada por Ley 4926, y la Acordada N° 18/14 del S.T.J.V) Notificación conf. art. 25 Ley 5631. Registración y protocolización automática en el sistema. Incorpórase al Representante de Caja Forense al expediente a los efectos de la notificación de la presente.AUTELITANO, ALEJANDRA ELIZABETHLAGOMARSINO DE LEON, JUAN ALBERTOFRATTINI, JUAN PABLO