------ En la ciudad de Rawson, Capital de la Provincia del Chubut a los 3 días del mes de septiembre de dos mil veinticuatro, se reúnen en Acuerdo los integrantes de la Sala Civil, Comercial, Laboral, Contencioso Administrativa, de Familia, Rural y de Minería del Superior Tribunal de Justicia, con la presidencia del Dr. Ricardo Alberto Napolitani y la asistencia de la Dra. Silvia Alejandra Bustos y del Dr. Mario Luis Vivas, para dictar sentencia en los autos caratulados **«C., J. C. c/ PROVINCIA DEL CHUBUT s/ Acción de Reinstalación»** (Expte. 26021 - Año 2024), según el sorteo practicado en fecha 22/05/2024. ----------

------ Acto seguido se resolvió plantear y votar las siguientes cuestiones, **PRIMERA**: ¿Es procedente el recurso de apelación? y **SEGUNDA**: ¿Qué pronunciamiento corresponde dictar? ----------

------ **A la primera cuestión el Dr. Ricardo Alberto Napolitani dijo**: ----------

------ **I.- Trámite en las instancias previas. Sentencias de Primera Instancia y de Cámara**. ----------

------ La sentencia definitiva de primera instancia hizo lugar parcialmente a la demanda entablada por el Sr. J. C. C. Declaró la nulidad de la Disposición N° 36/2023 PHLCH de fecha 28/3/2023, y rechazó el planteo de nulidad de las sanciones de apercibimiento de fecha 10/8/2020 y 6/9/2022, y del sumario administrativo en curso. Impuso las costas en un 50 % al actor y en un 50 % a la accionada y reguló honorarios. ----------

------ En lo que aquí concierne, la juzgadora de grado, al abordar la cuestión relativa a las sanciones ya aplicadas, comenzó por determinar si la empleadora conocía que el actor formaba parte de la Comisión Revisora de Cuentas de A., cargo ocupado desde el año 2017 -períodos 2017/2021 y 2022/2026-. Argumentó que, acreditado que integraba la A. en calidad de Primer Revisor de Cuentas Suplente en el período 2017/2021, mandato prorrogado por la emergencia COVID 19 hasta la asunción de la nueva comisión directiva el 15/6/2022, de acuerdo a lo

establecido por el art. 48 de la ley 23.551, la prohibición regulada se extendería hasta el 15/6/2023. Sumó que atento que el 9/5/2023 el actor notificó integrar la nueva Comisión Directiva, lo que surge de las actuaciones sumariales acompañadas por la accionada, tal protección se extiende hasta el 15/6/2027. -----

------ Ingresó luego en el análisis de las tres sanciones impuestas. Razonó que todas se encuentran incluidas en el plazo de protección que ampararía al actor por el cargo que ocupara en la A. en el primer período identificado, en tanto que las del 6/9/2022 y 28/3/2023 entrarían en la protección legal de ambos mandatos. Ante la defensa planteada por la demandada referida a la falta de notificación por parte de la A. de las autoridades del período 2022/2026, señaló que «en la nota que le remite a la entidad gremial en fecha 15/05/2023 solamente le pregunta sobre la notificación de las autoridades electas para el período 2022/2026, pero no efectúa consulta alguna respecto de la notificación de la anterior Comisión (período 2017/2021, prorrogado hasta 2022 por la normativa anteriormente citada)», a lo que sumó que «tampoco negó la accionada que la asunción de las autoridades del período 2017/2021 se realizó en un acto público en el auditorio de la Legislatura». -

------ A su vez, abordó el argumento relativo a que la forma escrita de comunicación es un requisito ineludible y en su ausencia la protección sindical no surte efecto. Dijo que «la notificación del resultado de la elección -art. 49 LAS- apunta a que el formato escrito genere verosimilitud en la comunicación, pero la previsión legal no obsta para que se generen iguales efectos jurídicos, si se logra acreditar el conocimiento de la empleadora por cualquier otro medio de prueba. La norma solamente protege a quien de buena fe desconoce un hecho que se le pretende oponer y no a quien efectivamente lo conoce y pretende escudarse en la ausencia de comunicación» y trazó una analogía con lo dispuesto por los arts. 177 y 178 de la LCT y el modo en que han sido interpretados. Entendió así que «en virtud de la protección constitucional y supra constitucional de la actividad sindical y el objeto mismo de ella, lo que debe requerirse es la prueba del conocimiento por parte del empleador, del desempeño de un cargo sindical por parte de quien se pretende sancionar y el recaudo de la comunicación escrita puede suplirse por otros medios de prueba, si los mismos dan cuenta del conocimiento del empleador del carácter de

representante sindical del trabajador. Lo contrario podría justificar, por ejemplo, que se apliquen sanciones o se despida a un trabajador amparado por esta garantía y con quien el empleador por ejemplo concertó una negociación colectiva, por el solo hecho de no existir la comunicación escrita, lo cual luce contrario a la lógica y a la protección que se pretende». ----------

------ Sentado ello, siendo carga del accionante acreditar el conocimiento de la empleadora del carácter de autoridad sindical, no habiendo negado la demandada que la asunción de las autoridades de A. para el período 2022/2026 se realizó en un acto público en el auditorio de la Legislatura del Chubut, con la participación de las máximas autoridades de la C., circunstancia acreditada con prueba testimonial -declaraciones de J. J. B. y L. B.-, entendió probado el conocimiento del carácter de representante sindical durante esos años. Indicó que «pese a no haber notificado de forma escrita las autoridades electas de A. al empleador, la asunción de la Comisión Directiva para el período 2022/2026 contó con la participación del empleador, en la persona de su máxima autoridad (el Vicegobernador R. S., Presidente de la Legislatura), y de varios Diputados y Diputadas, por lo que a octubre de 2022 estaba la empleadora en conocimiento del cargo gremial del accionante». Por el contrario, concluyó que el actor no logró probar tal conocimiento previo a esa fecha. Ello así, resolvió que solo correspondía declarar la nulidad de la sanción posterior al momento indicado (10/2022), esto es de la suspensión de fecha 28/3/2023, pues allí la empleadora ya conocía la protección de la que gozaba y la aplicó igualmente sin previa exclusión de la tutela sindical que lo amparaba (SD Nº 199/2023). ----------

------ La demandada apeló lo resuelto (ID 1258251), expresó agravios mediante escrito ID 1271665. Cuestionó la interpretación efectuada del art. 49 de la ley 23.551, la que calificó de errónea en cuanto a los requisitos de comunicación y conocimiento del empleador del nombramiento del trabajador como delegado gremial y, en consecuencia, de la obtención de la garantía establecida. Aseveró que no se acreditó haber cumplido con la notificación escrita, deficiencia que erradamente se suplió con el presunto conocimiento adquirido a través de un acto de asunción de la comisión directiva, en franca oposición a la norma. Hizo hincapié en prueba documental (Notas N° 28 SL.HL/2023 del 15/5/23 y la recibida por la

Secretaria Legislativa el 29/5/23), resaltó que al tramitarse los dos primeros sumarios no tenía conocimiento efectivo de la condición sindical, y subrayó que el Certificado de Autoridades que debía presentar la A., entidad con personería gremial, constituye un instrumento público destinado a acreditar quiénes son los representantes sindicales y cuál es la vigencia del mandato. Esgrimió que aún en la posición más flexible se exige que el empleador tenga conocimiento indubitable y fehaciente de la designación respectiva, por lo que -dijo- las presunciones o el conocimiento presunto no serían un método adecuado. ----------

------ Corrido traslado a la contraria, el actor contestó mediante escrito ID 1284754. Refirió a los principios de buena fe, diligencia y colaboración; señaló que la expresión de agravios se funda en idénticos argumentos que la contestación de demanda, lo que basta para rechazar la apelación; y resaltó que el art. 49 de la ley 23.551 exige que el empleador tenga conocimiento, siendo innegable que lo tenía. Puntualizó que quedó absolutamente probado que todos los diputados, encabezados por el Vicegobernador R. S., pusieron en funciones y proclamaron a los actuales miembros de la Comisión Directiva de la A., en un acto organizado a tal fin y en la sede de la Honorable Legislatura de la Provincia del Chubut, a lo que sumó la mención de otras actividades en las que las autoridades de la Legislatura así los han reconocido, avalado y consentido. Para cerrar, destacó el contrasentido en el que incurre la recurrente al analizar las notas a las que refiere. ----------

------ La Sala B de la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Trelew confirmó la SD N° 199/2023 en todo aquello que fuera materia de agravios. Impuso las costas de segunda instancia a la demandada y se pronunció sobre honorarios (SDL N° 5/2024).

------ Votó en primer lugar el Dr. Guillermo Walter quien, luego de señalar que la expresión de agravios se encontraba rayana a la deserción (ap. 2.2), argumentó: 1) debo determinar si el conocimiento del empleador de la integración del trabajador de la Comisión Directiva de la A. a través de un acto público, amén de una comunicación escrita y formal, es suficiente para que adquiera la tutela del art. 48 de la ley 23.551; 2) no está discutido que integró la Comisión Directiva proclamada en el salón auditorio de la Legislatura -2017/2021-, prorrogada ante la emergencia

dictada por la COVID 19, iniciando un nuevo período el 15/6/2022 hasta el año 2027, siendo proclamado en octubre de 2022 en otro acto realizado en el salón auditorio, encabezado por el Vicegobernador de la Provincia, en presencia de Diputados y Diputadas, y notificada formalmente la designación al empleador mediante comunicación del 9/5/2023; 3) el art. 49, inc. *b*, ley 23.551, determina que la designación como delegado gremial debe ser comunicada al empleador, la que se probará mediante telegrama o carta documento u «otra forma escrita», cuestión cuya interpretación encuentra dos posiciones; 4) la primera, restrictiva o rígida, sostiene que la norma requiere que la comunicación sea por escrito sin excepciones, es constitutiva de la protección sindical, y no admite otros medios de prueba -hay que acreditar el acto de la comunicación, no el conocimiento de la designación-; 5) la segunda, flexible, postula que la comunicación por escrito es *ad probationem* y no *ad solemnitatem*, si el empleador conoció la situación la garantía funciona aún en ausencia de notificación o notificación tardía -lo esencial es que la designación y actuación haya ingresado en la esfera de conocimiento del empleador-; 6) este STJ en la SD N° 3/SRE/2017 reflejó la discusión y, aun cuando recordó su pretérita posición restrictiva (SD N° 19/SCA/2015; 52/1992, 54/1992 y 18/SRE/1998), reconoció la tendencia hacia la flexibilidad, hacia la amplitud de criterio; 7) me postulo en la postura flexible, si bien la comunicación que refiere el inciso *b* del art. 49 de la LAS debe ser realizada por escrito, no es indispensable la comunicación expresa, con las ritualidades que marca la norma, si no existe duda que el empleador tuvo conocimiento efectivo del carácter de representante sindical de su empleado y no impugnó oportunamente esta circunstancia; 8) tal postura defiende la buena fe en las relaciones que deben existir entre empleador y trabajador; 9) no puede olvidarse que detrás de la cuestión se mantiene expectante el derecho humano a la libertad sindical, protegido por normas de diverso rango -constitucional, convencional, supralegal y legal-; 10) la cobertura específica de la tutela sindical como derecho humano de acuerdo al art. 48 de la ley 23.551 es amplia; 11) el trabajador es un sujeto de especial tutela, la que se maximiza en aquellos casos en donde se ejerce una representación sindical; 12) la CSJN ha dictado diversos fallos dando evidentes muestras de la protección que la tutela de la libertad sindical precisa; 13) la ley 23.551 es anterior a la reforma constitucional del año 1994, por lo que no puede

obviarse reinterpretarla a la luz de los parámetros que el nuevo bloque constitucional ha establecido. ----------

------ Ingresando a la cuestión a resolver, apuntó que: 14) es un contrasentido señalar que el acto celebrado en octubre de 2022 pudo causar efectos jurídicos en relación a la protección sindical para el futuro más no asignarle el mismo resultado a igual acto realizado cinco años antes, en el año 2017, para darle idéntica protección a las sanciones del 10/8/2020 y 6/9/2022; 15) desde ese momento hasta el año 2022 el actor ejerció funciones sindicales dentro de la Legislatura, siendo reconocido por su empleador como tal a través de distintos actos, a pesar de no haber recibido formalmente una comunicación de su designación; 16) aquel acto público, como tal, tuvo los efectos de un reconocimiento, lo que en los hechos demostró que no fue necesaria una comunicación formal adicional; 17) la conducta de las partes es un elemento de convicción corroborante de las pruebas, asociado a la regla esencial de interpretación que postula la buena fe; 18) la buena fe es una exigencia que domina todo el ordenamiento jurídico y el Estado debe actuar como su primer custodio; 19) no está discutido el acto celebrado en octubre de 2022, donde se puso en funciones a la nueva Comisión Directiva, con presencia del Sr. Vicegobernador de la Provincia, quien ejercía la Presidencia de la Legislatura en los términos del art. 130 de la CPcial., y por lo tanto la representaba; 20) según la prueba testimonial fue el mismo Vicegobernador quien presidió el acto donde se entregaron los certificados o diplomas a las autoridades entrantes; 21) si bien no existe prueba al respecto en el expediente, no me caben dudas que este tipo de actos son dejados en constancia en sus actas correspondientes; 22) ello así, a pesar de no existir una comunicación escrita de la asociación sindical o el trabajador sobre la integración del actor en la Comisión Directiva para el nuevo período, no existe ningún tipo de duda que el empleador tomó efectivo, real e indubitadamente conocimiento de ese carácter en forma previa a la sanción de suspensión por ser quien organizó y realizó un acto público, encabezado por su representante institucional, donde lo reconoció en dicho carácter; 23) concluir en contrario sería atribuirle al requisito de la comunicación un excesivo y manifiesto formalismo que no se condice con la tutela de los derechos sindicales; 24) habiendo tomado conocimiento efectivo y real, sin duda alguna, sobre las funciones sindicales del actor, no resulta razonable negar la garantía con el

argumento de la A. en relación a que la demora en la comunicación escrita se dio por la falta de certificación de autoridades expedida por el Ministerio de Trabajo; 25) la tutela constitucional no puede quedar condicionada a una circunstancia que excede al trabajador, como es la demora del Estado Nacional en emitir una certificación de autoridades, máxime cuando esto no es requisito que la LAS establezca; y 26) de ser así, el formalismo estricto imperaría por sobre la finalidad tutelar de la norma (ver en especial aps. 2.4 a 2.15). ----------

------ En síntesis, al concluir que el recurso de apelación debía ser rechazado, en el ap. 2.16 de su voto sintetizó su posición y dijo: «considero que -en el marco del principio de la buena fe y la protección constitucional y convencional de la libertad sindical- la comunicación que plantea el inc. b del art. 49 de la Ley 23.551 debe ser escrita, salvo que se acredite *sin lugar a dudas* que el empleador tomó conocimiento real y efectivo de las funciones sindicales del trabajador y sus alcances, y no ejerció oportunamente las medidas de impugnación correspondientes. Con ese marco, concluyo que la realización de un acto público en el salón Auditorio de la Honorable Legislatura de la Provincia del Chubut, con la presencia de su Presidente y diversos/as Diputados/as provinciales, donde se proclamó y puso en funciones al actor como parte de la Comisión Directiva de Asociación Provincial de Empleados Legislativos del Chubut, puede ser tenida como efectiva comunicación en los términos de la norma arriba mencionada; máxime cuando esta persona venía desarrollando esas funciones desde un período anterior que no fue desconocido por la empleadora». ----------

------ Votó en segundo lugar el Dr. Lucero quien, luego de rememorar las razones dadas en la sentencia apelada, argumentó: 1) la Jueza *a quo* asignó relevancia a determinar si la empleadora tenía conocimiento -o no- del carácter de integrante de la Comisión Revisora de Cuentas de A. del actor, en tanto entendió que ello suple la notificación por escrito exigida por el art. 49, inc. *b*, de la ley 23.551; 2) esta inteligencia comporta un posicionamiento distinto al postulado por la demandada, quien insiste en sostener la posición planteada al contestar demanda, centrada en postular el carácter constitutivo de la comunicación exigida por el art. 49, inc. *b*, de la LAS; 3) reiterar un planteo defensivo ya opuesto no satisface la carga técnica que

implica agraviarse; 4) más allá de ello, ya me pronuncié sobre el tópico expresando la preferencia por la posición dada por la juzgadora de la anterior instancia a la norma en juego por atender los fines sustantivos del régimen en el que se inserta, esto es, la efectiva tutela de la actividad sindical; 5) la comunicación exigida por el art. 49, inc. *b*, de la ley 23.551 no es constitutiva del derecho a la estabilidad sindical por lo que deja de ser necesaria, inclusive, si el principal conoce por cualquier medio idóneo la situación aludida; 6) esta tesitura es la que puede perfilarse también de la jurisprudencia más cercana en el tiempo de nuestro Superior Tribunal de Justicia Provincial -SD 3/SRE/2017-; 7) la acreditación de que se ha realizado la comunicación escrita puede válidamente dispensarse cuando de las circunstancias de hecho y prueba resulta el efectivo conocimiento por el empleador de la función sindical o política. ----------

------ Por otra parte, vinculado con el conocimiento de la empleadora, valoró que: 8) la Jueza *a quo* estableció que el actor sostuvo que la comisión directiva que asumió el 17/10/2017 fue proclamada en el salón auditorio de la Honorable Legislatura de la Provincia del Chubut y ese hecho no fue negado por la accionada; 9) efectivamente tal hecho alegado en demanda no fue puntualmente desconocido por la demandada; 10) si bien en los puntos 9° y 10° del escrito de responde negó que el actor sea miembro de la Comisión Directiva de la A., que haya ocupado y ocupe el cargo de 1° Revisor de Cuentas Suplente, ello no involucra la existencia del acto de proclamación de la comisión que asumió en octubre/2017 en el salón auditorio de la Legislatura, con la participación de las autoridades de la casa; 11) no es igual negar la existencia del acto público de proclamación que negar que el actor integre la comisión directiva por los períodos 2017/2021 y 2022/2026; 12) la proclamación en acto público y en presencia de las autoridades es consustancial al conocimiento efectivo que razonablemente se infiere de que el actor integraba las autoridades del sindicato «proclamadas», allende de que no se haya satisfecho con la forma de comunicación -por escrito- requerida por el art. 49, inc. *b*, de la LAS; 13) tal diferenciación se corrobora con advertir que la negativa del hecho de que el actor integre la comisión directiva se encuentra superada con su acreditación -informe de la entidad gremial, respuesta a la nota N° 28 SL.HL/2023, de fecha 15/5/23-; 14) el conocimiento de la patronal de la calidad de representante gremial

del actor por el período 2017/2021 se tuvo por cierto ante la afirmación de la proclamación de la Comisión Directiva realizada en la sede de la legislatura provincial con participación de sus autoridades, circunstancia fáctica admitida por la accionada ante su falta de negativa puntual y categórica; 15) con relación al período 2022/2026, la propia accionada acompañó la nota emitida por la A. por la que se informa que el actor la integra por dicho período, lo que además se encuentra corroborado con los testimonios de los Sres. N. y L. B., de los que dio detalles; 16) en tal contexto, si bien la Jueza *a quo* acertó en una primera apreciación, inexplicablemente luego se contradijo lo que la llevó a rechazar el planteo de nulidad de las sanciones de apercibimiento impuestas al actor en fecha 10/8/20 y 6/9/22, por ser éstas aplicadas antes de octubre de 2022 -asunción de la nueva comisión directiva-; 17) quien podía agraviarse por tales contradicciones y conclusión era el actor cuyo recurso fue declarado desierto por falta de sostenimiento, lo que veda la posibilidad de alterar tal porción del fallo apelado; y 18) compartió así con el Dr. Walter que correspondía confirmar el fallo apelado en todo lo que fue materia de agravios (ver ap. II de su voto). ----------

------- **II.- Recurso ante esta instancia. Su trámite**. ----------

------ **II.a.-** La demandada interpuso apelación ordinaria contra ésta última decisión (ID 1396538). Concedida por la cámara, elevadas las actuaciones, y puestas por este Superior Tribunal de Justicia a disposición de la apelante, expresó agravios mediante escrito ID 1429330. ----------

------ En los tres primeros apartados, identificó el objeto de la presentación, puntualizó el cumplimiento de requisitos de admisibilidad y relató antecedentes del proceso. Luego, en el apartado cuarto, criticó la sentencia impugnada. ----------

------ Se agravió del alcance atribuido al art. 49 de la ley 23.551 -requisitos de comunicación, conocimiento del nombramiento del trabajador como delegado gremial, obtención de la garantía establecida-. Destacó que se efectuó una interpretación errónea de hechos, derecho y sentido de la norma. Afirmó que las

decisiones de las instancias previas contrarían la exigencia normativa, razón por la cual las calificó de arbitrarias. ----------

------ Precisó que la cuestión central a resolver era determinar si el conocimiento del empleador de la integración del trabajador en la comisión directiva de la A. a través de un acto público, amén de una comunicación escrita formal, era suficiente para que adquiera la tutela del art. 48 de la ley 23.551. Luego de identificar argumentos desarrollados por el Dr. Walter, se agravió del modo en que interpretó la SD 3/SRE/2017. Refirió al voto del Dr. Panizzi en cuanto señala la doctrina legal fijada en las SD N° 52/92, 54/92 y 18/SRE/1998, el atisbo de posición flexible en la SD N° 19/SCA/15, y la ausencia de modificación expresa de la interpretación primitiva. Argumentó que si bien en los fallos que cita el camarista podría deslizarse algún atisbo de posición flexible, la doctrina no se modificó, se mantuvo la interpretación restrictiva del art. 49, inc. *b*, la que a la fecha no ha sido variada. Sobre esa base afirmó que erróneamente interpretó que se modificó en sentido amplio la doctrina de este STJ, para así, posteriormente, fundar en otros elementos de prueba la falta de comunicación de la designación. ----------

------ Continuó con la crítica del primer voto y calificó de incongruente que considere que se debe acreditar sin margen de duda que el empleador tenía conocimiento efectivo de la designación del delegado, lo que podría evidenciarse de la falta de negación al contestar la demanda -lo cual no es real-, y a la par arguya que es imperativo que la certeza del conocimiento del empleador sea probada de manera concluyente. Señaló que en el Punto III.2 - Negaciones, puntos 9 y 10, concretó una absoluta negativa del conocimiento sobre la situación alegada. Argumentó que confundió dos situaciones distintas: su parte no desconoció el acto público celebrado en el auditorio de la Honorable Legislatura en el año 2022, en el que se proclamaron las autoridades electas de la A., sino que negó la condición que revestía el actor y el efecto que pudiese tener ese acto, esto es, que pueda ser tenido como efectiva comunicación de la condición sindical en los términos del art. 49, inc. *b*, de la ley 23.551, y suplir la comunicación formal y fehaciente requerida por la norma para el comienzo de la garantía en cuestión. ----------

------ Centró luego su análisis en el voto del Dr. Lucero. Invocó que incurrió en idéntico yerro que el Dr. Walter y le atribuyó un reconocimiento que no es tal. Dijo que negó la situación alegada sin caer en contradicción. Afirmó que ratificó la conducta asumida desde hace años y que los camaristas, al referirse a la teoría de los actos propios y a la buena fe, omitieron analizar la conducta de la parte contraria. Refirió a dicha teoría, analizó la actitud del Sr. C. -su defensa ante las sanciones de los años 2020 y 2022, donde no efectuó descargo que manifieste su condición y garantía sindical-, e insistió en que, si bien se había celebrado el acto público de asunción de autoridades de la A. para el período 2017/2021, la situación particular del accionante no fue comunicada formalmente por escrito, por lo que no tenía cabal conocimiento -recién fue alegada en el año 2023-. ----------

------ Observó también que las decisiones de las instancias previas pasaron por alto el procedimiento que debe llevarse a cabo en el proceso eleccionario sindical, principalmente cuándo nace la garantía alegada. Aseveró que no nace con el acto de asunción de autoridades, sino cuando el empleador, en los términos del art. 49, inc. *b*, LAS, es formalmente comunicado de tal circunstancia por la asociación sindical o por el mismo trabajador. ----------

------ Añadió que para dilucidar el asunto resultan cruciales dos notas acompañadas como prueba documental, no desconocidas por el actor. La primera, la Nota N° 28 SL.HL/2023, emitida por la Sra. Secretaria Habilitada de la Honorable Legislatura Provincial, del 15/5/23, remitida al Secretario General de la A.; y la segunda, la recibida por la Secretaria Legislativa el 29/5/23, remitida por la A. y suscripta por el Secretario General, Á. N. S., de cuyos términos transcribe una porción. Señaló que de allí surge cabalmente acreditado que la entidad sindical no había comunicado la condición gremial del Sr. C. al momento en que fueron tramitados los dos primeros sumarios, lo que muestra su objetividad e imparcialidad. Resaltó que jamás tuvo en miras vulnerar la libertad sindical porque lisa y llanamente no tenía conocimiento efectivo de la condición sindical del actor. Rememoró que A. constituye una entidad con personería gremial, por lo que la forma de acreditar la condición de sus miembros es mediante el Certificado de Autoridades que cuenta con el visto del Ministerio de Trabajo de la Nación, lo que le otorga legitimidad e idoneidad a los

efectos de la tutela bajo examen. Subrayó que se trata de un instrumento público destinado a acreditar quiénes son los representantes sindicales y cuál es la vigencia de su mandato. Señaló que conforme surge de la nota obrante en el sumario administrativo la propia entidad sindical reconoce que no había comunicado dicho certificado al tiempo en que se tramitaron los sumarios, de allí que difícilmente pueda prosperar el achaque de nulidad. ----------

------ En tal sentido, resaltó que para discernir desde cuándo cobra vigencia la protección el punto inicial de análisis debe ser que la oponibilidad de la tutela al empleador requiere que medie una comunicación escrita (art. 49, LAS). Dicha comunicación debe emanar de la asociación sindical, sin perjuicio de que pueda hacerlo también el trabajador, y se acreditará -conforme surge del texto legal- por telegrama, carta documento u otra forma escrita. Agregó que aún en la posición más flexible se exige que el empleador tenga un conocimiento indubitable y fehaciente de la designación respectiva, por lo que las presunciones no son un método adecuado a tal fin. Citó jurisprudencia y doctrina. ----------

------- Sostuvo que la sentencia impugnada suple la falta en cabeza del actor -ausencia de notificación fehaciente en forma escrita- justificando el presunto conocimiento de la situación alegada mediante la realización de un acto público. Señaló que la prueba testimonial que valora la jueza de grado hace referencia a un acto que se desarrolló en octubre de 2022, en el que se habrían entregado certificados, pero que, en virtud de lo expresado por el mismo sindicato en su nota del 23/5/23, a la fecha de ese acto no se contaba con la certificación de autoridades expedida por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Concluyó que cualquiera sea el criterio que se asuma en torno al sentido y alcance del inc. *b* del art. 49 de la ley 23.551, en ningún caso dicho acto público debe ser admitido para demostrar el conocimiento del estado gremial del dependiente, ello en virtud de la limitación expresa y terminante que se consigna en el mencionado inciso al circunscribir la prueba a la forma escrita. ----------

------ Para cerrar formuló petitorio (ap. V). Solicitó se haga lugar al recurso de apelación y se revoque la SD N° 5/2024 rechazándose el pedido de nulidad de la Disposición N° 36/2023 PHLCH, con expresa imposición de costas. ----------

------ **II.b.-** El 4/4/2024 se tuvo por presentada la expresión de agravios por la parte demandada apelante y se corrió traslado a la contraria, el que no fue respondido. ---

------ **II.c.-** El 6/5/2024 el señor Procurador General emitió el Dictamen N° 46/24. Expresó que tratándose de garantías que aportan a la libertad sindical el enfoque debe ser amplio en términos de valoración del conocimiento de la situación por parte del empleador. Señaló que en el actual marco constitucional y convencional no es posible efectuar una valoración estricta y limitativa de los recaudos previstos por la ley para que esas garantías resulten efectivas. De tal modo, dijo, si se acredita que el empleador tenía conocimiento de la condición de representante sindical del agente, la garantía resulta operativa y deben removerse los obstáculos para poder hacer efectiva la potestad disciplinaria sancionadora so pena de nulidad.----------

------ Sobre esa base opinó que cuando se acreditó que las máximas autoridades de la Legislatura organizaron un acto público en el que reconocieron al actor como integrante de los órganos del gremio, mal puede argumentarse el desconocimiento de esa situación, aspecto que -señaló- la expresión de agravios no aborda de modo concreto, intentando justificar el accionar en otras explicaciones que giran en la periferia del asunto medular. ----------

------ En tal sentido, consideró prioritario que los razonamientos de la recurrente no abordan la cuestión central que la sentencia tiene por acreditada -acto público, con participación del Vicegobernador, Presidente de la Honorable Legislatura, así como de otros diputados provinciales, en el que fueron reconocidas las nuevas autoridades gremiales y recibieron sus respectivos diplomas-, hecho que fue relatado por testigos, uno de los cuales recuerda qué diputado le entregó el diploma al agente C..

------ Concluyó así que si las autoridades máximas de la Legislatura le dieron el diploma y lo reconocieron como integrante de la comisión directiva del gremio en

un acto público, no puede sostenerse válidamente que no sabían que había sido elegido como autoridad sindical, investido del régimen de protección reconocido en normas constitucionales y convencionales, razón por la cual opinó que los agravios deben ser rechazados y que corresponde confirmar la sentencia impugnada en todo cuanto resuelve. ----------

------ **III.- Análisis**. ----------

------ **III.a.-** El art. 49, inc. *b*, de la ley 23.551. Interpretación que postulo. ----------

------ **III.a.1.-** Este Superior Tribunal de Justicia abordó el tema en distintas ocasiones. Lo hizo en las SD N° 52 y 54 del año 1992. En la primera de ellas, del 7/10/1992, la discusión giraba en torno a si la entrega de una nota sindical a un empleado administrativo podía surtir los efectos legales de la notificación fehaciente requerida por la norma indicada. Se dijo allí que la ley exige la forma escrita y se concluyó que el actor, sobre quien pesaba la carga de hacerlo, no había demostrado su cumplimiento -presupuesto de la tutela- mediante prueba documental, reconocimiento expreso o ficto sobre la recepción y autenticidad de la nota, o de otro modo (testimonial, confesional…). ----------

------ Ese mismo año, en el segundo pronunciamiento citado, el 22/10/1992, este STJ analizó nuevamente la notificación exigida por el inciso segundo del art. 49, LAS, a la luz de lo dispuesto por el art. 25 *in fine* del Decreto 467/88. Aun cuando presenta matices respecto de la SD N° 52/1992 en cuanto diferencia «medio» de comunicación y «eficacia» deteniéndose en la exigencia de «fehaciencia» la que califica de ambigua, respecto al primero de esos aspectos insiste en la exigencia legal de forma «escrita» y es de tal carácter la comunicación cuya prueba analiza -instrumento privado que califica de constitutivo, examina, concluye que es auténtico, y se pronuncia sobre su eficacia-. ----------

------ Más cercana en el tiempo es la SD N° 19/SCA/2015, del 29/6/2015. Me detendré en ella porque creo pertinente brindar detalles. En lo que aquí interesa, llegó recurrida a esta instancia la SD N° 1/2014 de la Sala B de la Cámara de Apelaciones

de Comodoro Rivadavia donde los votos de los Dres. Nahuelanca y Alonso formaron la mayoría. El primero de ellos, luego de analizar el marco probatorio contextual -prueba documental exhibida y no, testimonial y confesional- consideró que debía «aplicarse la jurisprudencia que recepta que aún en ausencia de la notificación en debida forma pero habiendo tomado conocimiento el empleador de la invocación del cargo gremial, sin controversia inmediata sobre la información, por principio de la buena fe resulta tardío el desconocimiento en ocasión del despido» y concluyó demostrada la comunicación de la parte actora de la condición de integrante de la Comisión Directiva del Sindicato Municipal, con lo que entendió cumplidas las exigencias del art. 49 de la ley 23.551. Por iguales razones, la Dra. Alonso consideró acreditado que la actora ocupaba el cargo invocado en el SOEM, circunstancia que entendió notificada oportunamente al intendente municipal. Por su parte la Dra. M., en disidencia, con cita de la posición de este STJ, consideró incumplido el requisito dispuesto por el art. 49, inc. *b*, al no existir notificación del fuero sindical. Dijo: «la fehaciencia de la notificación, debe ser probada por instrumento público, o en su defecto por instrumento privado cuya autenticidad debe demostrarse, pesando la carga de la demostración en la parte que la alega […] la comunicación de la designación al empleador es preciso probarla mediante telegrama, carta documento y otra forma escrita», siendo insuficiente la prueba testimonial, las Actas de Proclamación o el informe del sindicato para probar la notificación correspondiente atento que la misma debe ser efectuada en forma escrita. ----------

------ La demandada invocó ante esta sede -entre otras cosas- que los magistrados habían violentado la doctrina legal existente respecto del art. 49 de la ley 23.551. Sostuvo que no existió fuero sindical atento la omisión en la que incurrió la actora por la inexistencia de notificación, que se invirtió la carga de la prueba y que la accionante no probó haber cumplido con la comunicación prescripta legalmente. El Dr. Pfleger, quien formó la mayoría con el Dr. Panizzi, sostuvo que el agravio de la demandada no lograba conmover los fundamentos de la sentencia de cámara.

Luego de advertir que la ley 23.551 es una derivación del art. 14 *bis* de la CN y de pactos incorporados por su art. 75, inc. 22, en especial el PIDESyC, art. 8, y de señalar su carácter protectorio, afirmó que «la preceptiva aplicable sobre el tema,

art. 49 inc. b de la Ley 23.551, no exige recaudos formales de la estrictez que el apelante demandado vino a reclamar. La laxitud del texto legal, primera fuente de interpretación, y el espíritu que informa a la legislación regulatoria de derechos sociales constitucionalmente reconocidos me permite pronunciar este juicio […] ha de estarse a cada caso en particular y, especialmente, a quien está en mejores condiciones de probar la alegación […] Basado en este criterio, asiento en la validez del predicado de la Cámara de Apelaciones que validó como fehacientes, las demostraciones nacidas del contexto probatorio, analizado conforme la sana crítica racional» (ver aps. II.2 y II.3 de su voto). Luego, consideró desierto el agravio vinculado a la interpretación de la prueba producida. ----------

------ A su vez, el 22/2/2017 este Superior Tribunal de Justicia dictó la SD N° 3/SRE/2017, sentencia ésta a la que el Dr. Walter atribuye haber dejado asentada «la tendencia hacia la amplitud de criterio» (ap. 2.8 de su voto), interpretación que la recurrente cuestiona. Dicha decisión contó nuevamente con el voto de los Dres. Pfleger y Panizzi, y si bien fue el incumplimiento de requisitos de admisibilidad formal propios del recurso de casación lo que determinó el rechazo del recurso, tengo para mí que el análisis efectuado respecto de la arbitrariedad alegada dio precisiones respecto de la posición asumida sobre la cuestión en debate. ----------

------ En el ap. II.4 de su voto, el Dr. Pfleger fue claro al diferenciar la postura por él sentada en la SD N° 19/SCA/15 de la previamente sostenida por este STJ en las SD N° 52 y 54 del año 1992 -dijo expresamente haber fijado «un criterio distinto» al de los precedentes que acababa de evocar-. Refirió luego a otros superiores tribunales del país y el camino recorrido por su jurisprudencia, porción del voto en la que puntualizó la variación efectuada por la SCBA -de una postura rígida a una flexible-. A su vez, previo a concluir que el recurso no lograba acreditar la arbitrariedad denunciada, valoró «el amplio margen de análisis por el que optó la alzada» el que señaló se había extendido incluso «a la hipótesis en que la estabilidad gremial estuviera vigente» y ponderado «puntillosamente lo alegado por el actor y la prueba producida respecto del conocimiento de su designación como delegado y […] la ocurrencia de los presupuestos convencionalmente previstos para habilitar al despido del representante gremial». ----------

------ Por su parte, el Dr. Panizzi, luego de señalar que la interpretación del recaudo del art. 49, inc. *b*, de la ley 23.551 no ha sido pacífica, apuntó también que este Superior Tribunal de Justicia en la SD N° 19/SCA/15, aun cuando «no modificó expresamente la interpretación primitiva» -SD 52/92 y 54/92-, «comenzó a desandar» el camino iniciado en el año 1992. A su vez, valoró como relevante que los camaristas «no limitaron su análisis a la interpretación que consideraron correcta del citado art. 49, sino que, por aplicación del principio de la duda, analizaron con amplitud la situación de hecho planteada, lo que incluyó dar respuesta a si se daban los presupuestos para que la empleadora prescindiera de los servicios de quienes desempeñan funciones sindicales (art. 95, CCT N° 76/75)» (ver ap. 2.4 de su voto).

------ En tal contexto es difícil sostener, como pretende la recurrente, que este Superior Tribunal de Justicia ha mantenido sin matices la posición restrictiva fijada casi veintidós años atrás. ----------

------ Más aún, ya antes del 2015, en la SI 40/SRE/2008, aun cuando este cuerpo resolvió declarar mal concedido el recurso de casación, a mayor abundamiento apuntó que «la jurisprudencia ha señalado que el criterio de interpretación de los derechos de la libertad sindical debe ser amplio toda vez que las previsiones de la ley número 23.551 no son en sí mismas autónomas sino que derivan del artículo 14 bis de la Constitución Nacional» (ap. II). A su vez, al argumentar sobre la insuficiencia de la arbitrariedad denunciada, refirió a nuevos criterios, más amplios que los sostenidos por la SI N° 47/1992 (ap. III). ----------

------ En ese orden de ideas, es claro para mí que la tendencia en la construcción jurisprudencial de este Superior Tribunal de Justicia ha sido hacia la flexibilidad y la adopción de criterios más amplios, razón por la cual entiendo que no asiste razón a la recurrente en su agravio vinculado a la interpretación conferida a precedentes de este cuerpo. ----------

------ **III.a.2.-** Llegado a este punto, creo oportuno detenerme un poco más en la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires y su cambio de criterio, ya señalado por el Dr. Pfleger en la SD N° 3/SRE/2017. Dicho

máximo Tribunal Provincial se pronunció en numerosas oportunidades, no seré exhaustivo en su detalle, sí quiero destacar las razones que brindó al sostener la última posición, denominada amplia o flexible. ----------

------- Ya en ésta postura, el 11/04/2007, en el expediente «A., C. D. v. E. S.A» sostuvo que «la comunicación a la que hace referencia el art. 49, inc. b, ley 23.551 no tiene carácter constitutivo de la estabilidad sindical», y recordó haber declarado «que dicha norma no debe ser objeto de una lectura extremadamente lineal, en tanto la acreditación de que se ha realizado la comunicación escrita puede válidamente dispensarse cuando de las circunstancias de hecho y prueba del juicio resulta el efectivo conocimiento por el empleador de la función sindical o política (conf. causas L. 78.921, "G.", sent. del 9-X-2003; L. 78.853, "M.", sent. del 7-VII-2004)» (La Ley online 70055402). ----------

------ En efecto, en el año 2004, en «M., P. U. y otro c. E. E. A. S.A.», ya había dado esa definición, oportunidad en la que consideró acreditado el pleno y cabal conocimiento del empleador producto de la publicación en el diario de propiedad de la demandada donde se dio a conocer la elección de los trabajadores como dirigentes sindicales (La Ley Online AR/JUR/7238/2004). ----------

------ Con posterioridad, el 9/4/2008, en «C., O. I. y otro c. C. A. M. y C. S.C.A.», sumado a otras razones, sostuvo que no le asistía razón al agraviado al señalar «que dicha notificación "es poco menos que sacramental" y no puede ser sustituida por el eventual conocimiento que de las designaciones en los cargos gremiales pudiera haber adquirido el empleador» (La Ley Online AR/JUR/28952/2008); y el 11/11/2009, en los autos «C., L. A. y ots. c. X. de S. S.A. y ots.», ratificó una vez más su doctrina (La Ley online AR/JUR/53102/2009). ----------

------ En ésta última decisión, el Dr. Hitters precisó la modificación en el criterio, dijo: «En efecto, con anterioridad al dictado de los fallos mencionados esta Corte había resuelto que, según el texto expreso del art. 49 de la ley 23.551, para que surtan efecto las garantías sindicales establecidas en el mismo cuerpo normativo, se requiere que la designación se haya efectuado cumpliendo los recaudos legales (inc.

a), y que sea comunicada al principal (inc. b), siendo esta notificación constitutiva del derecho a la estabilidad, formalidad que no se puede suplir por la sospecha, ni con la certeza de que aquél dispone de información suficiente en orden a las candidaturas o designaciones en el seno de su empresa (conf. causa L. 54.492, “V.”, sent. del 15 VIII 1994, entre muchas). Si bien tal postura tuvo mi acompañamiento en alguna oportunidad (causa L. 56.437, “T.”, sent. del 28 XII 1995), un posterior análisis de la cuestión me llevó a indicar la necesidad de rever esa posición para arribar a una solución que estimo más ajustada a derecho». ----------

------ En su argumentación detalló la posición sostenida durante la vigencia de la ley anterior a la 23.551 (ley 22.105), el giro copernicano producido a partir del art. 49 del nuevo estatuto sindical y la división en doctrina y jurisprudencia respecto de la problemática -posturas «rigurosa» y «flexible»-. A continuación, luego de recordar la posición estricta implantada a partir de la sanción de la ley 23.551, reviendo su criterio, entendió que la postura flexible es la correcta. Concluyó que «la comunicación no es constitutiva del derecho a la estabilidad sindical, por lo que deja de ser necesaria si el principal conoce la situación aludida» ya que una conclusión contraria atentaría contra el principio de la buena fe (arts. 1198, C.C. y 63, L.C.T.) y los actos propios. Afirmó además que «la comunicación del art. 49 inc. b) de la ley 23.551, lo es al solo efecto probatorio, y si se acredita sin dejar hesitación de que el empleador conocía la designación, por ejemplo si al contestar la demanda no lo niega, el acto jurídico de nombramiento del delegado es técnicamente válido». Señaló también que en «G.» dijo que el conocimiento del empleador puede ser acreditado por cualquier medio de prueba. ----------

------ Solo he de sumar que se pronunció también el 22/5/2013 en «A., J. L. c. Ministerio de Salud s/ despido» (La Ley Online, AR/JUR/29269/2013). En esta ocasión precisó haber reiterado la doctrina fijada en numerosas oportunidades en las que sin exigir un medio de prueba determinado «se resolvió que debe juzgarse cumplida la comunicación requerida por el indicado precepto legal cuando, tras el análisis de las circunstancias de hecho y prueba del juicio resulta demostrado -con cualquier medio probatorio- el efectivo conocimiento por el empleador de la función sindical o política». ----------

------ **III.a.3.-** Propicio yo también una interpretación flexible del art. 49, inc. *b*, ley 23.551. Entiendo que la primera porción de la norma en análisis exige la comunicación al empleador a los fines que surta efecto la garantía establecida, mientras que su segunda parte hace foco en enunciar medios que probarán la comunicación requerida. La comunicación es informativa y la forma es probatoria.-

------ Considero que tal interpretación encuentra anclaje no solo en la tutela sindical consagrada por el art. 14 *bis* de la Constitución Nacional, sino también en lo dispuesto por diversos tratados internacionales con jerarquía constitucional (art. 75, inc. 22, CN), Convenios de la OIT ratificados por nuestro país, e incluso en la aplicación del principio de buena fe que debe regir el vínculo laboral. ----------

------ Creo oportuno destacar que en Fallos: 332:2715 nuestro máximo Tribunal Nacional, al ratificar la doctrina constitucional expuesta en Fallos: 331:2499, recordada luego en Fallos: 336:672, asentó su análisis en dos premisas. La primera, que «la libertad sindical o, en otros términos, la "organización sindical libre y democrática", es un principio arquitectónico que sostiene e impone la Constitución Nacional mediante su artículo 14 bis, y por vía de un muy comprensivo *corpus iuris* con jerarquía constitucional, proveniente del Derecho Internacional de los Derechos Humanos contenido en su artículo 75.22, segundo párrafo: Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (artículo XXII), Declaración Universal de Derechos Humanos (artículos 20 y 23.4); Convención Americana sobre Derechos Humanos (artículo 16); Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículo 22.1/3) y Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (artículo 8.1.a y c, y 3)», pactos estos dos últimos que -señaló- se hicieron eco, preceptivamente, del Convenio N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, a lo que sumó la consideración del artículo 8° del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), de jerarquía superior a las leyes. La segunda, que «la libertad sindical debe estar rodeada, como atributo intrínseco o inherente para el logro de su ejercicio cabal y fecundo, de un particular marco de protección de los representantes gremiales», proyección del principio protectorio del

trabajo y del trabajador, hacia el universo de las relaciones colectivas laborales, en el cual también impera la regla de que el trabajador es sujeto de preferente tutela constitucional. ----------

----- Ello así, entiendo correcta la interpretación normativa efectuada en las instancias previas, punto de partida del posterior análisis de la situación de hecho y de la prueba a su respecto producida. ----------

------ **III.b.-** Definida entonces mi postura por el criterio amplio, lo que descarta la procedencia del agravio que denuncia una errónea interpretación del derecho aplicable y del sentido de la normativa citada como fundamento de la decisión, adelanto que no queda mucha más crítica para analizar y dar respuesta. ----------

------ Es que, el memorial en examen reprocha el incumplimiento de la exigencia establecida por el art. 49, inc. *b*, de la ley 23.551 -falta de comunicación formal escrita-. En sus propias palabras, su argumentación hace eje en que los camaristas confundieron dos situaciones diferentes, que su parte «no desconoció el acto -recalcamos- público celebrado en el auditorio de la Honorable Legislatura de la Provincia en el año 2022 en el cual se proclamaron las autoridades electas de la A.; sino que se negó no solo la condición que revestía el Sr. C.; como así también el efecto que ese acto público pudiese tener, y es que pueda ser tenido como efectiva comunicación de la condición sindical del actor, en los términos de la norma, art. 49 del inc. b de la Ley 23.551, y que pueda suplir lo requerido por la norma en cuestión, esto es la COMUNICACIÓN FORMAL Y FEHACIENTE que estipula la misma, para que comience a regir la garantía sindicada por el actor». Reprocha que se pasó por alto que la garantía sindical alegada nace cuando el empleador «es formalmente comunicado» por la asociación sindical o por el mismo trabajador. ----------

------ Ya di las razones por las que entiendo no le asiste razón a la recurrente en este aspecto. Sumo ahora que su argumentación prácticamente se limita a otorgarle carácter constitutivo a la comunicación exigida, insiste en la falta de comunicación escrita sin refutar con suficiencia las razones sobre las cuales la cámara sostuvo el conocimiento cabal y fehaciente por parte del empleador. ----------

------ Nótese que la apelante no niega con solidez el conocimiento que le adjudica la sentencia cuestionada, afirma no haber tenido conocimiento «formal», «fehaciente» o «cabal» de la condición sindical pero no niega el acto público de proclamación, lo reconoce, ni desconoce la elección y el desempeño en los cargos gremiales por parte del accionante. ----------

------ Así, al detenerse allí en su análisis, no se hace cargo de razonamientos troncales de la sentencia recurrida. Su crítica no atraviesa argumentos dirimentes desarrollados por el Dr. Walter, entre ellos: los puntos que señaló arriban sin discusión a esa instancia; que el acto público celebrado en la Legislatura, como tal, tuvo propiamente los efectos de un reconocimiento lo que en los hechos demostró que no fue necesaria una comunicación formal adicional; la relevancia del principio de la buena fe; su ausencia de dudas respecto a que ese tipo de actos por parte de la Legislatura son dejados en constancia en sus actas correspondientes; sus reflexiones respecto del exceso ritual manifiesto; o que la tutela constitucional no pueda quedar condicionada a una circunstancia que excede al trabajador, como es la demora del Estado Nacional en emitir una certificación de autoridades, máxime cuando no es un requisito que la LAS establezca, pues de ser así el formalismo estricto imperaría sobre la finalidad tutelar de la norma. ----------

------ Tampoco confronta con solidez el análisis efectuado por el Dr. Lucero con referencia a los puntos 9 y 10 del escrito de contestación de demanda. El citado camarista apuntó que la demandada negó que el actor sea miembro de la Comisión Directiva de la A., no la existencia del acto de proclamación, y señaló que «no es lo mismo negar la existencia misma del acto público de proclamación referido, que negar la circunstancia fáctica de que el actor integre la comisión directiva de la Asociación Sindical en los indicados períodos 2017/2021 y 2022/2026», diferencia que corroboró con la prueba informativa de la entidad gremial que acreditó este segundo hecho. La recurrente se limita a transcribir la negativa formulada al contestar demanda sin explicar por qué no es tal la distinción que traza el camarista votante. ----------

------ Finalmente, no refuta que la proclamación en acto público, con la presencia de las autoridades de la legislatura provincial, sea consustancial al presupuesto que se entiende relevante para dirimir la cuestión: el conocimiento efectivo que razonablemente se infiere de que el actor integraba las autoridades del sindicato proclamadas. ----------

------ Así no logra rebatir el análisis efectuado por la cámara y la conclusión a la que dicho tribunal arriba relativa a que la empleadora conocía la designación del actor en el cargo gremial, por lo que, resultando insuficiente la crítica construida para revertir tal conclusión, los agravios que giran en torno a la aplicación de la doctrina de los actos propios y a la valoración de prueba documental carecen de entidad para modificar lo resuelto. ----------

------ En particular, respecto de éste último aspecto, no explica cómo el contenido de las notas cuya omisión de análisis denuncia entra en crisis con la interpretación efectuada por la cámara del art. 49, inc. *b*, ley 23.551, ratificada ante esta instancia. Nótese que la NOTA N° 28 SL.HL/2023 pide se informe si la entidad sindical «ha notificado formalmente al empleador respecto de la actual conformación de la Comisión Directiva de la A. para el período 2022/2026» y su respuesta de fecha 23/05/2023 refiere también a una notificación formal. ----------

------ Debo recordar que este tribunal de manera monocorde ha sostenido que la expresión de agravios (debe) constituir una exposición jurídica y lógica que demuestre que la sentencia es agraviante, indicándose por qué lo es, y para ello se requiere de un análisis puntual y meditado de los errores que contiene la sentencia (arts. 268 y 269, CPCC), lo que no se ha concretado y sella la suerte adversa del agravio. ----------

------ En síntesis, en la porción ahora considerada, el memorial en examen no constituye una crítica concreta y razonada de fundamentos medulares del fallo recurrido que demuestre un error de juzgamiento tal que posibilite su modificación o revocación. La apelante se limita a reiterar agravios introducidos en la apelación ordinaria que encontraron respuesta en la sentencia recurrida, y a reflejar

discrepancia y disconformidad con lo sentenciado, por lo que su tarea impugnativa aparece visiblemente insuficiente y baldía. ----------

------ **III.c.-** Por todo ello, entiendo que no es procedente el recurso de apelación en examen y, compartiendo el dictamen del Procurador General, propongo al acuerdo confirmar la sentencia recurrida en todo cuanto resuelve y fue materia de agravio. **ASI LO VOTO**. ----------

------ Atento al resultado al que arribo, considero pertinente imponer las costas por la intervención ante este Superior Tribunal a la recurrente vencida (art. 57, ley XIV-1), sin regular honorarios al letrado apoderado de la Provincia del Chubut (art. 2 de la ley XIII-4 y art. 20 de la ley V-96). **ASÍ LO VOTO**. ----------

------ **A la misma primera cuestión la Dra. Silvia Alejandra Bustos dijo**: ---------

------ **1.-** Llegan estas actuaciones en grado de apelación ordinaria a través del recurso que interpuso la demandada (ID 1396538), contra la Sentencia Definitiva Laboral N° 5/2024 de la Sala B de la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Trelew, confirmatoria de la sentencia de grado (SD N° 199/2023). ----------

------ **2.-** El Ministro que me precedió en el orden de votación narró los antecedentes del caso en forma precisa y detallada, por lo que considero innecesaria cualquier referencia repetitiva al respecto y a ello me remito (aps. I y II de su voto).----------

------ **3.-** Ingresaré entonces directamente en el examen de los agravios articulados. Comenzaré yo también con la interpretación del art. 49, inc. *b*, de la ley 23.551, primera definición que exige el recurso en estudio y que requiere que tome posición al respecto. ----------

------ **3.a.-** El análisis de esta exigencia ha encontrado opiniones discordantes. J. D. M. y R. H. O. apuntan que a favor de aplicar a la especie la doctrina amplia «se puede argumentar que en virtud de los deberes de *buena fe* y *diligente iniciativa* el

empleador que toma conocimiento informal del estatus sindical está obligado, antes de proceder, a cerciorarse sobre las circunstancias temporales de la garantía, o cualquier otra duda que pudiera asistirle sobre la legitimidad o vigencia de la investidura, mediante el sencillo y económico trámite de consultar con la entidad concernida», dispensa cuya admisión exige apreciar la prueba del *conocimiento* de modo especialmente estricto. En contra, propiciando una interpretación literal del art. 49, LAS, la tesis restringida ha ponderado que «en tanto se trata de una estabilidad temporal, exige certeza en su inicio y en su conclusión», «siendo irrelevante lo que pudiera surgir de los testimonios». Los mencionados autores señalan que se ha disentido también acerca de si la comunicación tiene carácter constitutivo o si puede ser suplida por otros medios especialmente convincentes de prueba (Mario E. Ackerman, Diego M. Tosca, *Tratado de Derecho del Trabajo*, Tomo VII, Rubinzal-Culzoni Editores, Santa Fe, 2007, pág. 714, nota 48 y sus citas).

------ En relación al carácter de la notificación al empleador y la discusión acerca de si la comunicación escrita es «ad solemnitatem» o «ad probationem», Enrique Strega señala que según «Jorge Bof la ley no exige la comunicación "ad solemnitatem" por lo que puede ser suplida por el reconocimiento del empleador. Se entiende que la prueba del artículo 49 sólo puede ser instrumental y que la única excepción a ésta norma es el reconocimiento del empleador de tal circunstancia. Existen opiniones que consienten que la comunicación puede ser hasta oral.

Teniendo en cuenta la importancia que significa para el empleador el reconocimiento cabal de la representación que invisten sus trabajadores por las consecuencias que ella tiene en la relación laboral individual y colectiva, es necesario que la comunicación sea realizada en forma fehaciente, porque es un requisito que evita la conflictividad y la litigiosidad otorgándole mayor seguridad al conocimiento que deben tener las partes de la representación sindical» (Enrique Strega, *Asociaciones Sindicales Ley 23.551*, La Ley, Buenos Aires, 2004, pág. 366). ----------

------ **3.b.-** La interpretación tampoco fue pacífica en el ámbito de la jurisprudencia. El Dr. Napolitani hizo referencia al camino recorrido por este Superior Tribunal de Justicia Provincial y precisó la posición sostenida en diversas sentencias: las SD N°

52/1992, 54/1992, 19/SCA/2015, 3/SRE/2017 y la SI 40/SRE/2008. Sería superfluo y contrario a la celeridad y economía procesal que reitere el detalle que obra en el ap. III.a.1 de su voto, sí diré que pasaron más de treinta años desde los primeros pronunciamientos mencionados, media una reforma constitucional, y que acuerdo con el colega preopinante en que la jurisprudencia más cercana en el tiempo muestra un cambio hacia una postura más flexible, motivo por el cual entiendo correcta la interpretación adjudicada a tales decisiones por los Dres. Walter y Lucero, lo que descarta la procedencia del agravio que gira en torno a este punto. --

------ Sumaré que el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, al que el Dr. Napolitani refirió ampliamente, lo comparten la Sala I del Superior Tribunal de Justicia del Chaco y el Tribunal Superior de Justicia de la Provincia de Neuquén. ----------

------ En efecto, el primero de ellos, el 27/9/2022, en autos «A., O. R. c. A. P. S.A. s/ Despido», al asumir la jurisdicción positiva y fundar la solución, argumentó: «La doctrina sentó que "…La designación debe haber sido comunicada al empleador por medio de telegrama, carta documento o cualquier otra forma escrita. Este requisito ha sido considerado por la jurisprudencia mayoritaria como ad probationem: su ausencia no invalida la protección si se prueba que el empleador conocía la designación y no la impugnó o si consintió que el trabajador ejerciera las funciones de representación…". En ese contexto, negada por la patronal la recepción de la carta documento remitida por el sindicato donde se notificaba la designación -hecho que consideró no acreditado-, valoró diversos elementos de prueba y la conducta de las partes, sobre la base de lo cual tuvo por cumplido el conocimiento de la calidad gremial del dependiente. ----------

------ Al así hacerlo ponderó que «el derecho a la libertad sindical constituye una parte esencial del derecho del trabajo sin el cual no puede ser concebido. Ambos reconocidos como derechos humanos fundamentales, tienen consagración constitucional, están tutelados por numerosos tratados internacionales de igual jerarquía y contenidos también en convenios internacionales con jerarquía superior a las leyes (art. 14 bis y 75 inc. 22 de la Constitución […] y Convenios N° 87 y 97

de la Organización Internacional del Trabajo, entre otros instrumentos internacionales)». Agregó: «Las diversas normas que regulan la vida sindical exigen que el empleador esté en conocimiento de la situación asociacional de los trabajadores, para, a partir de allí, comenzar a funcionar la garantía de estabilidad. 'Notificación fehaciente' o 'comunicación escrita' (regla estatal 22.105 o ley 23.551 respectivamente) tienen ese sentido. De manera que si el empleador conoció la situación de delegado del actor, la garantía funciona aún en ausencia de notificación o notificación tardía […] la norma del art. 49 inc. 'b' de la ley 23.551 no debe ser objeto de una lectura extremadamente lineal, por lo cual, la acreditación de que se realizó la comunicación escrita puede dispensarse si de las circunstancias de hecho y prueba resulta el efectivo conocimiento por el empleador de la función sindical o política» (La Ley Online AR/JUR/168559/2022). ----------

------ Por su parte, el Superior Tribunal de Justicia de la Provincia del Neuquén, el 11/9/2018, en «C., R. L. c. M. SRL s/ indemnización estabilidad gremial», luego de valorar prueba informativa y testimonial, concluyó lograda «convicción suficiente de que la empresa al momento del distracto se encontraba en conocimiento de la calidad de representantes gremiales de los accionantes […] en los términos previstos por el artículo 49° de la Ley 25.331». Con cita de doctrina, sumó que no constaba «impugnación alguna por parte de la patronal con relación al procedimiento o las personas que resultaron electas por los trabajadores, importando ello aceptación tácita de la tutela sindical» y valoró la relevancia del principio de buena fe (La Ley Online AR/JUR/58621/2018). ----------

------ **3.c.-** Para cerrar este punto debo decir que me oriento yo también por una interpretación amplia de la norma, la que considero encuentra anclaje en la relevancia que posee la libertad sindical, el rango constitucional de su protección, el marco que requiere y el principio de buena fe. En ese contexto, tengo para mí que la comunicación exigida por el art. 49, inc. *b*, de la ley 23.551 es de carácter informativo, la forma probatoria, y el conocimiento de la investidura gremial presupuesto de oponibilidad de la tutela. Lo dirimente es el conocimiento del empleador, el que tiene que estar debidamente probado, sin dejar duda al respecto. -

------ Ello así, concluyo yo también que la interpretación normativa efectuada en las instancias previas encuentra sostén en la protección constitucional, convencional y supra legal de la que goza el instituto en análisis. ----------

------ **4.-** Dada la definición precedente, la que determina la improcedencia del agravio que cuestiona la interpretación normativa efectuada en la sentencia impugnada, eje central de la crítica que desarrolla el memorial de agravios en examen, coincido con el Dr. Napolitani en que sus restantes argumentaciones no importan un ataque concreto y certero de los argumentos que desarrolla la sentencia cuestionada. ----------

------ En efecto, la médula del escrito ID 1429330 hace foco en cuestionar el incumplimiento de la exigencia establecida por el art. 49, inc. *b*, de la ley 23.551, reprocha la ausencia de una comunicación formal escrita. Esto es, no desconoce las circunstancias en las que la decisión impugnada funda el conocimiento de la designación -acto público celebrado en el auditorio de la Honorable Legislatura de la Provincia en el año 2022- sino que dice haber negado la condición que el actor revestía y observa los efectos que se atribuyen a ese acto público -que pueda ser tenido como efectiva comunicación de la condición sindical del actor, en los términos de la norma indicada y suplir la COMUNICACIÓN FORMAL Y FEHACIENTE requerida para que comience a regir la garantía sindicada por el actor-. ----------

------ Habiendo dado las razones por las que me pronuncié a favor del carácter probatorio -no constitutivo- de la comunicación, al igual que el colega pre-votante advierto que la crítica restante no refuta con suficiencia los fundamentos en los que la cámara sostuvo el conocimiento que le adjudica de la condición sindical. ---------

------ Es que, no rebate argumentos dirimentes desarrollados en la sentencia impugnada, no atraviesa razones troncales de los votos de los Dres. Walter y Lucero, las que ya fueron precisadas por el Dr. Napolitani, punto en el que resultaría sobreabundante insistir. ----------

------ Así, los cuestionamientos introducidos no logran conmover el análisis efectuado y la conclusión relativa al conocimiento de la designación del Sr. C. en el cargo gremial, y la argumentación referida a la aplicación de la doctrina de los actos propios y a la omisión de análisis de prueba documental relevante se presenta como impotente para revertir lo resuelto. En particular, respecto de éste último cuestionamiento, es de hacer notar que el agravio no explica cómo el contenido de la NOTA N° 28 SL.HL/2023 y su respuesta determinan el rechazo de la demanda en el marco de la interpretación normativa efectuada por la cámara. La recurrente se limita a insistir con el agravio que desarrolló en segunda instancia sin hacerse cargo de la respuesta integral dada allí al planteo. ----------

------ Así, la crítica concretada deja incólumes las circunstancias que los jueces de la instancia previa consideraron probadas para confirmar el fallo de grado. La impugnante solo insiste en el enfoque jurídico que pregona, lo que es francamente ineficaz para controvertir el decisorio en crisis. ----------

------ En definitiva, acuerdo con el Dr. Napolitani que este aspecto del memorial de agravios no satisface las exigencias de los arts. 268 y 269, CPCC, por no constituir una crítica frontal, idónea y precisa. Resulta ser, en cambio, una opinión diferente que trasunta disconformidad con lo resuelto, inhábil para modificar la sólida sentencia cuestionada. ----------

------ **5.-** En virtud a lo expuesto, acuerdo con el colega que me antecediera en el voto en que corresponde confirmar la sentencia impugnada en todo cuanto fue materia de agravio. **ASÍ LO VOTO**. ----------

------ Coincido también en que las costas por la intervención ante esta alzada deben ser impuestas a la recurrente vencida (art. 57, ley XIV-1), y en que no corresponde regular honorarios al letrado apoderado de la Provincia del Chubut (art. 2 de la ley XIII-4 y art. 20 de la ley V-96). **ASÍ LO VOTO**. ----------

------ **A la misma cuestión el Dr. Mario Luis Vivas dijo**: ----------

------ Atento los votos emitidos por el Dr. Ricardo Alberto Napolitani y la Dra. Silvia Alejandra Bustos, los que conforman la voluntad mayoritaria de la Sala Civil, Comercial, Laboral, Contencioso Administrativa, de Familia, Rural y de Minería de este Superior Tribunal de Justicia, no emitiré pronunciamiento, de acuerdo a lo establecido por los arts. 16 de la Ley V-174, 274 y concs. del CPCC, y por el Ac. Plenario N° 4949/2020. ----------

------ **A la segunda cuestión el Dr. Napolitani dijo**: ----------

------ Tal como voté la primera cuestión, propongo al Acuerdo: 1°) Confirmar la Sentencia Definitiva Laboral N° 5/2024 de la Sala B de la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Trelew. 2°) Imponer las costas por la intervención ante este Superior Tribunal a la recurrente vencida (art. 57, ley XIV-1), sin regular honorarios al letrado apoderado de la Provincia del Chubut (art. 2 de la ley XIII-4 y art. 20 de la ley V-96). ----------

------ **A esa misma cuestión la Dra. Bustos dijo**: ----------

------ En orden a lo expuesto, acuerdo con la solución que propicia el Dr. Napolitani.-

------ **A la misma cuestión el Dr. Vivas dijo**: ----------

------ Me abstengo de pronunciarme en atención a lo expresado respecto de la primera cuestión. ----------

------ Con lo que se dio por terminado el acto, quedando acordado dictar la siguiente:

---------- **S E N T E N C I A** ----------

------ **1°) CONFIRMAR** la Sentencia Definitiva Laboral N° 5/2024 de la Sala B de la Cámara de Apelaciones de la ciudad de Trelew. ----------

------ **2°) IMPONER** las costas por la intervención ante este Superior Tribunal a la recurrente vencida (art. 57, ley XIV-1), sin regular honorarios al letrado apoderado de la Provincia del Chubut (art. 2 de la ley XIII-4 y art. 20 de la ley V-96). ----------

------ **3°) REGÍSTRESE**, notifíquese y oportunamente devuélvase. ----------

Firmado Dr. Ricardo A. Napolitani, Silvia A. Bustos y Dr. Mario Vivas.

Registrada el 03/09/24 bajo el N°/24. Conste.Fdo.

Cecilia Corneo. Secretaria.