

EL CONTRATO DE TRABAJO POR TEMPORADA Y LA TUTELA GREMIAL.

JOSÉ ALBERTO GARCÍA¹

INTRODUCCIÓN

Esta ponencia se encuentra motivada por un fallo en particular, dictado por el Juzgado Nacional de Primera Instancia N° 72, Expte. 34850/2019 caratulado: “O. G. G. c/ CONSORCIO DE PROPIETARIOS DEL EDIFICIO BOYACA s/ DIFERENCIAS DE SALARIOS”, en el cual se condena al demandado a abonar las indemnizaciones agravadas por la ley 23551 cuando se vulnera la tutela gremial.

Del referido fallo surgen varios institutos a analizar en el presente trabajo, pasando por el derecho individual del trabajo, al profundizar en el Contrato de Trabajo por Temporada, su forma y motivación, etc. hasta el instituto de la tutela gremial de los representantes de un Sindicato con Simple Inscripción Gremial y a su vez el ámbito de aplicación, se va a profundizar sobre el momento en que el trabajador adquirió la mentada tutela gremial y como se articulan los distintos institutos involucrados.

En el fallo que motiva este trabajo, se presenta el trabajador O.G.G. y demanda al Consorcio de Propietarios del Edificio Boyaca por diferencias salariales e indemnizaciones, en particular la normada por la ley 23551 ya que detentaba el cargo de Secretario General del Sindicato de Guardavidas Unidos del a República Argentina. No es un dato menor que el actor laboraba bajo la modalidad de trabajo por temporada desempeñándose como guardavidas. No hay controversia probatoria que el trabajador notifico su condición de Secretario General mientras el contrato se encontraba suspendido ya que no se había iniciado la temporada, tampoco esta

¹ Abogado, Diplomado en Derecho Individual del Trabajo; Maestrando en Maestría en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales de la Universidad Nacional de Tres de Febrero; Ponente en distintos Congresos Nacionales e Internacionales; Ternado dos veces para Juez del Tribunal del Trabajo de la Provincia de Jujuy; Funcionario del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social; Docente de la Materia Derecho Laboral de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Jujuy; Abogado litigante. Correo electrónico: joty1818@hotmail.com; josealbertogracia.jag@gmail.com

controvertida la forma en que se rompió el vínculo que fue de manera directa ante la intimación a dación de tareas.

En este marco factico se disparan los distintos interrogantes de este trabajo, como así también su análisis. Para en la conclusión dar nuestra posición jurídica.

DEL CONTRATO POR TEMPORADA

Podemos definir un contrato de temporada legítimo como aquel vínculo de tipo permanente, de tracto sucesivo, de duración indeterminada, pero con prestaciones discontinuas, discontinuidad que se encuentra justificada solo y sólo si la propia actividad (objetivamente presentada) obliga a cesar y a retomar en determinada época del ciclo siguiente.

Es decir, no se admite la intervención de la voluntad de las partes en la configuración de este tipo de vínculo, esto quiere decir que no está dentro de la disposición de las partes la definición del contrato como de temporada cuando no lo justifica objetivamente la propia actividad.

Normativamente el contrato de temporada se encuentra legislado en el el artículo 96 de la Ley de Contrato de Trabajo, precepto que reza: *"Habrá contrato de temporada cuando la relación entre las partes, originada por actividades propias del giro normal de la empresa o explotación, se cumple en determinadas épocas del año solamente, y está sujeta a repetirse por un lapso dado en cada ciclo, en razón de la naturaleza de la actividad."*

Como surge de la norma transcrita, el contrato de trabajo de temporada se encuentra dentro de los contratos por tiempo indeterminado, pero la efectiva prestación de servicios del trabajador para el empleador se cumple solamente en épocas determinadas del año, siempre que ello se origine en la necesidad de la actividad propia del giro normal de la empresa.

Desarrollando el concepto, puede empezarse diciendo que el dependiente, a partir de la primera temporada y por el solo hecho de trabajar durante la misma, queda incorporado a la empresa como trabajador por tiempo

indeterminado, pero va a prestar servicios efectivos solamente durante determinados lapsos del año. Por lo tanto, volverá, año tras año, a trabajar durante las sucesivas temporadas, en tanto no se produzca una causa que ponga fin al contrato de trabajo.

Es decir, no se trata de sucesivos contratos, que comienzan y se extinguen al principio y al final de cada temporada, sino de un mismo contrato que, durante una parte del año, se cumple plenamente y, durante otra, se mantiene vigente, pero con las principales obligaciones suspendidas: para el trabajador, el deber de prestar servicios y, para el empleador, los deberes de ocupación y de abonar las remuneraciones.

Ahora bien, en lo que aquí interesa, debemos destacar, como ya se dijo que en los ciclos de inactividad se suspenden las prestaciones principales (Pago de salarios – Débito laboral) y se suceden numerosas modificaciones en el resto de institutos del contrato de trabajo de las que las garantías sindicales no resultan ajenas. Sobre el particular es necesario, a partir del fallo disparador de este trabajo, determinar la extensión de la tutela sindical.

Sobre todo, porque el cargo de Secretario General del Sindicato de Guarda Vidas que ostentaba el actor, del cual surge la tutela gremial debatida jurisprudencialmente, fue adquirido mientras se encontraban suspendidas las principales prestaciones del Contrato de Trabajo.

Es necesario tener presente que, lo que debe hacer que este tipo de contrato de trabajo tenga la discontinuidad en las prestaciones que lo caracteriza, no es la voluntad de las partes, sino la propia actividad de la empresa. Esta es la que justifica que los trabajadores presten sus servicios durante determinada época del año y, en cambio, no puedan hacerlo en el resto.

En el caso analizado está claro que estamos en presencia de un Guarda Vidas que solo prestaba servicios en la temporada estival, en la pileta del consorcio demandado.

Esta situación de producción o aumento de la actividad, en el caso analizado la habilitación de la pileta del Consorcio, se da periódicamente, por lo que afecta la prestación de servicios y no la relación entre empleadores y trabajadores. Estos deben volver a prestar servicios cada vez que se reinician los períodos de

actividad plena, por lo que, los contratos de trabajo corresponden al tipo normal de tiempo indeterminado. Ello lleva a caracterizarlos como contratos de trabajo por tiempo indeterminado y con prestación discontinua.

Lo que suspende son las, no así los deberes de buena fe, fidelidad, no concurrencia, etc.

Dentro de los derechos u obligaciones que subsisten, en el periodo de suspensión de las actividades podemos ejemplificar:

En caso de fallecimiento del trabajador fuera de la temporada, igualmente el empleador debe abonar a sus causahabientes la indemnización del art. 248.

En cuanto a las vacaciones, se aplica el criterio establecido en la ley para los trabajadores que no cumplan la mitad de los días hábiles del año trabajados, o sea, que "se otorgan" proporcionalmente al tiempo trabajado en la temporada (1 x 20).

Las palabras "se otorgan" se colocan entre comillas, ya que, al otorgarse al término de la temporada, el empleador cumple con el pago adelantado de las mismas, pero el trabajador es libre de gozarlas o no, ya que hay varios trabajadores de temporada, que al finalizar una en un lugar o actividad, inmediatamente comienzan a trabajar en otra, es decir, sin el descanso que significan las vacaciones.

Pero, las vacaciones en un contrato de temporada no deben confundirse con el pago de la indemnización por vacaciones no gozadas. En el caso del pago de las vacaciones en el contrato de temporada, independientemente de la decisión de trabajador de gozarlas o no, las sumas del mismo constituyen remuneración y el tiempo se toma como antigüedad, sumándolo al de la temporada.

El sueldo anual complementario se abona proporcionalmente al tiempo trabajado.

El empleador no debe pagar los salarios durante la incapacidad por accidentes y enfermedades inculpables, que ocurran fuera de la temporada, salvo que la misma persista hasta el inicio de esta. Igualmente, si dicha incapacidad se

inicia durante la temporada, el empleador debe abonar las remuneraciones solamente hasta el momento de su finalización.

Existen dos tipos de contrato de temporada, el "típico" y el "atípico":

-el primero de los mentados, se configura cuando la actividad de la empresa se desarrolla exclusivamente en los ciclos referidos, con receso total durante el período de inactividad. Sin embargo, podría acontecer, que varios trabajadores permanecieran en el establecimiento en cumplimiento de tareas de administración, mantenimiento o residuales durante un período superior al del resto del plantel.

- el denominado contrato de temporada "atípico", en el cual se observa que la empresa desarrolla actividades en forma permanente. Sin embargo, en determinadas épocas se produce un aumento estacional de las tareas, con reiteración cíclica, que obliga a contratar mayor cantidad de personal. En tal situación, habría coexistencia entre trabajadores permanentes y de temporada. En el caso analizado se da esta situación ya que estamos en presencia de un consorcio de un edificio que contrata un guarda vidas en temporada de funcionamiento de la pileta del complejo.

Extinción del contrato de trabajo de temporada.

Las causas de extinción de los contratos de trabajo de temporada son las mismas que reglamenta la LCT para el resto de los contratos por tiempo indeterminado. Por lo tanto, solamente vamos a detenernos en aquellas situaciones que requieren un comentario especial y que se originan por la particularidad de la prestación de actividad en forma discontinua.

Interesa al respecto, el despido sin causa justificada, porque sus consecuencias son distintas según que aquel se produzca dentro o fuera de la temporada.

El despido sin causa, que se produce fuera de la temporada, debe ser indemnizado de acuerdo a lo dispuesto por el art. 245 LCT, como en cualquier otro caso de contrato por tiempo indeterminado. Si el trabajador ha terminado su primera

temporada y la misma no llegó a tres meses, por aplicación del citado artículo, no corresponde el pago de la indemnización por antigüedad.

Pero, en caso de despido injustificado, los trabajadores deben ser preavisados. En este caso, resulta imposible que el trabajador despedido pueda gozar del preaviso, en atención a que la prestación de servicios y la remuneración del contrato de trabajo se encuentran suspendidas. Consecuentemente, el preaviso debe ser reemplazado por la indemnización sustitutiva. Fernández Madrid manifiesta: "El monto de esta indemnización se establecerá en relación al sueldo que devenga si es despedido durante la temporada" y agrega: "si se otorga el preaviso al finalizar la temporada el trabajador no lo podrá cumplir porque no habrá actividad. Pero el período respectivo igualmente debe ser abonado por lo ya dicho acerca de que no se puede cercenar el derecho del empleado a su ocupación en la temporada siguiente, y esta sería la consecuencia si se admitiera que se puede otorgar el preaviso sin responsabilidad patrimonial alguna por el solo hecho de que el curso coincida con un período de receso". ("Ley de Contrato de Trabajo Comentada y Anotada", To. II, La Ley, pág. 1079).

El art. 97 LCT, dispone que el trabajador que es despedido sin causa durante la temporada, además de las indemnizaciones por despido, deberá percibir el resarcimiento previsto en el art. 95 de la misma ley. Este artículo se refiere al despido del trabajador contratado a plazo fijo, cuando es despedido injustificadamente durante el cumplimiento del tiempo de vigencia del contrato. En ese caso, además de las indemnizaciones por despido, le corresponderá percibir una indemnización similar a la "de daños y perjuicios provenientes del derecho común, la que se fijará en función directa de los que justifique haber sufrido quien los alegue o los que, a falta de demostración fije el juez o tribunal prudencialmente, por la sola ruptura anticipada del contrato".

El trabajador de temporada que es despedido sin fundamento durante el tiempo de prestación de tareas, además de las indemnizaciones que le correspondan por el despido, puede reclamar el resarcimiento por todos los daños y perjuicios que le causó la rescisión del contrato de trabajo. El monto dependerá de la prueba que, al respecto, pueda producir el trabajador.

Pero, hay un daño que no necesita ningún tipo de prueba: la pérdida de las remuneraciones correspondientes a la temporada. Por dicho motivo, la suma de las mismas, incluyendo el S.A.C. y las vacaciones, siempre formarán parte de la indemnización y, a falta de prueba de otros daños y perjuicios, el tribunal fijará el resarcimiento en dicha suma.

En caso de que dicha indemnización iguale o supere a la que correspondería por falta de preaviso, no corresponde el pago de la sustitutiva.

Hasta este momento hemos analizado con cierta profundidad las particularidades del contrato por temporada, la vinculación con el caso analizado.

Ahora avanzaremos con el tema de la tutela sindical.

DE LA TUTELA SINDICAL

Sobre la Tutela Sindical en el caso analizado el juez dijo:

“Corresponde adicionar las indemnizaciones previstas en la Ley 23.551. Para así decidirlo, tendré en cuenta que la parte actora notificó con fecha 14/09/2017 (CD817654560) haber sido electo Secretario General del Sindicato de Guardavidas Unidos de la República Argentina, lo cual quedó acreditado por lo informado por el Sindicato de Guardavidas Unidos de la República Argentina (v. informativa incorporada al Sistema Lex100 con fecha 09/06/2021), lo cual genera el acceso a la tutela sindical prevista en la ley 23.551.”

En concreto el Juez de la causa entendió que la tutela gremial o sindical la adquirió el trabajador por el mero hecho de haber notificado a su empleador que había sido electo Secretario General del Sindicato de Guardavidas Unidos de la República Argentina, aplicando de manera automática lo normado por los arts. 48, 49 y 50 de la LAS.

Sobre este aspecto en particular, entendemos que se puede o se podría hacer un análisis más profundo sobre este aspecto haciendo un juego armónico de las normas en juego.

Dijimos que en el contrato por temporada, durante el periodo de receso se suspenden las prestaciones principales del contrato de trabajo, subsistiendo los deberes genéricos de buena fe, no concurrencia, etc.

Entonces nos permite preguntarnos si durante la suspensión del contrato de trabajo por temporada no se suspende también el derecho del trabajador a adquirir la tutela sindical o gremial.

A primera luz la respuesta que se impone es la negativa, es decir no tiene demasiado andamiaje jurídico decir que el trabajador no goza del derecho a adquirir tutela sindical o gremial durante el periodo de receso del contrato, ahora en el caso en particular analizado creemos que si se abren ciertas aristas ya que el trabajador en cuestión fue electo autoridad del sindicato mientras estaba suspendido el contrato de trabajo por temporada.

Doctrina especializada sobre la materia ha entendido sobre el tema específico de la tutela sindical lo siguiente:

“En lo que respecta al desarrollo de la actividad sindical, de su gestión, el representante sindical cuando deja de prestar servicios para cumplir con su función tiene derecho a gozar de licencia automática sin goce de haberes, a la reserva del puesto y a ser reincorporado al finalizar el ejercicio de sus funciones. Y para aquellos que continúan prestando servicios, gozan para el ejercicio de sus funciones de un crédito de horas mensuales retribuidas de conformidad con lo que se disponga en la respectiva convención colectiva, entre las prerrogativas principales que establece la ley... abocaremos al tratamiento de las garantías referidas a la estabilidad en el empleo, entendida, tal como la ley lo establece, no solo en cuanto a la permanencia en el empleo, sino también que esa permanencia sea sin alteraciones arbitrarias, como podría ser un cambio en las condiciones de trabajo o la aplicación de suspensiones. De esta forma, la ley limita la discrecionalidad en el ejercicio de las facultades de dirección, organización y disciplinarias del empleador que, para el caso de los representantes, su ejercicio queda condicionado no solo a la existencia de una justa causa sino a su demostración previa en un proceso judicial denominado de “exclusión de tutela”. (Recalde, Mariano; Manual de Derecho Colectivo del Trabajo / Mariano Recalde. - 1a ed. - José C. Paz : Edunpaz, 2017).”

Entonces, tenemos un trabajador que fue electo para ocupar el Cargo de Secretario General del Sindicato de Guardavidas Unidos de la República Argentina, mientras el contrato de trabajo por temporada se encontraba suspendido.

Entonces podríamos decir que el trabajador adquirió sin lugar a dudas al derecho a gozar de una licencia sin goces de sueldos y a reserva de puesto (art. 48 LAS primera parte) ya que como se dijo fue electo para ocupar el cargo de Secretario General, va de suyo que este derecho es a opción del trabajador gozarlo o no, es decir el empleador no tiene facultad alguna de obligar al trabajador a “tomarse” la licencia sin goces de sueldos, ahora no cabe duda tampoco que este derecho lo adquirió el trabajador incluso estando suspendidas las prestaciones del contrato de trabajo.

Ahora, tal como lo dice la doctrina la tutela sindical *limita la discrecionalidad en el ejercicio de las facultades de dirección, organización y disciplinarias del empleador*, sin embargo en el caso bajo análisis estas facultades se encontraban suspendidas, es decir, se puede limitar un derecho que por la propia particularidad del contrato por temporada se encontraba suspendido????

Es claro que el art. 52 de la LAS norma específicamente que los trabajadores amparados en art. 48 del referido cuerpo normativo no podrán ser despedidos, por lo que podríamos decir que el trabajador en cuestión en el fallo analizado también adquirió el derecho a la estabilidad absoluta en su empleo.

Ahora la pregunta que vale hacerse es si para el caso del contrato por temporada, en el que las prestaciones se encontraban suspendidas tiene fundamento legal extender o permitir la adquisición de la tutela gremial en este momento ya que está protegiendo o limitando facultades que el empleador no detenta por encontrarse las mismas, suspendidas.

Entendemos que el debate está abierto y que hay fundamentos tanto para abonar la teoría de que la tutela sindical se adquiere cuando el contrato por temporada se encuentra suspendido, como la posición contraria ya que como se dijo, la naturaleza jurídica de la tutela gremial es limitar facultades del empleador, que no detenta por encontrarse suspendido el contrato de trabajo.

Por último y en aras de sentar postura, entendemos que el trabajador sin adquirió la tutela sindical o gremial ya que si se está evitando que el trabajador sea despedido durante el periodo de receso, esto entendiendo que la facultad de despido es una de las facultades que persisten en cabeza del empleador cuando el contrato de temporada se encuentra suspendido, sin embargo entendemos que es un debate interesante más aún al analizar lo normado por el art. 51 de la LAS que se hará a continuación.

Sobre la condición de Asociación Sindical simplemente inscripta del Sindicato el juez de la causa dijo:

“De la misma manera, tampoco tendrá lugar la defensa de la demandada tendiente a desconocer el derecho a la tutela sindical por el sólo hecho de que la asociación sindical a la que pertenece el demandado no cuenta con la personería jurídica gremial, siendo un sindicato simplemente inscripto.

Como marco general destaco que basta su actitud militante y activista, para entender que su despido vulnera derechos fundamentales consagrados en la Carta Magna (véase mi colaboración en el Tratado dirigido por Mario Ackerman; en el mismo sentido la obra autónoma “Tutela Sindical”, en coautoría con José Daniel Machado, Editorial Rubinzal Culzoni, Santa Fe, octubre de 2006. Cap. II.4.3.2.). Años después, la CSJN avaló nuestra posición en la sentencia de la CSJN en la célebre causa “Álvarez Maximiliano y otros c/ Cencosud” (CSJN 7/12/2010; Rubinzal OnlineCita: RC J 18157/10) y desde entonces ya no se discuten que estos casos de segregación de trabajadores caen bajo la prohibición contenida en la Ley 23.592.

Además, en la causa del 09/12/2009, autos: “Rossi, Adriana María c. Estado Nacional - Armada Argentina” (Publicado en: LA LEY 21/12/2009, 11 - LA LEY 28/12/2009 con nota de Horacio David Meguira; Marcelo G. Aquino 28/12/2009 LA LEY 28/12/2009, 9 28/12/2009 LA LEY 2010-A con nota de Horacio David Meguira; Marcelo G. Aquino LA LEY 2010-A, 208 DT 2010 (enero) con nota de Juan José Etala (h.) DT 2010 (enero), 61 DJ27/01/2010, 145 - DT 2010 (febrero) con nota de Aníbal Alejandro Segura DT 2010 (febrero), 248 IMP2010-4, 266), la CSJN ha dejado de lado esa diferenciación entre sindicatos con o sin personería gremial, a la hora de evaluar las tutelas, al decir: “Al limitar a los representantes gremiales de los sindicatos con personería gremial los alcances de la protección prevista en su

artículo 52, la ley 23.551, reglamentaria de la libertad sindical constitucionalmente reconocida, ha violentado, de manera tan patente como injustificada, la esfera en que el legislador puede válidamente dispensar determinados privilegios a las asociaciones más representativas, pues, el diferente grado de tutela reconocido a los representantes gremiales, según provengan de sindicatos simplemente inscriptos, por un lado, o con personería gremial, por el otro, mortifica esa libertad respecto de los primeros y de los trabajadores en general, en sus dos vertientes, individual y social”.

En este sentido, entendemos que el análisis efectuado por el Juez de la causa es el acertado y los argumentos dados son muy sólidos, ahondar sobre el particular no haría más que redundar.

Por último el Juez de la causa introduce la cuestión del art. 51 de la LAS con lo normado por el art. 98 de la LCT. Dijo:

“Podría decir la demandada que al tratarse de un despido bajo las previsiones del art. 98 de la LCT, no hay discriminación contra la parte actora por su rol en un sindicato simplemente inscripto. Sin embargo, es claramente distinta la hipótesis de despido del art. 98 de la LCT a la de cierre del establecimiento prevista en el art. 51 de L.A.S. y por lo tanto no estamos frente a un caso de excepción a la tutela.”

Esta cuestión si ha sido discutida doctrinaria y jurisprudencialmente.

El artículo 51 de la LAS ha instaurado una suerte de ineficacia o inoponibilidad de la tutela gremial cuando la medida afecta a todo el establecimiento pero no refiere expresamente al contrato de temporada.

Ahora bien, resulta interesante el análisis que efectúa Bof sobre este precepto, en aras de encontrar una respuesta que otorgue máxima protección a los trabajadores en los supuestos como el que aquí interesa. Dicho autor escinde los párrafos de la norma y los analiza del siguiente modo:

a) Primera parte del artículo: "La estabilidad en el empleo no podrá ser invocada en los casos de cesación de actividades del establecimiento o de suspensión general de las tareas del mismo...".

La expresa alusión al "establecimiento" da la idea de que no se requiere el cese de toda la actividad de la empresa, bastaría que se tratase sólo de alguna unidad técnica o de ejecución.

En este sentido, y aun cuando resulte ser propio del análisis fáctico de cada caso, el personal contratado para la temporada es posible que coincida con la unidad técnica de ejecución a la que refiere el precepto, con lo que podría existir una respuesta normativa al menos para los supuestos de contratos de temporada típicos.

Hasta acá podemos entender que si bien en el fallo analizado el Juez descarta la aplicación de esta norma, existen posturas y análisis exegéticos que permitirían la aplicación al caso concreto y más aún cuando la tutela gremial o sindical fue adquirida en periodo de suspensión del contrato por temporada.

A continuación, Bof complementa esta manda con la del inciso i) del artículo 53 del mismo ordenamiento, previsto para conceptualizar las denominadas "prácticas desleales", y que tendría tipificada a la conducta de: "Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los representantes sindicales que gocen de estabilidad de acuerdo con los términos establecidos por este régimen, cuando las causas del despido, suspensión o modificación no sean de aplicación general o simultánea a todo el personal...".

Es decir, aquí se añade el requisito de la "simultaneidad", inexistente en el artículo 51 de la LAS, de ahí que dicho autor exija para el supuesto de suspensiones generales, el cumplimiento de ambos recaudos conjuntamente para evitar el encuadre en el acto antisindical.

Máxime, cuando la ineficacia aquí analizada debe ser de interpretación restrictiva dejando para supuestos de duda el mantenimiento pleno de las garantías sindicales.

La conveniencia de la doble exigencia resulta evidente, por ser más tuitiva para el representante.

A su vez, la consideración de tal concepto servirá a la empleadora para evitar las sanciones por práctica desleal.

La segunda parte del art. 51 de la LAS no será analizada en este ensayo por exceder las pautas del mismo ya que no se aplicaría al caso concreto.

En síntesis, si la medida es de alcance general y simultánea: inoponibilidad de las garantías sindicales y consiguiente ausencia de necesidad de realizar un proceso de exclusión de tutela sindical.

Ahora lo que nos debemos preguntar es si se puede entender que como medida de alcance general y simultánea que directamente el contrato por temporada se encontraba suspendido ya que no había iniciado la temporada?

Creemos que lo más interesante del fallo disparador de este ensayo es que nos pone en situaciones que dan lugar a múltiples interpretaciones y esto es lo rico del derecho de trabajo.

Ahora lo que debemos dilucidar o plantear es si la suspensión del contrato de temporada puede ser asimilada a medida de alcance general y simultánea.

Jurisprudencialmente se ha decidido que las garantías sindicales tienen como sujeto único a la propia "dignidad" del trabajador y que, como la temporada cesa objetivamente, en ningún supuesto habrá afectación de ese derecho (Sentencia de fecha 12/02/2014, 1ª Cámara del Trabajo, 2ª Circunscripción Judicial, Provincia de Mendoza, autos N° 23.171, caratulados: "SALAS NESTOR MARIO C/ INDUSTRIAS ALIMENTICIAS MENDOCINAS S.A. P/ SUSPENSIONES").

De tal forma, toda suspensión basada en la finalización del ciclo, sería subsumible en la primera parte del artículo 51 de la LAS y, por ende, no requeriría proceso previo de exclusión de garantía sindical.

Ahora que podemos decir del despido de un trabajador que adquirió la tutela sindical mientras el contrato de temporada se encontraba suspendido, se encuentra incluido o no dentro de las previsiones de la primera parte del art. 51 de la LAS.

Como regla general para la aplicación del art. 51 podemos decir lo siguiente:

1. El artículo 51 de la LAS será la norma que regirá en los supuestos de suspensión de actividades por cese de temporada siempre que la medida sea general y simultánea.

El carácter restrictivo de la interpretación normativa resulta reforzado con el carácter supra legal de la libertad sindical (art. 8.3 PIDESC y C 87 OIT).

Por lo demás, el término "general" debe ser entendido como: "común a todos los individuos que constituyen un todo"; o bien, igualdad entre iguales por lo que estimamos que debe alcanzar a todos los contratados en idéntica situación que el delegado interno o como en el caso concreto el representante del Sindicato.

Ante la duda, cabe sopesar que el art. 51 de la LAS es una norma de excepción y que la tutela sindical subsiste.

Como corolario, entendemos que el art. 51 de la LAS no sería de aplicación para el caso concreto tal como lo fallo el juez de la causa, ahora entendemos que una postura que abone que si se podría aplicar el mismo ya que el trabajador adquirió su tutela sindical cuando el contrato por temporada se encontraba suspendido podría llegar a tener andamiaje con su debida fundamentación. Ahora para nosotros tienen más fuerza y vigor los derechos de libertad sindical y de tutela gremial que la excepción planteada en el art. 51 que como se dijo debe ser aplicada de manera totalmente restrictiva, ahora entendemos también que el caso analizado tiene las particularidades necesarias para ampliar la óptica y permitirnos preguntas interesantes y disparadoras.

Conclusión.

A lo largo del presente trabajo nos hemos propuesto analizar el Contrato de Trabajo por Temporada con la particularidad de la Tutela Sindical o Gremial.

Hemos profundizado en un instituto que si bien es uno de los tradicionales del mundo del derecho del trabajo, es uno de los mas típicos por tratarse de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado con prestaciones discontinuas.

A su vez hemos analizado de manera somera el instituto de la tutela sindical.

Ahora lo más interesante de este trabajo, por lo menos para nosotros, fue la posibilidad de plantearnos preguntas que a priori parecieran de fácil resolución, sin embargo, al momento de analizar las mismas generan interpretaciones diversas y muy interesantes sobre todo porque indagan nuestra posición.

Va de suyo que no se trata de un tema agotado, ahora ojala sea disparador para análisis de institutos que se ponen en pugna en el devenir de las dinámicas relaciones laborales.

Bibliografía.

1.- TRATADO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL; Julio Armando Grisolia; 2da., Ciudad Autonoma de Buenos Aries, La Ley 2017.

2.- ¿Cuál es el modelo sindical argentino?; Rodríguez Mancini, Jorge; Publicado en: LA LEY 19/06/2017 , 1; Cita Online: AR/DOC/1394/2017.

3.- Crisis del modelo sindical argentino; Chartzman Birenbaum, Alberto D; Publicado en: RDLSS 2015-5 , 457; Cita Online: AP/DOC/1583/2014.

4.- La libertad sindical: derecho individual o colectivo, Foglia, Ricardo A., Publicado en: DT 2015 (abril), 717; Cita Online: AR/DOC/4790/2014.

5.- Crisis del modelo sindical argentino: consideraciones acerca de la representación sindical dentro de la empresa, Rodríguez, Jorgelina S., Publicado en: RDLSS 2015-7 , 670, Cita Online: AP/DOC/1691/2014.

6.- Últimos fallos en materia de representación colectiva. Breve análisis, Sosa, Graciela; Publicado en: RDLSS 2015-10 , 993; Cita Online: AP/DOC/392/2015.

7.- La crisis del modelo sindical argentino en su aspecto normativo; Medici, Silvia D.; Publicado en: RDLSS 2016-2 , 126; Cita Online: AP/DOC/24/2016.

8.- Desafíos actuales en la negociación colectiva (breves reflexiones a partir del caso argentino); Seren Novoa, Guido A.; Publicado en: DT 2017 (julio) , 1267; Cita Online: AR/DOC/665/2017.

9.- Sobre poliedros, juncos y conflictos colectivos; Loguarro, Claudio; Publicado en: RDLSS 2017-20 , 2071; Cita Online: AP/DOC/815/2017.

10.- Sindicalismo argentino a la carta; Samuel, Osvaldo M.; Publicado en: RDLSS 2017-22 , 2291; Cita Online: AP/DOC/870/2017.

11.- Recalde, Mariano; Manual de Derecho Colectivo del Trabajo / Mariano Recalde. - 1a ed . - José C. Paz : Edunpaz, 2017

12.- BOF, Jorge A., "Acciones tutelares de la libertad sindical", Ediciones La Rocca, Buenos Aires, 1991.

13.- Contrato de trabajo de temporada y tutela sindical; Elmelaj, María Laura; TR LALEY AR/DOC/2375/2015; LLGran Cuyo 2015 (noviembre), 1033.