

## **DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO:**

Es la parte del derecho del trabajo relativa a la organización sindical, a la negociación colectiva y a los conflictos colectivos de trabajo. Es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones que surgen entre los siguientes sujetos:

- Las asociaciones sindicales entre sí;
- Las asociaciones sindicales con los trabajadores y con el estado en el papel de autoridad administrativa (Ministerio de Trabajo, empleo y de la Seguridad Social) o en algunos casos como empleador;
- Las asociaciones sindicales con los empleadores o sus representantes (Cámaras empresariales).

Los conflictos colectivos y las medidas de acción directa, entre ellas el ejercicio del derecho a huelga;

Las asociaciones profesionales de trabajadores (sindicatos);

La negociación y los convenios colectivos de trabajo.

Los sujetos de las relaciones colectivas de Trabajo

1º) Los trabajadores y las asociaciones sindicales;

2º) Los empleadores y las Asociaciones de Empleadores;

3º) El Estado como autoridad Administrativa de control (M.T.E.y.S.S)

### **Contenido del derecho colectivo:**

- Las derivadas del ejercicio por cada trabajador de su derecho a constituir asociaciones sindicales o afiliarse a las ya existentes, o participar en la vida interna de aquellas, o postularse para cargos electivos o representativos en las mismas, o ser representado por tales entidades, es decir las que se relacionan al trabajador individual con la asociación sindical.
- Las que surgen entre el empleador y los trabajadores de su establecimiento en virtud del ejercicio por estos últimos de sus derechos sindicales, entre otras, elección de delegados de personal, participación en actividades sindicales, adopción de medidas de acción directa, tutela sindical de quienes ejercen funciones sindicales.
- Aquellas relaciones que se entablan entre las asociaciones sindicales y los empleadores o grupos de empleadores o asociaciones representativas de los intereses de los empleadores, tales como la adopción de medidas de acción directa, la negociación colectiva o la solución concertada de los conflictos colectivos, por la vía de la conciliación obligatoria o del arbitraje (Voluntario u obligatorio)
- Las que emergen del papel que el estado desempeña con relación a las asociaciones sindicales, en especial en lo atinente al otorgamiento de la personería jurídica, de la personería gremial, de la resolución de conflictos de encuadramiento sindical o de conflictos intra sindicales y del ejercicio de las restantes facultades de contralor que posee.
- Las que surgen del rol del Estado ante los sujetos colectivos en los procedimientos de conciliación obligatoria, en la calificación de servicios esenciales a efectos de garantizar servicios mínimos durante el ejercicio del derecho de huelga, así como también en la negociación colectiva, entre otras relaciones.

## **Fuentes del Derecho Colectivo de Trabajo**

### **1º) Constitución Nacional y Tratados internacionales con Jerarquía constitucional:**

- El art. 14 Bis de la C.N se alude a que “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador (...) organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial. Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo, recurrir a la conciliación y al arbitraje, el derecho de Huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad en su empleo (...)”.

### **2º) Convenios y recomendaciones de la O.I.T. (Organización internacional del trabajo):**

- Los principales son el convenio 87 “sobre la libertad Sindical Y la protección del derecho de sindicación”, y el convenio 98 “sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva”.

### **3º) Leyes:**

- Ley 23.551 “Ley de Asociaciones Sindicales”,
- Ley 14.250 “Ley de convenciones colectivas de Trabajo” reformada por ley 25.877.
- Ley 23.546 “Ley de procedimiento de la negociación colectiva”
- Ley 24.467 “Régimen para pequeñas y medianas empresas”
- Ley 25.674 “Ley sobre la participación femenina en cada unidad de negociación colectiva de las condiciones laborales”
- Ley 24.642 “Ley de Conciliación Obligatoria”

### **4º) Decretos:**

- 467/1988- Asociaciones sindicales. Reglamentación de la ley 23.551
- 1040/2001- Asociaciones sindicales. Conflictos intersindicales de representación de una categoría. Procedimiento de encuadramiento sindical. Reglamentación del art.59 de la ley 23.551
- 514/2003- Asociaciones sindicales. Participación proporcional femenina en cada unidad de negociación colectiva de las condiciones laborales. integración de los órganos directivos. Representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales. Reglamentación de la ley 25.674

### **5º) Otras fuentes:**

- Convenios colectivos de Trabajo
- Las laudos arbitrales.

## **LAS ASOCIACIONES SINDICALES (SINDICATOS)**

Una *asociación sindical* es una agrupación de permanente de trabajadores que ejercen una misma actividad profesional, oficio, actividad, o de una misma empresa, que a través de su accionar, pretende lograr mejoras de sus intereses profesionales y de mejores condiciones de vida. Son organizaciones permanentes, constituidas por una pluralidad de personas que ejercen una actividad profesional similar.

### **Caracteres de las asociaciones sindicales**

1º) *Permanentes*: Tiene vocación de continuidad en el tiempo consolidando su desarrollo;

2º) *Voluntarias*: Su existencia depende de la voluntad de sus integrantes;

3º) *No tienen fines de lucro*: No persiguen la obtención de utilidades para repartir entre sus integrantes;

4º) *No son paritarias en su organización*: Están estructuradas de acuerdo con jerarquías internas, con órganos de conducción y resolución que ejercen la autoridad y del poder disciplinario;

5°) Son independientes: Sin creadas, gobernadas y administradas sin injerencia del Estado ni de los empleadores; No obstante a ello la fiscalización estatal respecto de la legitimidad de su funcionamiento, ya que están sujetas al régimen jurídico del país.

## **PRINCIPIOS DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO**

### **1°) LIBERTAD SINDICAL:**

Tiene sustento en el principio protectorio del art 14 bis de C.N., en el convenio 87 de la OIT sobre la libertad sindical y en el Art.1° de la ley 23.551 de Asociaciones Sindicales.

Art. 1° - La libertad sindical será garantizada por todas las normas que se refieren a la organización y acción de las asociaciones sindicales.

Justo López definió la libertad sindical como “el conjunto de poderes individuales y colectivos, positivos y negativos, de hacer o no hacer, que aseguran la independencia de sus respectivos titulares en orden a la fundación, organización, administración y gobierno y actividad externa (actividad sindical) de las asociaciones profesionales de trabajadores”.

La libertad sindical comprende una faz activa o positiva y otra negativa. En el aspecto positivo abarca el derecho de agremiarse formando una asociación profesional o adhiriendo a una existente. La libertad de afiliación. Significa que no puede denegarse u obstaculizarse la misma siempre que el aspirante reúna las condiciones legales y estatutarias, excluyéndose toda forma de discriminación. El aspecto negativo de la libertad sindical individual consiste en la facultad del individuo de decidir no participar en ninguna asociación profesional o abandonar la que integra.

El principio de libertad sindical abarca tanto el aspecto individual como el colectivo:

Individual: consiste en la posibilidad del trabajador de afiliarse a un sindicato o de no hacerlo o desafilarse. Contempla la facultad del trabajador de realizar actividad sindical, fundar o constituir organizaciones sindicales, afiliarse a una organización sindical elegida libremente, participar en el gobierno y/o administración de la entidad sindical, representarla (aspectos positivos), así como no ejercer ninguna de dichas facultades (aspecto negativo).

Colectivo: se refleja en la facultad de la asociación sindical de regir su funcionamiento en forma autónoma e independiente de la intervención del estado y de los empleadores.

Según el art.5 de la ley 23.551, las asociaciones sindicales tienen los siguientes derechos:

- Determinar su nombre, no pudiendo utilizar los ya adoptados ni aquellos que pudieran inducir a error o confusión;
- Determinar su objeto, ámbito de representación personal y de actuación territorial;
- Adoptar el tipo de organización que estimen apropiado, aprobar sus estatutos y constituir asociaciones de grado superior, afiliarse a las ya constituidas o desafilarse;

Formular su programa de acción, y realizar todas las actividades lícitas en defensa del interés de los trabajadores. En especial, ejercer el derecho a negociar colectivamente, el de participar, el de huelga y el de adoptar demás medidas más de acción sindical.

### **2°) PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN:**

El art. 7, L.23.551 dispone que Las asociaciones sindicales no podrán establecer diferencias por razones ideológicas, políticas, sociales, de credo, nacionalidad, raza o sexo, debiendo abstenerse de dar un trato discriminatorio a los afiliados. Lo dispuesto regirá también respecto de la relación entre una asociación de grado superior y otra de grado inferior.

### **3°) DEMOCRACIA SINDICAL:**

La Democracia sindical significa la legitimidad de la representación de lo dirigentes sindicales, el control de su gestión y la responsabilidad frente a los afiliados y la publicidad de los actos que integran la acción sindical.

La llave para asegurar el ejercicio de la democracia dentro del sindicato es la participación y el consecuente control de los afiliados sobre su organización.

El art. 14 bis C.N. asegura al trabajador el derecho de la organización libre y democrática.

Asimismo, el art. 8 establece que Las asociaciones sindicales garantizarán la efectiva democracia interna. Sus estatutos deberán garantizar:

- Una fluida comunicación entre los órganos internos de la asociación y sus afiliados;
- Que los delegados a los órganos deliberativos obren con mandato de sus representados y les informen luego de su gestión;
- La efectiva participación de todos los afiliados en la vida de la asociación, garantizando la elección directa de los cuerpos directivos en los sindicatos locales y seccionales; La representación de las minorías en los cuerpos deliberativos.

Las notas que exige la democracia interna de la organización son:

- La no discriminación en las afiliaciones ni respecto de los derechos que pueden ejercer los afiliados. Pero no se aplica con igual intensidad cuando se trata de la ocupación de cargos directivos, para los cuales se requiere de la ocupación de cargos directivos, para los cuales se requiere que n 75% del cuerpo este constituido por argentinos (art 18 L.23551).
- La participación de los afiliados en la elección de sus representantes y dirigentes mediante voto libre y secreto (art.17. L23.551)
- Renovación periódica de las autoridades para asegurar la participación de los afiliados en su elección (art. 17)
- Garantizar que los delegados obren con mandatos de asambleas previamente celebradas e informar de su gestión a sus representados (art.8 inc b)
- Libertad de expresión y de deliberación en las asambleas y congresos, excluyéndose toda discriminación contra la representación de las minorías en los cuerpos deliberativos. (art.8 inc d)
- La decisión de los actos trascendentes de la organización debe residir en los afiliados o en un congreso libremente elegido por ellos. Los estatutos deben contener normas que precisen los asuntos que requieren de uno u otro sistema de consideración y aprobación (art. 16 inc. i y art.20)
- Posibilitar a los representantes de los trabajadores el control de los recursos de la asociación profesional (art.16 inc. f)
- Asegurar la representación de las minorías en los cuerpos deliberativos de la entidad gremial ya sean congresos, asambleas, plenarios, etc. (art.16 inc g y art. 12)
- El Estado debe garantizar la democracia dentro del sindicato y, la plena libertad sindical por vía de su prescindencia en las decisiones de los afiliados y de sus representantes libremente elegidos.

Caubet entiende que la efectiva vigencia de la democracia sindical debe resultar del fortalecimiento del sindicato y no del debilitamiento de sus estructuras o la pérdida de fuerza de su acción. En tal sentido, y para lograr una participación real de los afiliados, ciertas disposiciones de la ley 23.551 de Asociaciones sindicales, como el art. 18 referido a la elección de los representantes sindicales, establece requisitos de máxima y no de mínima, lo que resulta de gran importancia a la hora de juzgar la legitimidad de las normas estatutarias vinculadas con las elecciones. La clave para la efectiva vigencia de la democracia sindical radica en la protección de los llamados activistas sindicales, quien no siempre consiguen cargos o siquiera que su candidatura es oficializada por la junta electoral del sindicato, manejada siempre por el grupo o sector que tiene el control del sindicato y ocupa los cargos directivos.

### **4°) ACCIÓN SINDICAL:**

El art. 3° de la Ley de Asociaciones sindicales (LAS) Entiende por interés de los trabajadores todo cuanto se relacione con sus condiciones de vida y de trabajo. La acción sindical contribuirá a remover los obstáculos que dificulten la realización plena del trabajador.

El derecho colectivo a través de la acción sindical, posibilita la realización de esa tutela que se manifiesta por medio de la negociación colectiva que equilibra el poder de la negociación de los empleadores, y por medio de las hipótesis de conflicto en las que se lucha por el derecho futuro. Asimismo, el sindicalismo participa como intérprete necesario de los intereses de su sector en la elaboración de las políticas económico sociales que el Estado expresa en su acción legislativa.

#### 5°) **AUTONOMÍA SINDICAL**

Es el derecho de la entidad sindical de constituirse y regir sus destinos autónomamente por medio del dictado de sus estatutos, estableciendo su propio régimen disciplinario y de administración.

Para cumplir cabalmente su función de representar los intereses de los trabajadores, el sindicato debe tener autonomía de actuación respecto de las otras partes sociales (el estado, los empleadores) directamente interesadas en su gestión. Debe impedirse que el sindicato se someta a otros poderes sociales o que estos interfieran en su actuación, contemplándose medidas instrumentales conducentes a esos fines.

a) Autonomía del sindicato respecto del Estado: el art 6 de L.A.S (ley de asociaciones sindicales) establece que Los poderes públicos y en especial la autoridad administrativa del trabajo, los empleadores y sus asociaciones y toda persona física o jurídica deberán abstenerse de limitar la autonomía de las asociaciones sindicales. Es decir se prohíbe la intervención del estado y/o empleadores en la dirección y administración de los sindicatos. Las intervenciones en su caso deben ser dispuestas judicialmente con justa causa. El sindicato tienen derecho de autorregularse, y sólo se debería llegarse a la intervención por vía judicial en caso de emergencia institucional grave que pusiera en peligro la vida misma de la organización en desmedro de los fines para los cuales ha sido creada.

b) Independencia del sindicato frente a los empleadores: Comprende la prohibición de ayudas económicas y la sanción como práctica desleal, de la intromisión o injerencia del empleador en los sindicatos. El sindicato debe estar al servicio de la clase trabajadora y no condicionado por su relación con los empleadores

c) Independencia del Sindicato frente a los partidos políticos: se impugna la posible vinculación del sindicato con un partido político determinado en un régimen de concentración sindical.

#### 6°) **CONCENTRACIÓN DEL PODER SINDICAL:**

Sistema de Unidad o Unicidad sindical: Es el modelo de sindicato argentino que consiste en la concentración de poder aquel sindicato que posee la Personería gremial. Se presenta en los casos en que la ley impone o reconoce un único sindicato por actividad, oficio o profesión, o cuando existiendo varios solo uno, el más representativo tienen funciones sindicales. Se considerar como más representativo aquel que tenga mas afiliados cotizantes por actividad, profesión u empresa, y será el único con la facultad de negociar y concertar convenios colectivos de trabajos y las condiciones de trabajo.

En nuestro sistema se le otorga la personería gremial a la organización sindical más representativa y que hubiere actuado durante un período no inferior a 6 meses como asociación simplemente inscripta (art 21 y 22 L.A.S). Esto significa que de todas las asociaciones registradas sólo uno, la más representativa, tiene la representación gremial de la actividad (art. 25 L.23.551), es decir, la *Personería gremial*.

Pluralidad o multiplicidad sindical: Se presenta cuando es posible constituir varias asociaciones por actividad, oficio, profesión u empresa y cada una de ellas tener personería gremial. Es decir, existen distintas asociaciones representativas de los trabajadores de una misma actividad u oficio. En este sistema hay tantas entidades de una misma actividad, oficio u profesión con iguales derechos sindicales como lo deciden los propios trabajadores.

Los que apoyan la unidad sindical, como lo hace el Dr. Fernández Madrid y la Dra. Caubet, sostienen que favorece la existencia de sindicatos fuertes y unidos, lo que se traduce en una representación más sólida de los trabajadores, ya que siempre es una sola asociación sindical la que representa a los trabajadores tanto al momento de negociar y suscribir un convenio colectivo de trabajo como al momento de promover una medida de acción directa (huelga). Critican la pluralidad sindical porque entienden que promueve sindicatos debilitados y atomizados y provoca inconvenientes a la hora de negociar y discutir convenios atento ala diversidad de gremios que podrían llegar a representar, por ejemplo, al personal de una misma empresa.

### **CLASIFICACIÓN DE LAS ASOCIACIONES SINDICALES**

#### 1°) CLASIFICACIÓN EN FUNCION DE LOS TRABAJADORES QUE SE AGRUPAN (Art. 10 Ley 23.551):

- Verticales: agrupan a os trabajadores de una misma actividad, industria o servicio o actividades afines. Estos sindicatos, tienen como base el sector de la producción o actividad económica al cual pertenecen las empresas o empleadores que ocupan a sus afiliados, sin tomar en consideración la calificación profesional o el tipo de prestación que llevan a cabo. Este tipo de organización, que es predominante en el sindicalismo actual, presenta como ventajas su amplia base de representación, la cuantía de los ingresos en concepto de cuotas que ello genera y la consolidación de la unidad sindical que aumenta la eficacia de su accionar. Sus desventajas son la monopolización del accionar sindical, y la falta de atención específica de los problemas de sectores minoritarios.
- Horizontales: agrupan a los trabajadores de un mismo oficio, categoría, arte u profesión, aunque se desempeñen en actividades distintas
- Empresa: son una subespecie de sindicato vertical, y su ámbito de representación comprende únicamente al personal que presta servicios en una misma unidad productiva,, sin importar las tareas u funciones que se cumplen.

#### 2°) CLASIFICACIÓN EN FUNCION DEL GRADO (Art. 11 L.23.551):

- a) Primer grado: Son los llamados sindicatos o uniones;
- b) Segundo grado: Son las que re {unen asociaciones de primer grado y se denominan Federaciones;
- c) Tercer Grado: Son las denominadas Confederaciones que agrupan a las asociaciones de primer y segundo grado. El claro ejemplo es la CGT.

### **ORGANIZACIÓN INTERNA DE LAS ASOCIACIONES SINDICALES**

#### AFILIACIÓN Y DESAFILIACIÓN

El art. 4 L. 23.551 garantiza a los trabajadores los siguientes derechos sindicales:

- Constituir libremente y sin necesidad de autorización previa, asociaciones sindicales;
  - Afiliarse a las ya constituidas, no afiliarse o desafiliarse;
  - Reunirse y desarrollar actividades sindicales;
  - Peticionar ante las autoridades y los empleadores;
  - Participar en la vida interna de las asociaciones sindicales, elegir libremente a sus representantes, ser elegidos y postular candidatos.
- Con respecto del derecho de afiliación, el art. 12 de L.A.S. dispone que las asociaciones sindicales (en todos sus niveles primero, segundo o tercer grado) deberán admitir la libre afiliación, de acuerdo a esta ley y a sus estatutos, los que deberá conformarse a la misma.
- Las federaciones no pueden rechazar los pedidos de afiliación de las asociaciones sindicales de primer grado que representen a los trabajadores

de la actividad, profesión, oficios o categorías, previstos en el estatuto de aquella. Del mismo modo, las confederaciones no pueden rechazar a las federaciones, sindicatos o uniones que reúnan las características contempladas en los estatutos de la respectiva confederación.

La cancelación de las asociaciones de grado inferior sólo se efectúa por resolución adoptada por el voto directo y secreto del 75% de los delegados, emitido en congreso extraordinario convocado a ese efecto. Asimismo, las asociaciones sindicales pueden desafiliarse de las de grado superior a las que estuvieren adheridas, sin limitación alguna.

Las personas mayores de 14 años, sin necesidad de autorización podrán afiliarse (art. 13 L.A.S). En caso de jubilación, accidente, enfermedad, invalidez o desocupación, los afiliados no perderán por estas circunstancias el derecho de pertenecer a la asociación respectiva, pero gozarán de los derechos y estarán sujetos a las obligaciones que el estatuto establezca (art. 14 L.A.S.).

Los trabajadores que quedaran desocupados podrán conservar su afiliación hasta una vez transcurridos 6 meses desde la ruptura de la relación laboral.

Dicho lapso desde la finalización del mandato en el supuesto de aquellos trabajadores que desempeñan cargos representativos.

El trabajador que dejare de pertenecer a una asociación sindical no tendrá derecho al reintegro de las cuotas o aportes abonados. Lo dispuesto será aplicable a las relaciones entre asociaciones de diverso grado. (art. 15 L.23.551).

## ESTATUTOS

Los estatutos son la ley interna de la asociación sindical. Es el instrumento que tiene que ser aprobado por el Ministerio de trabajo que define los aspectos fundamentales de su organización interna y de sus relaciones con otros órganos. En este instrumento deben establecerse los derechos y obligaciones de los afiliados, los requisitos para su admisión, y procedimiento para su separación que garanticen el derecho de defensa. Constituyen una fuente formal (no estatal) del derecho colectivo del trabajo que emana de la voluntad de los afiliados y se manifiesta a través de los cuerpos orgánicos competentes para dictarlos.

El art. 8 de la ley 23.551 establece que los estatutos de los sindicatos deberán garantizar:

- Una fluida comunicación entre los órganos internos de la asociación y sus afiliados;
- Que los delegados a los órganos deliberativos obren con mandato de sus representados y les informen luego de su gestión;
- La efectiva participación de todos los afiliados en la vida de la asociación, garantizando la elección directa de los cuerpos directivos en los sindicatos locales y seccionales;
- La representación de las minorías en los cuerpos deliberativos.

Por su parte el art. 16 de la misma ley instituye que Los estatutos deberán ajustarse a lo establecido en el artículo 8° y contener:

- Denominación, domicilio, objeto y zona de actuación;
- Actividad, oficio, profesión o categoría de los trabajadores que represente;
- Derechos y obligaciones de los afiliados, requisitos para su admisión y procedimiento para su separación que garanticen el derecho de defensa.
- Determinación de las autoridades y especificación de sus funciones con indicación de las que ejerzan su representación legal, duración de los mandatos, recaudos para su revocación y procedimientos para la designación y reemplazos de los directivos e integrantes de los congresos;
- Modo de constitución, administración y control del patrimonio social y su destino en caso de disolución y régimen de cotizaciones de sus afiliados y contribuciones;
- Época y forma de presentación, aprobación y publicación de memorias y balances; órganos para su revisión y fiscalización;
- Régimen electoral que asegure la democracia interna de acuerdo con los principios de la presente ley, no pudiendo contener como exigencia para presentar listas de candidatos a órganos asociacionales, avales que superen el tres por ciento (3%) de sus afiliados;
- Régimen de convocatoria y funcionamiento de asambleas, y congresos;
- Procedimiento para disponer medidas legítimas de acción sindical;
- Procedimiento para la modificación de los estatutos y disolución de la asociación.

## CARACTERES DE LOS ESTATUTOS

- *Son normas abstractas y generales:* están dirigidas a los afiliados presentes y futuros;
- *Son normas permanentes modificables por mayoría:* no se requiere para su modificación la unanimidad;
- *Son reglamentarios:* regulan las relaciones entre la asociación y sus afiliados, y entre aquella y los terceros;
- *Son imperativos:* ningún afiliado puede excusarse de someterse a sus disposiciones, sin que sea necesaria su aceptación expresa.
- Deben garantizar los aspectos básicos de la libertad sindical, un régimen electoral con democracia interna y representación de las minorías, y el derecho de defensa en el procedimiento de afiliación y expulsión.

## CANCELACIÓN DE LA AFILIACIÓN Y SUSPENSIÓN DE LA AFILIACIÓN

Serán únicas causa de cancelación de la afiliación:

- Cesar en el desempeño de la actividad, oficio, profesión, categoría o empresa previstos en el agrupamiento, exceptuando los casos caos determinados en el art.14 y 6 de la ley 23.551.
- Mora en el pago de cuotas y contribuciones, sin regularizar esta situación en el plazo razonable en que la asociación sindical intima a hacerlo.
- Determinación de las autoridades y especificación de sus funciones con indicación de las que ejerzan su representación legal, duración de los mandatos, recaudos para su revocación y procedimientos para la designación y reemplazo de los directivos e integrantes de los congresos
- Las sanciones a los miembros de los cuerpos directivos de la asociación sindical de la federación deberán ser adoptadas en asambleas o congresos extraordinarios y por las causales que determine, el estatuto con citación a participar en ellas al afectado, con voz y voto si le correspondiere. El cuerpo directivo sólo podrá aportar la medida de suspensión preventiva contra sus miembros, la que podrá exceder el termino de 45 días. El cuerpo directivo será responsable de que, dentro de ese plazo, se realice la asamblea o el congreso extraordinario, para decidir en definitiva
- Modo de constitución, administración y control del patrimonio social y su destino en caso de disolución, y régimen de cotizaciones de sus afiliados y contribuciones.
- Época y forma de presentación, aprobación y publicación de memorias y balances; órganos para su revisión y fiscalización. El Ministerio de Trabajo establecerá que registraciones de sus actos y cuentas deberán llevar las asociaciones sindicales, en que libros u otros soportes materiales deberán asentarlos y con qué formalidades deberán hacerlo. Los ejercicios no superarán el término de un año. El ministerio de trabajo establecerá las características que deberán reunir los planes de cuentas. La fiscalización interna de la gestión y el control de la administración del patrimonio social estarán a cargo de un órgano con composición adecuada y facultades a ese efecto.
- Régimen electoral que asegure la democracia interna de acuerdo con los principios de la ley, no pudiendo tener como exigencia para presentar listas de candidatos a órganos asociacionales, avales que superen el 3% de su afiliados.
- Régimen de convocatoria y funcionamiento de asambleas y congresos.
- Procedimiento para disponer medidas legítimas de acción sindical

- Procedimiento para la modificación de los estatutos y disolución de la asociación.

### **ÓRGANOS DEL SINDICATO**

1°) **ORGANOS DIRECTIVOS**: Ejercen las funciones administrativas y ejecutivas, adoptando las decisiones menos trascendentes. El art. 17 de la Ley de asociaciones sindicales establece que la dirección y administración serán ejercidas por un órgano compuesto por un mínimo de cinco (5) miembros, elegidos en forma que asegure la voluntad de la mayoría de los afiliados o delegados congresales mediante el voto directo y secreto. Los mandatos no podrán exceder de cuatro (4) años, teniendo derecho a ser reelegidos.

Para integrar el órgano directivo el art.18 de la misma ley dispone, que los aspirantes a ocupar dichos cargos requerirán de:

- a) Mayoría de edad;
- b) No tener inhabilidades civiles ni penales;
- c) Estar afiliado, tener dos (2) años de antigüedad en la afiliación y encontrarse desempeñando la actividad durante dos (2) años.

El setenta y cinco por ciento (75%) de los cargos directivos y representativos deberán ser desempeñados por ciudadanos argentinos, el titular del cargo de mayor jerarquía y su reemplazante estatutario deberán ser ciudadanos argentinos.

La representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales será de un mínimo del 30%, cuando el número de mujeres alcance no supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores.

Cuando la cantidad de trabajadoras o alcanzare el 30% del total de trabajadores, el cupo para cubrir la participación femenina en las lista de candidatos y su representación en los cargos electivos y representativos de la asociación sindical, será proporcional a esa cantidad.

Asimismo, las listas que se presenten deberán incluir mujeres en esos porcentuales mínimos y en lugares que posibilitan su elección. No podrá oficializarse ninguna lista que no cumpla con los requisitos estipulados en este artículo.

2°) **ASAMBLEAS Y CONGRESOS**: Es el órgano deliberativo que ostenta la máxima autoridad de las asociaciones sindicales, es la asamblea de afiliados. Disponen sobre las cuestiones de mayor trascendencia. Sus decisiones deben ser acotadas por los órganos directivos. El art.19 dispone las asambleas y congresos deberán reunirse:

- a) En sesión ordinaria, anualmente;
- b) En sesión extraordinaria, cuando los convoque el órgano directivo de la asociación por propia decisión o a solicitud del número de afiliados o delegados congresales que fije el estatuto, el que no podrá ser superior al quince por ciento (15%) en asamblea de afiliados y al treinta y tres por ciento (33%) en asamblea de delegados congresales.

Por su parte el art. 20 confiere a esta la obligación de:

- a) Fijar criterios generales de actuación;
- b) Considerar los anteproyectos de convenciones colectivas de trabajo;
- c) Aprobar y modificar los estatutos, memorias y balances; La fusión con otras asociaciones, afiliación o desafiliación a asociaciones, nacionales o internacionales;
- d) Dar mandato a los delegados a congresos de asociaciones de grado superior y recibir el informe de su desempeño;
- e) Fijar el monto de las cotizaciones ordinarias y extraordinarias de los afiliados.

Es decir las asambleas, ejercen facultades normativas, federativas y patrimoniales.

3°) **COMISIONES REVISORAS DE CUENTAS**: Es el órgano de fiscalización de las asociaciones sindicales.

### **INSCRIPCIÓN DE LAS ASOCIACIONES SINDICALES**

Las asociaciones con personería jurídica o simplemente inscriptas carecen del ejercicio de los derechos gremiales y de las facultades fundamentales respecto de la defensa de los derechos colectivos de los trabajadores. Por su parte, las asociaciones con personería gremial poseen la exclusividad del ejercicio de dichas facultades.

El art. 21 de la L.A.S establece los requisitos que las asociaciones sindicales presentarán ante la autoridad administrativa del trabajo, haciendo constar:

- a) Nombre, domicilio, patrimonio y antecedentes de su fundación;
- b) Lista de afiliados;
- c) Nómina y nacionalidad de los integrantes de su organismo directivo;
- d) Estatutos.

Cumplidos los recaudos del artículo anterior, la autoridad administrativa del trabajo, dentro de los noventa (90) días de presentada la solicitud, dispondrá la inscripción en el registro especial y la publicación, sin cargo, de la resolución que autorice la inscripción y extracto de los estatutos en el Boletín Oficial. (art. 22).

La denegatoria de la inscripción no puede depender del arbitrio de la autoridad de aplicación, por lo cual sólo puede disponerse ante la ausencia de alguno de los requisitos antes aludidos. La denegatoria expresa es pasible de revisión judicial: agotada la vía administrativa, se puede recurrir ante la Cámara nacional de apelaciones del trabajo (art. 62 inc. b).

Transcurrido el plazo de 90 días sin que la autoridad administrativa de aplicación se expida, se configura la denegatoria tácita y se debe recurrir ante el mismo tribunal dentro de los 120 días subsiguientes (art 62, inc. d).

### **DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS ASOCIACIONES SINDICALES**

Según el art.23 de la ley 23.551 La asociación a partir de su inscripción, adquirirá personería jurídica y tendrá los siguientes derechos:

- a) Peticionar y representar, a solicitud de parte, los intereses individuales de sus afiliados;
- b) Representar los intereses colectivos, cuando no hubiere en la misma actividad o categoría asociación con personería gremial;
- c) Promover:
  1. La formación de sociedades cooperativas y mutuales.
  2. El perfeccionamiento de la legislación laboral, previsional de seguridad social.
  3. La educación general y la formación profesional de los trabajadores;
- d) Imponer cotizaciones a sus afiliados;
- e) Realizar reuniones o asambleas sin necesidad de autorización previa.

Por su parte, al art 24. L.A.S obliga a éstas a remitir o comunicar a la autoridad administrativa del trabajo:

- a) Los estatutos y sus modificaciones a los efectos de control de la legislación;
- b) La integración de los órganos directivos y sus modificaciones;
- c) Dentro de los ciento veinte (120) días de cerrado el ejercicio, copia autenticada de la memoria, balance y nómina de afiliados;
- d) La convocatoria a elecciones para la renovación de sus órganos en los plazos estatutarios;
- e) Los libros de contabilidad y registros de afiliados a efectos de su rubricación.

### **ASOCIACIONES SINDICALES CON PERSONERÍA GREMIAL.**

Una asociación sindical con personería jurídica o simplemente inscrita, se puede transformar en asociaciones con personería gremial si logran constituirse en la más representativa de la actividad, oficio o profesión. Para ello art.25 de la ley dispone del cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Se encuentre inscrita de acuerdo a lo prescripto en esta ley y haya actuado durante un período no menor de seis (6) meses;
- b) Afilie a más de veinte por ciento (20%) de los trabajadores que intente representar;

- La calificación de más representativa se atribuirá a la asociación que cuente con mayor número promedio de afiliados cotizantes, sobre la cantidad promedio de trabajadores que intente representar. Los promedios se determinarán sobre los seis meses anteriores a la solicitud. Al reconocerse personería gremial la autoridad administrativa del trabajo o judicial, deberá precisar el ámbito de representación personal y territorial. Estos no excederán de los establecidos en los estatutos, pero podrán ser reducidos si existiere superposición con otra asociación sindical. Cuando los ámbitos pretendidos se superpongan con los de otra asociación sindical con personería gremial, no podrá reconocerse a la peticionante la amplitud de representación, sin antes dar intervención a la asociación afectada y proceder al cotejo necesario para determinar cuál es la más representativa conforme al procedimiento del artículo 28, el cual establece que: En el caso de que existiera una asociación sindical de trabajadores con personería gremial, sólo podrá concederse igual personería a otra asociación, para actuar en la misma zona y actividad o categoría, en tanto que la cantidad de afiliados cotizantes de la peticionante, durante un período mínimo y continuado de seis (6) meses anteriores a su presentación, fuere considerablemente superior a la de la asociación con personería preexistente. Presentado el requerimiento del mismo se dará traslado a la asociación con personería gremial por el término de veinte (20) días, a fin de que ejerza su defensa y ofrezca pruebas. De la contestación se dará traslado por cinco (5) días a la peticionante. Las pruebas se sustanciarán con el control de ambas asociaciones. Cuando se resolviere otorgar la personería a la solicitante, la que la poseía continuará como inscrita. La personería peticionada se acordará sin necesidad del trámite previsto en este artículo, cuando mediare conformidad expresa máximo órgano deliberativo de la asociación que la poseía.
- La omisión de los recaudos indicados determinará la nulidad del acto administrativo o judicial.
- El art.29 agrega que sólo podrá otorgarse personería a un sindicato de empresa, cuando no obrare en la zona de actuación y en la actividad o en la categoría una asociación sindical de primer grado o unión.

### DERECHOS EXCLUSIVOS DE LAS ASOCIACIONES SINDICALES CON PERSONERÍA GREMIAL

Quedan garantizados por el art. 31 de L. 23.551 Son derechos exclusivos de la asociación sindical con personería gremial:

- a) Defender y representar ante el Estado y los empleadores los intereses individuales y colectivos de los trabajadores;
- b) Participar en instituciones de planificación y control de conformidades con lo que dispongan las normas respectivas;
- c) Intervenir en negociaciones colectivas y vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social;
- d) Colaborar con el Estado en el estudio y solución de los problemas de los trabajadores;
- e) Constituir patrimonios de afectación que tendrán los mismos derechos que las cooperativas y mutualidades;
- f) Administrar sus propias obras sociales y, según el caso, participar en la administración de las creadas por ley o por convenciones colectivas de trabajo

representación de los intereses individuales: El inc. a) del art. 31 otorga al sindicato con personería gremial la facultad no condicionada de defender y representar ante el Estado y los empleadores los intereses individuales de los trabajadores. No obstante, requiere de la acreditación del consentimiento de los interesados por escrito, para que pueda ejercerse dicha representación.

### PATRIMONIO DE LAS ASOCIACIONES SINDICALES (Art.37 L.A.S)

El patrimonio de las asociaciones sindicales de trabajadores estará constituido por:

- a) Las cotizaciones ordinarias y extraordinarias de los afiliados y contribuciones de solidaridad que pacten en los términos de la ley de convenciones colectivas;
- b) Los bienes adquiridos y sus frutos;
- c) Las donaciones, legados, aportes y recursos no prohibidos por esta.

El patrimonio sindical está constituido por las prestaciones en dinero que recibe la asociación para su funcionamiento. El principal ingreso son las cotizaciones, también llamadas cuotas sindicales, que son las sumas de dinero que los afiliados deben aportar en forma obligatoria por estar afiliados al sindicato; dicha obligación surge del convenio colectivo de trabajo aplicable o bien de lo dispuesto en la asamblea de la asociación.

- La **cotización ordinaria** se descuenta mensualmente al trabajador y el empleador actúa como agente de retención de la asociación sindical, por lo cual debe depositar la suma retenida en una cuenta a nombre del sindicato.
- La **cotización extraordinaria**, consiste en un pago especial motivado por una circunstancia distinta a la habituales.
- Las **contribuciones de solidaridad** son aportes extraordinarios obligatorios que la entidad sindical tiene derecho a exigir a los trabajadores no afiliados; en general, se establecen con motivo de la negociación y firma de un nuevo convenio colectivo de trabajo, y con relación a los incrementos salariales obtenidos.
- Existen otras cotizaciones que son de carácter **complementario**: por un lado, están las **rentas de cotizaciones**, que surge de la diferencia entre ingresos y egresos, invirtiéndose el saldo positivo y obteniendo ganancia por los intereses que genera; y por otro lado; las **donaciones o herencias** a favor de la asociación sindical, motivadas por la simple decisión del benefactor o causante.

El art.38 establece que Los empleadores estarán obligados a actuar como "**agente de retención**" de los importes que, en concepto de cuotas afiliación u otros aportes deban tributar los trabajadores a las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial.

Para que la obligación indicada sea exigible, deberá mediar una resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, disponiendo la retención. Esta resolución se adoptará a solicitud de la asociación sindical interesada. El ministerio citado deberá pronunciarse dentro de los treinta (30) días de recibida la misma. Si así no lo hiciere, se tendrá por tácitamente dispuesta la retención. El incumplimiento por parte del empleador de la obligación de obrar como agente de retención, o - en su caso - de efectuar en tiempo propio el pago de lo retenido, tornará a aquél en deudor directo. La mora en tal caso se producirá de pleno derecho.

### LA REPRESENTACIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA

#### 1°) DELEGADOS DEL PERSONAL:

##### Funciones:

ART. 40.- Los delegados del personal, las comisiones internas y organismos similares, ejercerán en los lugares de trabajo según el caso, en la sede de la empresa o del establecimiento al que estén afectados la siguiente representación:

- a) De los trabajadores ante el empleador, la autoridad administrativa del trabajo cuando ésta actúa de oficio en los sitios mencionados y ante la asociación sindical.
- b) De la asociación sindical ante el empleador y el trabajador.

##### Requisitos:

ART. 41.- Para ejercer las funciones indicadas en el artículo 40 se requiere:

- a) Estar afiliado a la respectiva asociación sindical con personería gremial y ser elegido en comicios convocados por éstas, en el lugar donde se presten los servicios o con relación al cual esté afectado y en horas de trabajo, por el voto directo y secreto de los trabajadores cuya representación deberá ejercer. La autoridad de aplicación podrá autorizar, a pedido de la asociación sindical, la celebración en lugar y horas distintos, cuando existiere circunstancias atendibles que lo justificaran. Cuando con relación al empleador respecto del cual deberá obrar el representante, no existiera una asociación sindical con personería gremial, la función podrá ser cumplida por afiliados a una simplemente inscripta. En todos los casos se deberá contar con una antigüedad mínima en la afiliación de un (1) año;
- b) Tener dieciocho (18) años de edad como mínimo y revistar al servicio de la empresa durante todo el año aniversario anterior a la elección. En los establecimientos de reciente instalación no se exigirá contar con una antigüedad mínima en el empleo. Lo mismo ocurrirá cuando por la índole de la actividad en las que presten servicios los trabajadores a representar la relación laboral comience y termine con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación de servicio para el que fueron contratados o cuando el vínculo configure un contrato de trabajo de temporada.

#### Duración:

el mandato de los delegados no podrá exceder de dos (2) años y podrá ser revocado mediante asamblea de sus mandantes convocada por el órgano directivo de la asociación sindical, por propia decisión o a petición del diez por ciento (10%) del total de los representados.

Asimismo, en el caso que lo prevean los estatutos el mandato de los delegados podrá ser revocado por determinación votada por los dos tercios de la asamblea o del congreso de la asociación sindical. El delegado cuestionado deberá tener la posibilidad cierta de ejercitar su defensa.

#### Derechos del Delegado:

Según el ART. 43, tendrán derecho a:

- a) Verificar, la aplicación de las normas legales o convencionales, pudiendo participar en las inspecciones que disponga la autoridad administrativa del trabajo;
- b) Reunirse periódicamente con el empleador o su representante;
- c) Presentar ante los empleadores o sus representantes las reclamaciones de los trabajadores en cuyo nombre actúen, previa autorización de la asociación sindical respectiva.

#### Cantidad de delegados

Según el ART. 45 A falta de normas en las convenciones colectivas o en otros acuerdos, el número mínimo de los trabajadores que representen la asociación profesional respectiva en cada establecimiento será:

- a) De diez (10) a cincuenta (50) trabajadores, un (1) representante;
- b) De cincuenta y uno (51) a cien (100) trabajadores, dos (2) representantes;
- c) De ciento uno (101) en adelante, un (1) representante más cada cien (100) trabajadores, que excedan de cien (100) a los que deberán adicionarse los establecidos en el inciso anterior.

En los establecimientos que tengan más de un turno de trabajo habrá un delegado por turno, como mínimo. Cuando un representante sindical está compuesto por tres o más trabajadores, funcionará como cuerpo colegiado. Sus decisiones se adoptarán en la forma que determinen los estatutos.

#### 2°) OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Según el ART. 44 de la Ley 23.551, Sin perjuicio de lo acordado en convenciones colectivas de trabajo, los empleadores estarán obligados a:

- a) Facilitar un lugar para el desarrollo de las tareas de los delegados del personal en la medida en que, habida cuenta de la cantidad de trabajadores ocupados y la modalidad de la prestación de los servicios, las características del establecimiento lo tornen necesarios;
- b) Concretar las reuniones periódicas con esos delegados asistiendo personalmente o haciéndose representar;
- c) conceder a cada uno de los delegados del personal, para el ejercicio de sus funciones, un crédito de horas mensuales retribuidas de conformidad con lo que se disponga en la convención colectiva aplicable.

#### 3°) CONTROLADORES LABORALES

Se trata de representantes del sindicatos, habilitados para fiscalizar el efectivo cumplimiento del registro de los trabajadores por parte de los empleadores.

Los controladores laborales pueden detectar trabajadores no registrados (sólo pueden pedir el libro especial según lo establece el art. 52 de L.C.T.) y solicitar la colaboración de la Justicia laboral local.

#### PRÁCTICAS DESLEALES (Art. 53 a 55 de L.23.551)

Se trata de prácticas contrarias a la ética de las relaciones profesionales de los empleadores o asociaciones profesionales. La práctica desleal es una conducta típica del empleador o de las asociaciones profesionales que las agrupan. Que en forma directa o indirecta, por acción u omisión, tiene como propósito obstruir o dificultar el normal desarrollo de las actividades de las asociaciones sindicales.

La ley 23.551 enumera en el art.53, distintos casos de prácticas desleales de los empleadores hacia los trabajadores:

- a) Subvencionar en forma directa o indirecta a una asociación sindical de trabajadores;
- b) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un ente de este tipo; c) Obstruir, dificultar o impedir la afiliación de los trabajadores a una de las asociaciones por ésta reguladas;
- d) Promover o auspiciar la afiliación de los trabajadores a determinada asociación sindical;
- e) Adoptar represalias contra los trabajadores en razón de su participación en medidas legítimas de acción sindical o en otras actividades sindicales o de haber acusado, testimoniado o intervenido en los procedimientos vinculados a juzgamiento de las prácticas desleales;
- f) Rehusarse a negociar colectivamente con la asociación sindical capacitada para hacerlo o provocar dilaciones que tiendan a obstruir el proceso de negociación;
- g) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal, con el fin de impedir o dificultar el ejercicio de los derechos a que se refiere esta ley;
- h) Negarse a reservar el empleo o no permitir que el trabajador reanude la prestación de los servicios cuando hubiese terminado de estar en uso de la licencia por desempeño de funciones gremiales;
- i) 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;
- j) Practicar trato discriminatorio, cualquiera sea su forma, en razón del ejercicio de los derechos sindicales tutelados por este régimen;
- k) Negarse a suministrar la nómina del personal a los efectos de la elección de los delegados del mismo en los lugares de trabajo.

La asociación sindical de trabajadores o el damnificado, conjunta o indistintamente, podrán promover querrela por práctica desleal ante el juez o tribunal competente. (art.54).

#### AUTORIDAD DE APLICACIÓN. FACULTADES

La autoridad de aplicación o administrativa del trabajo, es ocupada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y de la Seguridad de Social (M.T.E.y S.S). Los arts. 56, 57 y 58 de la ley 23.551 establecen que: El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación será la autoridad de aplicación de la presente ley y estará facultado para:

1. Inscribir asociaciones, otorgarles personería gremial y llevar los registros respectivos.
  2. Requerir a las asociaciones sindicales que dejen sin efecto las medidas que importen:
    - a) Violación de las disposiciones legales o estatutarias;
    - b) Incumplimiento a las disposiciones dictadas por la autoridad competente en el ejercicio de facultades legales.
  3. Peticionar en sede judicial la suspensión o cancelación de una personería gremial o la intervención de una asociación sindical, en los siguientes supuestos:
    - a) Incumplimiento de las intimaciones a que se refiere el inciso 2) de este artículo;
    - b) Cuando haya comprobado que en las asociaciones se ha incurrido en graves irregularidades administrativas. En el proceso judicial será parte de la asociación sindical afectada. No obstante lo antes prescripto, cuando existiera peligro de serios perjuicios a la asociación sindical o a sus miembros, solicitar judicialmente medidas cautelares a fin que se disponga la suspensión en el ejercicio de sus funciones de quienes integran el órgano de conducción y se designa un funcionario con facultades para ejercer los actos conservatorios y de administración necesarios para subsanar las irregularidades que determinen se adopte esa medida cautelar.
  4. Disponer la convocatoria a elecciones de los cuerpos que en gobierno, la administración y la fiscalización de los actos que realicen estos últimos, como así también ejecutar los demás actos que hubiere menester para que mediante el proceso electoral se designen a los integrantes de esos cuerpos. Al efecto asimismo podrán nombrar las personas que deban ejecutar esos actos. Todo ello cuando el órgano de asociación facultado para ejecutarlo, después que hubiese sido intimado para que lo hiciera, dentro de un lapso determinado, incumpliera el requerimiento.
- En caso de que se produjere un estado de acefalía con relación a la comisión directiva de una asociación sindical de trabajadores o al órgano que tenga asignadas las funciones propias de un cuerpo de conducción, y en tanto en los estatutos de la asociación de que se trate o en los de la federación de la que ésta forme parte, no se haya previsto el modo de regularizar la situación, la autoridad de aplicación también podrá designar un funcionario para que efectúe lo que sea necesario para regularizar la situación. Por su parte si el órgano encargado de convocar a reunión del asamblea de la asociación o al congreso de la misma, no lo hubiera hecho en el tiempo propio, y ese órgano no de cumplimiento a la intimación que deberá cursársele para que lo efectúe, la autoridad de aplicación estará facultada para hacerlo para adoptar las demás medidas que correspondan para que la reunión tenga lugar.
- En tanto no se presente alguna de las situaciones antes previstas, la autoridad administrativa del trabajo no podrá intervenir en la dirección y administración de las asociaciones sindicales, y en especial restringir el manejo de los fondos sindicales.
- El control de las asociaciones sindicales, aunque hubieren obtenido personería jurídica en virtud de las disposiciones del derecho común, estará a cargo exclusivo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación.

### **ASOCIACIONES PROFESIONALES DE EMPLEADORES O CÁMARA EMPRESARIAL**

Los sindicatos o más bien asociaciones profesionales de empleadores, tienen como finalidad no sólo representar los intereses de sus asociados en el ámbito del derecho de trabajo, sino también en otros aspectos de la actividad económica, tales como asesorías técnicas, representatividad ante el Estado, solución de problemas coyunturales, etc.

Estas entidades representan los intereses de sus afiliados, pero no sólo cuestiones laborales, dado que sus fines son más amplios, ya que se ocupan de distintos aspectos de la actividad económica, como el análisis de mercado o el asesoramiento técnico.

En cuanto a su actuación en el plano laboral, resultan una contrapartida de las asociaciones de trabajadores, y su finalidad esencial radica en negociar con ellas las condiciones de trabajo y empleo.

### **PROTECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES SINDICALES**

#### **TUTELA SINDICAL**

Por *tutela sindical* se debe entender a la protección especial que otorga la ley de asociaciones sindicales a quienes ocupan cargos electivos o representativos en las entidades gremiales a fin de evitar modificaciones en las condiciones de trabajo, suspensiones, despidos o abusos (acciones antisindicales) por parte de los empleadores).

Tiene sustento en el art.14 bis, C.N. que garantiza a los representantes gremiales el cumplimiento de su gestión sindical y la estabilidad en su empleo. La ley 23.551 en el art. 47 establece que Todo trabajador o asociación sindical que fuere impedido u obstaculizado en el ejercicio regular de los derechos de la libertad sindical garantizados por la presente ley, podrá recabar el amparo de estos derechos ante el tribunal judicial competente, conforme al *procedimiento sumarísimo* que prevé el art. 498 del código de Procedimiento Civil y Comercial de la Nación o equivalente de los códigos procesales civiles provinciales, a fin de que éste disponga, si correspondiere, el cese inmediato del comportamiento antisindical. Este artículo establece la pautas del denominado *ACCIÓN DE AMPARO SINDICAL*, un mecanismo protectorio de la libertad sindical que tutela tanto los derechos individuales como los colectivos.

Son sujetos legitimados para ejercitar esta acción todos los trabajadores, a {un cuando no estén contemplados dentro de los supuestos de estabilidad sindical, y cualquier asociación sindical, ya sea de primero, segundo o tercer grado, sea simplemente inscrita o que goce de personería gremial. Reserva de puesto y Estabilidad gremial: queda garantizado en el art.48 L.23.551 a Los trabajadores que, por ocupar cargos electivos o representativos en asociaciones sindicales con personería gremial, en organismos que requieran representación gremial, o en cargos políticos en los poderes públicos, dejarán de prestar servicios, *tendrán derecho de gozar de licencia automática sin goce de haberes*, a la reserva del puesto y ser reincorporado al finalizar el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedidos durante el término de un (1) año a partir de la cesación de sus mandatos, salvo que mediare justa causa de despido. El tiempo de desempeño de dichas funciones, será considerado período de trabajo a todos los efectos, excepto para determinar promedio de remuneraciones. Los representantes sindicales en la empresa elegidos de conformidad con lo establecido en el artículo 41 de la ley continuarán prestando servicios y no podrán ser suspendidos, modificadas sus condiciones de trabajo, ni despedidos durante el tiempo que dure el ejercicio de su mandato y hasta un año más, salvo que mediare justa causa. El art. 49 de la misma ley agrega Para que surta efecto la garantía antes establecida se deberá observar los siguientes requisitos:

- a) Que la designación se haya efectuado cumpliendo con los recaudos legales;
  - b) Que haya sido comunicada al empleador. La comunicación se probará mediante telegramas o cartas documento u otra forma escrita.
- Además está contemplada en los arts. 215 y 217 L.C.T, que se refiere a los cargos electivos en el orden nacional, provincial o municipal, como a los cargos gremiales obtenidos por medio de sufragio y los representativos que surgen de una designación.

El representante gremial continúa trabajando y no puede ser suspendido, modificada su condición de trabajo, ni despedido durante su mandato, y un año posterior a su cese (salvo justa causa). A partir de la postulación a un cargo de representación sindical, no puede ser despedido ni modificada su condición de trabajo por un lapso de 6 meses. La estabilidad especial desaparece en caso de cesación de las actividades del establecimiento o de suspensión general de tareas.

Si el empleador despide al trabajador con cargo gremial o postulante aun cargo, deberá reincorporarlo o bien pagarle, además de la indemnización por despido injustificado, la indemnización agravada dispuesta en dicha ley.

La licencia gremial genera la suspensión de los efectos principales del contrato de trabajo, es decir, se suspende temporalmente el deber del trabajador

de poner su fuerza de trabajo a disposición del empleador y el deber de dar ocupación y remunerar por parte del empleado al trabajador.

### CAÍDA DE LA TUTELA SINDICAL

El art.51 establece que 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. Cuando no se trate de una suspensión general de actividades, pero se proceda a reducir personal por vía de suspensiones o despidos y deba atenderse al orden de antigüedades, se excluirá para la determinación de ese orden a los trabajadores que se encuentren amparados por la estabilidad instituida en esta ley.

El cierre del establecimiento (unidad de ejecución) hace caer la garantía de estabilidad del representante gremial aunque obedezca a culpa del empleador, o se trate de una decisión libre del mismo que plantea en igual situación. El representante gremial despedido por cierre del establecimiento, tiene derecho a la indemnización del art. 245 L.C.T, y no a resarcimiento por violación de la garantía de estabilidad en el cargo gremial.

La tutela sindical ampara al representante gremial en el caso en se procede a despedir o suspender personal por razones económicas (falta o disminución de trabajo) o fuerza mayor, quedando al margen del orden de antigüedad que legalmente se establece para disponer tales medias.

Sin embargo, si los despidos o suspensiones tiene carácter general, es decir, si alcanzan a la totalidad de los trabajadores del establecimiento, la protección deja de tener sentido, porque el representante gremial no tiene ya a quien representar. La norma establece, para tales supuestos, la inoponibilidad de la tutela sindical, por lo cual el representante gremial puede ser despedido o suspendido.

En caso de despido de la totalidad del personal por cesación de las actividades del establecimiento, habiendo o no mediado razones de falta o disminución de trabajo o de fuerza mayor, no le corresponde al representante sindical la indemnización, especial contemplada en el art 52, párrafo 4°, sino únicamente la de los arts. 245 o 247 L.C.T.

En cambio, no cede la tutela sindical si el cierre del establecimiento es dispuesto por el empleador en violación al deber de buena fe (art. 63 L.C.T.), y con el fin de eludir la protección especial del representante gremial.

### ACCIONES CONTEMPLADAS POR LA LEY 23.551

Al art.52 contempla tres acciones a tomar por parte del trabajador y por parte del empleador:

Empleador: 1°) Acción por exclusión de tutela sindical

Trabajador con cargo gremial: 2°) Acción ordinaria por despido agravado y 3°)Reinstalación y/o restablecimiento de las condiciones de trabajo

### ACCIÓN POR EXCLUSIÓN DE LA TUTELA SINDICAL:

Se trata de la Acción sindical a un trabajador con cargo gremial, por vía sumarísima que utiliza para ser autorizado para suspender, despedir o cambiar condiciones laborales por justa causa, que deberá ser comprobado bajo la presentación de pruebas, ya que el art 52 L.23.551 establece que: “Los trabajadores amparados por las garantías previstas en los artículos 40, 48 y 50 de la ley, no podrán ser suspendidos, despedidos ni con relación a ellos podrán modificarse las condiciones de trabajo, si no mediare resolución judicial previa que los excluya de la garantía, conforme al procedimiento establecido en el artículo 47. El juez o tribunal interviniente, a pedido del empleador, dentro del plazo de cinco (5) días podrá disponer la suspensión de la prestación laboral con el carácter de *MEDIDA CAUTELAR*, cuando la permanencia del cuestionado en su puesto o en mantenimiento de las condiciones de trabajo pudiere ocasionar peligro para la seguridad de las personas o bienes de la empresa(…)”

Si hubiera una situación de peligro hacia terceros o hacia la empresa, además se podrá pedir al juez que mientras dure el proceso de la acción iniciada por este, permita el apartamiento del trabajador hasta la resolución de la cuestión, ya que la demora de este trae un consecuente peligro.

La *MEDIDA CAUTELAR* es una medida provisoria y precautoria durante la suspensión, el contrato de trabajo continua vigente y el trabajador continua percibiendo de su salario.

El empleador podrá liberar de prestar servicios al trabajador con cargo gremial pero deberá comunicarlo ante de las 48 horas, al ministerio de trabajo y seguridad social.

### ACCIÓN ORDINARIA POR DESPIDO AGRAVADO Y REINSTALACIÓN Y/O RESTABLECIMIENTO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

El art 52. de L.A.S además faculta al trabajador con cargo gremial que ante “. La violación por parte del empleador de las garantías establecidas en los artículos citados en el párrafo anterior, dará derecho al afectado a demandar judicialmente, por vía sumarísima, *la reinstalación de su puesto*, con más los salarios caídos durante la tramitación judicial, o el restablecimiento de las condiciones de trabajo. Si se decidiere la reinstalación, el juez podrá aplicar al empleador que no cumpliere con la decisión firme, las disposiciones del artículo 666 bis del Código Civil, durante el período de vigencia de su estabilidad. El trabajador, salvo que se trate de un candidato no electo, podrá optar por considerar extinguido el vínculo laboral en virtud de la decisión del empleador, colocándose en situación de *despido indirecto*, en cuyo caso tendrá derecho a percibir, además de indemnizaciones por despido, una suma equivalente al importe de las remuneraciones que le hubieren correspondido durante el tiempo faltante del mandato y el año de estabilidad posterior. Si el trabajador fuese un candidato no electo tendrá derecho a percibir, además de las indemnizaciones y de las remuneraciones imputables al período de estabilidad aún no agotado, el importe de un año más de remuneraciones. La promoción de las acciones por reinstalación o por restablecimiento de las condiciones de trabajo a las que refieren los párrafos anteriores interrumpe la prescripción de las acciones por cobro de indemnización y salarios caídos allí previstas. El curso de la prescripción comenzará una vez que recayere pronunciamiento firme en cualquiera de los supuestos.”

El trabajador con cargo gremial, en ejercicio de su mandato o, concluido éste mientras perdure la estabilidad garantizada por el art.52, podrá en caso de que el empleador lo despidiere, suspendiere, o modificare a su respecto las condiciones de trabajo, colocarse en situación de *DESPIDO INDIRECTO*, si el empleador no hiciera efectiva la reinstalación o no restableciere las condiciones de trabajo alteradas, dentro del plazo que fije ese efecto la decisión judicial firme que le ordene hacerlo. Podrá ejercer igual opción, si dentro del quinto día hábil de quedar notificado de la decisión firme que rechazare la demanda articulada por el empleador para obtener la exclusión de la garantía.

Solo el empleado puede optar por la opción de despido agravado y negarse a reincorporarse en sus funciones porque le resulta insostenible mantener el vínculo laboral.

El trabajador con cargo gremial tendrá derecho a percibir una indemnización por despido (art. 245 L.C.T); los salarios que le correspondiesen hasta la finalización de su mandato más salarios correspondientes a un año de estabilidad posterior.

Si el trabajador fuese un candidato no electo tendrá derecho a percibir una indemnización por despido, los salarios que faltasen hasta cumplir los 6 meses posteriores a la postulación y salarios correspondientes a un año más de servicios.

En cuanto a la acción de reinstalación o restablecimiento de tareas, el trabajador toma esta acción por vía sumarísima cuando el empleador no acude al procedimiento de exclusión de tutela o cuando pese a pronunciamiento desfavorable para él en dicho procedimiento, hiciera efectivas las medidas declaradas ilegítimas.

## **BALANCE SOCIAL**

Esta regulada la ley de reforma 25.887 en los arts. 25, 26 y 27.

Dispone que Las empresas que ocupen a más de TRESCIENTOS (300) trabajadores deberán elaborar, anualmente, un balance social que recoja información sistematizada relativa a condiciones de trabajo y empleo, costo laboral y prestaciones sociales a cargo de la empresa. Este documento será girado por la empresa al sindicato con personería gremial, signatario de la convención colectiva de trabajo que le sea aplicable, dentro de los TREINTA (30) días de elaborado. Una copia del balance será depositada en el MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la que será considerada estrictamente confidencial.

Las empresas que empleen trabajadores distribuidos en varios establecimientos, deberán elaborar un balance social único, si la convención colectiva aplicable fuese de actividad o se aplicare un único convenio colectivo de empresa. Para el caso de que la misma empresa sea suscriptora de más de un convenio colectivo de trabajo, deberá elaborar un balance social en cada caso, cualquiera sea el número de trabajadores comprendidos.

El balance social incluirá la información que seguidamente se indica, la que podrá ser ampliada por la reglamentación tomando en cuenta, entre otras consideraciones, las actividades de que se trate:

- a) Balance general anual, cuenta de ganancias y pérdidas, notas complementarias, cuadros anexos y memoria del ejercicio.
- b) Estado y evolución económica y financiera de la empresa y del mercado en que actúa.
- c) Incidencia del costo laboral.
- d) Evolución de la masa salarial promedio. Su distribución según niveles y categorías.
- e) Evolución de la dotación del personal y distribución del tiempo de trabajo.
- f) Rotación del personal por edad y sexo.
- g) Capacitación.
- h) Personal efectivizado.
- i) Régimen de pasantías y prácticas rentadas.
- j) Estadísticas sobre accidentes de trabajo y enfermedades inculpables.
- k) Tercerizaciones y subcontrataciones efectuadas.
- l) Programas de innovación tecnológica y organizacional que impacten sobre la plantilla de personal o puedan involucrar modificación de condiciones de trabajo.

El primer balance social de cada empresa o establecimiento corresponderá al año siguiente al que se registre la cantidad mínima de trabajadores legalmente exigida.

Sólo se exige a las empresas brindar información relacionadas con su situación económica y financiera y con cuestiones que inciden directamente sobre los trabajadores y pueden afectarlos. Algunos de los requerimientos se deben incluir en los informes bancarios y bursátiles de la empresa y no importan un secreto para ella. En cambio, no se incluye información relacionada con la estrategia ni con los emprendimientos a realizar por la empresa, ni con aquellas cuestiones que el empleador tiene derecho de mantener en reserva.

En cuanto al deber de confidencialidad, obviamente la información contenida en el balance social no solo se restringe al ministerio de trabajo, sino que se extiende al sindicato, que no debe divulgar la información inserta en ese documento. De otra manera, una conducta impropia o comprometida, también podrá nacer el derecho de reclamo de la empresa que proporcionó los datos, por el acacimiento de daños.

Las empresas que emplean trabajadores distribuidos en varios establecimientos, deben elaborar un balance social único, si el convenio aplicable es de actividad o se aplica un único convenio colectivo de empresa. Si la misma empresa es suscriptora de más de un convenio colectivo de trabajo, debe elaborar un balance social en cada caso, cualquiera que sea el número de trabajadores comprendidos.

No puede desconocerse que el balance social es una herramienta útil que le permite a la representación de los trabajadores determinar la política de acción respecto de determinada empresa de acuerdo con su situación, así como también reviste fundamental importancia a la hora de establecer las materias que serán objeto de la negociación colectiva.

## **NEGOCIACIÓN COLECTIVA:**

La *negociación colectiva* tiene su fundamento en la autonomía de la voluntad colectiva y se ve plasmada en el dictado de los convenios colectivos de trabajo, fuente autónoma del derecho del trabajo. Es la manifestación más importante de las facultades otorgadas exclusivamente al sindicato con personería gremial (monopolio de representación), con facultad normativa, que se extiende a afiliados y no afiliados y con la posibilidad de pactar en el convenio colectivo cláusulas que acuerden beneficios especiales en función de afiliación y establezcan contribuciones a favor de la organización con personería gremial exigibles también a afiliados y no afiliados.

### **Ámbitos de la negociación colectiva**

Los convenios colectivos tendrán los siguientes ámbitos personales y territoriales

- Convenio nacional, regional o de otro ámbito territorial.
- Convenio intersectorial o marco.
- Convenio de actividad.
- Convenio de profesión, oficio o categoría
- Convenio de empresa o grupo de empresas.

### **PROCEDIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (LEY 23.546)**

En primer lugar debe existir la voluntad de las partes, es decir voluntad de los trabajadores y de los empleadores, de concertar, es decir de negociar un convenio colectivo de trabajo.

De ello se encargarán las *COMISIONES NEGOCIADORAS*, que son aquellas que tienen por objeto discutir y acordar el convenio colectivo de trabajo.: se constituyen para pactar y lograr la firma del convenio. Están integradas por un número igual de representantes del sindicato con personería gremial y de los empleadores o sus representantes. El ministerio de trabajo, como autoridad de aplicación, fiscaliza la negociación y homologa el convenio colectivo, es decir, el acuerdo al que llegaron las partes contratantes.

1°) La representación de los empleadores o de los trabajadores que promueva la negociación lo notificará por escrito a la otra parte, con copia a la autoridad administrativa del trabajo, indicando:

- a) Representación que inviste;
  - b) Alcance personal y territorial de la convención colectiva pretendida;
- Materia a negociar.

2°) Quienes reciban la comunicación estarán obligados a responderla y a designar sus representantes en la comisión que se integre al efecto. Además, podrá agregar materias a negociar.

3°) Dentro del 5° (quinto) día hábil administrativo de remita o reciba la comunicación, las partes deben acompañar al Ministerio de Trabajo, los

instrumentos idóneos que acrediten la representación invocada, y nominar a quienes sentará en la Comisión negociadora.

4°) En el plazo de QUINCE (15) días a contar desde la recepción de la notificación del artículo 2° de esta Ley, se constituirá la comisión negociadora con representantes sindicales, la que deberá integrarse respetando lo establecido en la Ley N° 25.674, y la representación de los empleadores.

Las partes podrán concurrir a las negociaciones con asesores técnicos con voz pero sin voto.

5°) a) Las partes están obligadas a *negociar de buena fe*. Ello implica:

I. Concurrir a las reuniones acordadas o fijadas por la autoridad de aplicación.

II. Designar negociadores con mandato suficiente.

III. Intercambiar la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate, para entablar una discusión fundada y obtener un acuerdo. Dicho intercambio deberá obligatoriamente incluir la información relativa a la distribución de los beneficios de la productividad, la situación actual del empleo y las previsiones sobre su futura evolución.

IV. Realizar esfuerzos conducentes a lograr acuerdos.

b) En la negociación colectiva entablada al nivel de la empresa el intercambio de información alcanzará, además, a las informaciones relativas a los siguientes temas:

I. Situación económica de la empresa, del sector y del entorno en el que aquélla se desenvuelve.

II. Costo laboral unitario.

III. Causales e indicadores de ausentismo.

IV. Innovaciones tecnológicas y organizacionales previstas.

V. Organización, duración y distribución del tiempo de trabajo.

VI. Siniestralidad laboral y medidas de prevención.

VII. Planes y acciones en materia de formación profesional.

c) La obligación de negociar de buena fe en los procedimientos preventivos de crisis y respecto de las empresas concursadas, impone al empleador el deber de informar a los trabajadores a través de la representación sindical sobre las causas y circunstancias que motivaron la iniciación del procedimiento de crisis o la presentación en concurso.

En el caso del procedimiento de crisis, la empresa deberá informar sobre las siguientes materias:

I. Mantenimiento del empleo.

II. Movilidad funcional, horaria o salarial.

III. Innovación tecnológica y cambio organizacional.

IV. Recalificación y formación profesional de los trabajadores.

V. Reubicación interna o externa de trabajadores y programas de reinserción laboral.

VI. Aportes convenidos al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones.

VII. Programas de apoyo a la generación de microemprendimientos para los trabajadores afectados.

En el supuesto de empresas concursadas, se deberá informar especialmente sobre las siguientes materias:

I. Causas de la crisis y sus repercusiones sobre el empleo.

II. Situación económico financiera de la empresa y del entorno en que se desenvuelve.

III. Propuesta de acuerdo con los acreedores.

IV. Rehabilitación de la actividad productiva.

V. Situación de los créditos laborales.

d) Quienes reciban información calificada de confidencial por la empresa, como consecuencia del cumplimiento por parte de ésta de los deberes de información, están obligados a guardar secreto acerca de la misma.

e) Cuando alguna de las partes, se rehusare injustificadamente a negociar colectivamente vulnerando el principio de buena fe, en los términos del inciso a), la parte afectada por el incumplimiento podrá promover una acción judicial ante el tribunal laboral competente, mediante el proceso sumarísimo establecido en el artículo 498 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, o equivalente de los Códigos Procesales Civiles provinciales.

El tribunal dispondrá el cese inmediato del comportamiento violatorio del deber de negociar de buena fe y podrá, además, sancionar a la parte incumplidora con una multa de hasta un máximo equivalente al VEINTE POR CIENTO (20%) del total de la masa salarial del mes en que se produzca el hecho, correspondiente a los trabajadores comprendidos en el ámbito personal de la negociación.

Si la parte infractora mantuviera su actitud, el importe de la sanción se incrementará en un DIEZ POR CIENTO (10%) por cada CINCO (5) días de mora en acatar la decisión judicial.

En el supuesto de reincidencia el máximo previsto en el presente inciso podrá elevarse hasta el equivalente al CIENTO POR CIENTO (100%) de esos montos. Sin perjuicio de ello, el juez, a petición de parte, podrá también aplicar lo dispuesto por el artículo 666 bis del Código Civil. Cuando cesaren los actos que dieron origen a la acción entablada, dentro del plazo que al efecto establezca la decisión judicial, el monto de la sanción podrá ser reducido por el juez hasta el CINCUENTA POR CIENTO (50%). Todos los importes que así se devenguen tendrán como exclusivo destino programas de inspección del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

6°) De lo ocurrido en el transcurso de las negociaciones se labrará un acta resumida. Los acuerdos se adoptarán con el consentimiento de los sectores representados. Cuando en el seno de la representación de una de las partes no hubiere unanimidad, prevalecerá la posición de la mayoría de sus integrantes.

7°) Las convenciones colectivas de trabajo son homologadas por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, en su carácter de autoridad de aplicación. La homologación deberá producirse dentro de un plazo no mayor de TREINTA (30) días de recibida la solicitud, siempre que la convención reúna todos los requisitos establecidos a tal efecto.

Transcurrido dicho plazo se la considerará tácitamente homologada.

8°) En los diferendos que se susciten en el curso de las negociaciones se aplicará la Ley N° 14.786 de "Conciliación obligatoria".

Sin perjuicio de ello las partes podrán, de común acuerdo, someterse a la intervención de un servicio de mediación, conciliación y arbitraje que funcionará en el ámbito del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

La reglamentación determinará sus funciones así como su organización y normas de procedimiento, preservando su autonomía.

## **CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO**

El convenio colectivo de trabajo puede definirse como todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una asociación profesional de empleadores y una asociación sindical de trabajadores con personería gremial, que debe ser homologado por el Ministerio de trabajo para tener efecto *Erga Omnes*, es decir respecto de todos los que incluye en su ámbito de aplicación.

El principal objeto del convenio colectivo es fijar normas para regir las relaciones de trabajo y, las condiciones de trabajo de una determinada categoría profesional.

## CONTENIDOS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Pueden clasificarse en:

1°) Cláusulas Normativas: Son normas que se refieren en su mayoría a las condiciones de trabajo. Por ejemplo: categorías profesionales, vacaciones, jornada, salarios, etc.

2°) Cláusulas Obligatorias: Establecen obligaciones recíprocas solo para los firmantes, es decir, para quienes suscriben el convenio.

3°) Cláusulas de paz: Son cláusulas donde el sindicato se compromete a no tomar medidas de acción directa siempre y cuando no se violen sus derechos.

4°) Otras Cláusulas: se utilizan para establecer contribuciones extraordinarias a cargo de los trabajadores y/o empleadores a favor de la asociación sindical.

Al respecto la ley 14.250 de Convenio colectivo de trabajo establece que las disposiciones de las convenciones colectivas deberán ajustarse a las normas legales que rigen las instituciones del derecho del trabajo, a menos que las cláusulas de la convención relacionadas con cada una de esas instituciones resultarán más favorables a los trabajadores y siempre que no afectaran disposiciones dictadas en protección del interés general. También serán válidas las cláusulas de la convención colectiva destinadas a favorecer la acción de las asociaciones de trabajadores en la defensa de los intereses profesionales que modifiquen disposiciones del derecho del trabajo siempre que no afectaren normas dictadas en protección del interés general.

Las normas de las convenciones colectivas homologadas serán de cumplimiento obligatorio y no podrán ser modificadas por los contratos individuales de trabajo, en perjuicio de los trabajadores.

La aplicación de las convenciones colectivas no podrá afectar las condiciones más favorables a los trabajadores, estipuladas en sus contratos individuales de trabajo.

La convención colectiva podrá contener cláusulas que acuerden beneficios especiales en función de la afiliación a la asociación profesional de trabajadores que la suscribió.

Las cláusulas de la convención por las que se establezcan contribuciones a favor de la asociación de trabajadores participantes, serán válidas no sólo para los afiliados, sino también para los no afiliados comprendidos en el ámbito de la convención.

## TIPOS DE CONVENIOS

### Acuerdos interiores de empresa

Se trata de un acuerdo de voluntad entre la dirección de una empresa por un lado, y un conjunto de trabajadores de ésta o un grupo representativo de todos los trabajadores del establecimiento (delegados o comisiones interna) por el otro, que negocian directamente con la empresa.

Las partes intervinientes en este tipo de acuerdo son identificables. Estos convenios tienen por objeto regular aspectos particulares de la relación del trabajo.

Debe ser homologado por el ministerio de trabajo en su carácter de autoridad de aplicación quien verificara que el convenio no viole normas de orden público o garantías constitucionales.

### Acuerdos marcos

El único acuerdo marco en la Argentina fue el acuerdo marco para el empleo, la producción y la equidad social en 1994.

Es un acuerdo de políticas de fijación general, en el cual interviene el Ministerio de Trabajo sin distinción de la actividad que realizan.

### Convenios de Derecho Común

Son aquellos acuerdos que no se rigen por la ley 14.250 y optan por un convenio basado en el derecho civil. Por ejemplo, un acuerdo firmado entre el empleador y los trabajadores ante un escribano público. Sin embargo, el juez deberá fiscalizar que no se trate de un acto fraudulento o simulado.

## MODALIDADES DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

El Art. 3° de la Ley 14.250 establece que las convenciones colectivas deberán celebrarse por escrito y consignarán:

- Lugar y fecha de su celebración.
- El nombre de los intervinientes y acreditación de sus personerías.
- Las actividades y las categorías de trabajadores a que se refieren.
- La zona de aplicación.
- El período de vigencia.
- Las materias objeto de la negociación.

### Período de vigencia y extinción del Convenio Colectivo de Trabajo

El Art. 5° de la Ley de Convenio colectivo de trabajo establece que las convenciones colectivas regirán a partir de la fecha en que se dictó el acto administrativo que resuelve la homologación o el registro, según el caso. El texto de las convenciones colectivas será publicado por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, dentro de los DIEZ (10) días de registradas u homologadas, según corresponda. Vencido este término, la publicación efectuada por cualquiera de las partes en la forma que fije la reglamentación, surtirá los mismos efectos legales que la publicación oficial.

El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL llevará un registro de las convenciones colectivas, a cuyo efecto el instrumento de las mismas quedará depositado en el citado MINISTERIO.

Por su parte el Art. 6°, de la misma ley agrega que una convención colectiva de trabajo, cuyo término estuviere vencido, mantendrá la plena vigencia de todas sus cláusulas por Ultra actividad hasta que una nueva convención colectiva la sustituya, salvo que en la convención colectiva vencida se hubiese acordado lo contrario.

Las partes podrán establecer diferentes plazos de vigencia de las cláusulas convencionales.

## HOMOLOGACIÓN

La *Homologación* es un acto administrativo por el cual el Estado, por medio del Ministerio de Trabajo, aprueba o presta conformidad del Convenio colectivo de trabajo. Esto lo torna obligatorio para terceros no firmantes comprendidos en su ámbito de aplicación por efecto *Erga Omnes*.

Al respecto el art. 4 de la ley 14.250 dice que Las normas originadas en las convenciones colectivas que sean homologadas por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, en su carácter de autoridad de aplicación, regirán respecto de todos los trabajadores de la actividad o de la categoría dentro del ámbito a que estas convenciones se refieren; cuando se trate de un acuerdo destinado a ser aplicado a más de un empleador, alcanzarán a todos los comprendidos en sus particulares ámbitos.

Todo ello sin perjuicio de que los trabajadores y los empleadores invistan o no el carácter de afiliados a las respectivas asociaciones signatarias.

Será presupuesto esencial para acceder a la homologación, que la convención no contenga cláusulas violatorias de normas de orden público o que afecten el interés general. Los convenios colectivos de trabajo de empresa o de grupo de empresas, deberán observar las condiciones establecidas en el párrafo precedente y serán presentados ante la autoridad de aplicación para su registro, publicación y depósito, conforme a lo previsto en el artículo

5º de esta Ley. Sin perjuicio de ello, estos convenios podrán ser homologados a pedido de parte.

#### Tipos de homologación

- **Homologación Expresa:** se presenta el convenio por escrito ante la autoridad administrativa y esta da su aprobación por escrito.
- **Homologación Tácita:** pasado el plazo determinado sin que la autoridad administrativa no diga nada al respecto se considera que el convenio fue aprobado y se considera homologado
- **Homologación Automática:** cuando el convenio se negocia ante la autoridad administrativa ese convenio se homologa directamente.

#### **COMISIONES PARITARIAS**

Las **Comisiones Paritarias**, son un conjunto de personas constituidas con un número igual de representantes de empleadores y de trabajadores, cuyo funcionamiento y atribuciones son establecidas en el respectivo convenio, sin perjuicio de las funciones particulares que le asigna la ley de ordenamiento laboral.

Para su constitución deben estar previstas en el convenio colectivo y su regulación queda librada a la autonomía colectiva.

En el caso en que se deba interpretar un convenio colectivo con alcance general, y si el convenio no prevé el funcionamiento de las comisiones paritarias, cualquiera de las partes puede solicitar la constitución de la misma, a ese solo efecto. En este caso, la comisión es presidida por el Ministerio de trabajo y debe estar integrada por un número igual de representantes de trabajadores y empleadores.

Las comisiones paritarias se constituyen cuando el convenio ha sido firmado, registrado y homologado y publicado y tiene como función esencial, interpretar las cláusulas de ese convenio colectivo.

La atribuciones de las comisiones paritarias son:

**-Funciones Interpretativas:** interpreta con alcance general el convenio colectivo de trabajo ante un conflicto. La comisión actúa como un órgano de interpretación auténtica de la convención, no admitiéndose otra interpretación

que la aceptada por ella. Es además, de carácter general, lo que implica que no se va a aplicar a un caso particular, sino a todos los casos que se planteen en el futuro.

**-Funciones Conciliatorias:** estas funciones no se limitan a las controversias individuales o plurindividuales, sino también se extienden a las colectivas

- **Faz Individual:** la comisión paritaria puede intervenir en las controversias o conflictos de carácter individual o plurindividual por la aplicación de normas convencionales cuando las partes del convenio colectivo de trabajo lo soliciten
- **Faz colectiva:** La comisión paritaria podrá intervenir al suscitarse un conflicto colectivo y sólo cuando ambas partes así lo acuerden

**-Funciones Normativas:** procede a clasificar las nuevas tareas que se creen y reclasificar las que experimenten modificaciones por efecto de las innovaciones tecnológicas o nuevas formas de organización de la empresa. Las decisiones que adopte la comisión quedan incorporadas al convenio colectivo de trabajo, como parte integrante del mismo, es decir, no se requiere homologación.

**-Funciones Complementarias:** las convenciones colectivas de trabajo podrán otorgar funciones complementarias a las previstas en la ley 14.250.

Los convenios colectivos de trabajo podrán prever la constitución de Comisiones Paritarias, integradas por un número igual de representantes de empleadores y trabajadores, cuyo funcionamiento y atribuciones serán las establecidas en el respectivo convenio, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente.

Estas comisiones estarán facultadas para:

- a) Interpretar con alcance general la convención colectiva, a pedido de cualquiera de las partes o de la autoridad de aplicación.
- b) Intervenir en las controversias o conflictos de carácter individual o plurindividual, por la aplicación de normas convencionales cuando las partes del convenio colectivo de trabajo lo acuerden.
- c) Intervenir al suscitarse un conflicto colectivo de intereses cuando ambas partes del convenio colectivo de trabajo lo acuerden.
- d) Clasificar las nuevas tareas que se creen y reclasificar las que experimenten modificaciones por efecto de las innovaciones tecnológicas o nuevas formas de organización de la empresa.

Las decisiones que adopte la Comisión quedarán incorporadas al Convenio Colectivo de Trabajo, como parte integrante del mismo.

Cualquiera de las partes de un convenio colectivo de trabajo, que no prevea el funcionamiento de las comisiones paritarias, podrá solicitar al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL la constitución de una Comisión Paritaria a los efectos y con las atribuciones antes mencionadas.

Dicha Comisión será presidida por un funcionario designado por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL y estará integrada por un número igual de representantes de trabajadores

#### **ARTICULACION Y SUCESIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS**

Según el Art. 18 La ley 14.250 regula, los supuestos de articulación, concurrencia y sucesión de convenios.

Existen diferentes posibilidades en materia de Concurrencia de convenios, a saber:

- a) que se otorgue preferencia al convenio de mayor nivel, el que constituye la plataforma de derechos que puede ser ampliada por los convenios de ámbito menor;
- b) que se privilegie el convenio de ámbito menor, sin que se encuentren antecedentes legislativos en el derecho comparado;
- c) que se de preferencia al convenio más favorable;
- d) que se otorgue prevalencia según la posterioridad y especialidad: mecanismo de uso prácticamente excluyente entre normas públicas;
- e) que un convenio colectivo, durante su vigencia no podrá ser afectado por convenios de ámbitos distintos.

Los convenios colectivos de ámbito mayor podrán establecer formas de articulación entre unidades de negociación de ámbitos diferentes, ajustándose las partes a sus respectivas facultades de representación.

Dichos convenios podrán determinar sus materias propias y hacer remisión expresa de las materias a negociar en los convenios de ámbito menor.

Los convenios de ámbito menor, en caso de existir un convenio de ámbito mayor que los comprenda, podrán considerar:

- a) Materias delegadas por el convenio de ámbito mayor: el convenio de ámbito mayor puede fijar cuales serán los temas que por sus características y especificidad serán tratados por la convención de ámbito menor;
- b) Materias no tratadas por el de ámbito mayor: se trata de temas que no fueron considerados por el convenio de ámbito mayor, por no ser generales o presentarse sólo en determinados establecimiento o regiones;
- c) Materias propias de la organización de la empresa: establece la posibilidad de que sea en el convenio de ámbito menor donde se discutan y regulen las materias que particularmente se presentan en determinadas empresas, y que por esa circunstancia o son tratados en el convenio de ámbito mayor
- d) Condiciones más favorables al trabajador,

Queda establecido el siguiente orden de sucesión y prelación de normas:

- a) Un convenio colectivo posterior puede modificar a un convenio colectivo anterior de igual ámbito.
- b) Un convenio posterior de ámbito distinto, mayor o menor, modifica al convenio anterior en tanto establezca condiciones más favorables para el trabajador.

A tal fin, la comparación de ambos convenios deberá ser efectuada por instituciones.

## **CONVENIOS DE EMPRESAS EN CRISIS**

Se menciona en el art 20. Ley 14.250, art.98 Ley 24.013 y art.4 inc. C) ley 23.546.

La exclusión de una empresa en crisis del convenio colectivo que le fuera aplicable, sólo podrá realizarse mediante acuerdo entre el empleador y las partes signatarias del convenio colectivo. El **convenio de crisis** deberá instrumentarse por un lapso temporal determinado. No basta que la empresa esté atravesando una situación deficitaria, sino que se requiere que la empresa se vea obligada a despedir o suspender a parte de los trabajadores o a la totalidad de ellos.

Además, se exige el acuerdo no sólo del empleador y la asociación sindical de trabajadores, sino también de quien hubiera suscripto el convenio colectivo aplicable a la empresa por parte del sector empleador. Ello es así por cuanto la no aplicación del convenio puede favorecer competitivamente a la empresa en detrimento de las restantes empresas del sector.

No se limita al aspecto salarial, sino que al no hacerse distinción incluye condiciones de trabajo y demás cláusulas insertas en el convenio, pudiendo en circunstancias extremas dejarse de aplicar en su totalidad.

El convenio de crisis debe instrumentarse por un lapso temporal determinado. El procedimiento preventivo de crisis esta regulado por el capítulo VI de la Ley Nacional del Empleo N° 24.013 en los art. 98 a 105.

Con carácter previo a la comunicación de despidos o suspensiones por razones de fuerza mayor, causas económicas o tecnológicas, que afecten a más del quince por ciento (15 %) de los trabajadores en empresas de menos de cuatrocientos (400) trabajadores; a más del diez por ciento (10 %) en empresas de entre cuatrocientos (400) y mil (1000) trabajadores; y a más del cinco por ciento (5 %) en empresas de más de mil (1000) trabajadores, deberá sustanciarse el procedimiento preventivo de crisis previsto .

El procedimiento de crisis se tramitará ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a instancia del empleador o de la asociación sindical de los trabajadores. En su presentación, el peticionante fundamentará su solicitud, ofreciendo todos los elementos probatorios que considere pertinentes.

Dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de efectuada la presentación, el Ministerio dará traslado a la otra parte, y citará al empleador y a la asociación sindical a una primera audiencia, dentro de los cinco (5) días.

En caso de no existir acuerdo en la audiencia prevista en el artículo anterior, se abrirá un período de negociación entre el empleador y la asociación sindical, el que tendrá una duración máxima de diez (10) días.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de oficio o a petición de parte podrá:

a) Recabar informes aclaratorios o ampliatorios acerca de los fundamentos de la petición;

b) Realizar investigaciones, pedir dictámenes y asesoramiento, y cualquier otra medida para mejor proveer.

Si las partes, dentro de los plazos previstos en este capítulo, arribaren a un acuerdo, lo elevarán al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, quien dentro del plazo de diez (10) días podrá:

a) Homologar el acuerdo con la misma eficacia que un convenio colectivo de trabajo;

b) Rechazar el acuerdo mediante resolución fundada. Vencido el plazo sin pronunciamiento administrativo, el acuerdo se tendrá por homologado.

A partir de la notificación, y hasta la conclusión del procedimiento de crisis, el empleador no podrá ejecutar las medidas objeto del procedimiento, ni los trabajadores ejercer la huelga u otras medidas de acción sindical. La violación de esta norma por parte del empleador determinará que los trabajadores afectados mantengan su relación de trabajo y deba pagárseles los salarios caídos. Si los trabajadores ejercieren la huelga u otras medidas de acción sindical, se aplicará lo previsto en la ley de Conciliación obligatoria N° 14.786.

Vencidos los plazos previstos sin acuerdo de partes se dará por concluido el procedimiento de crisis.

La obligación de negociar de buena fe en los procedimientos preventivos de crisis y respecto de las empresas concursadas, impone al empleador el deber de informar a los trabajadores a través de la representación sindical sobre las causas y circunstancias que motivaron la iniciación del procedimiento de crisis a la presentación en concurso.

En el caso del procedimiento de crisis, la empresa deberá informar sobre las siguientes materias:

Mantenimiento del empleo, movilidad funcional, horario salarial, innovación tecnológica y cambio organizacional, recalificación y formación profesional de los trabajadores, reubicación interna o externa de trabajadores y programas de inserción laboral, aportes convenios al sistema integrado de jubilaciones pensiones, programas de apoyo ala generación de microemprendimientos para los trabajadores afectados.

En el supuesto de empresas concursadas, se deberá informar especialmente sobre las siguientes materias: causas de la crisis y su repercusiones sobre el empleo, situación económico financiera de a empresa y del entorno en que se desenvuelve, propuesta de acuerdo con los acreedores, rehabilitación de la actividad productiva, situación de los créditos laborales.

En caso de no existir acuerdo en la audiencia prevista, se abrirá un período de negociación entre el empleador y la asociación sindical, el que entrá una duración máxima de 10 días.

Si las partes, dentro de los plazos previstos, lleguen a un acuerdo, lo elevarán al Ministerio de Trabajo, quien dentro de los 10 días podrá:

homologar el acuerdo con la misma eficacia que un convenio colectivo o rechazar el acuerdo mediante resolución fundada. Vencido el plazo sin pronunciamiento administrativo, el acuerdo se tendrá por homologado.

En caso de que la empresa no puede llegar a un acuerdo con sus acreedores en la etapa de concurso, lo acreedores o la empresa podrán solicitar la Quiebra. Para pasar a la quiebra se deberá esperar 90 días después ala finalización de la etapa de concurso. En el Concurso el empleador que lo solicitud continua su manejo como siempre, existe todavía apoderamiento del dueño sobre la empresa. En el concurso, el trabajador podrá tomar dos caminos posibles para el reclamo de sus salarios caídos:

1°) puede inscribirse en concurso como acreedor prioritario

2°) Puede recurrir al juez laboral.

En cambio, una vez decretada la quiebra se produce un desapoderamiento de titularidad del empleador por el establecimiento, y será el sindico como auxiliar del juez quien decidirá sobre las cuestiones de le empresa, es decir, el sindico como auxiliar del juez será el único que decidirá si la empresa debe continuar o cerrar.

## **CONVENIOS DE TRABAJO PARA PYMES (Ley 24.467)**

Pequeña empresa es aquella que reúna las dos condiciones siguientes:

a) Su plantel no supere los cuarenta (40) trabajadores.

b) Tengan una facturación anual inferior a la cantidad que para cada actividad o sector fije la Comisión Especial de Seguimiento de Pymes.

Para las empresas que a la fecha de vigencia de esta ley vinieran funcionando, el cómputo de trabajadores se realizará sobre el plantel existente al 1° de enero de 1995. La negociación colectiva de ámbito superior al de empresa podrá modificar la condición referida al número de trabajadores

definida en el segundo párrafo punto a).

Las pequeñas empresas que superen alguna o ambas condiciones anteriores podrán permanecer en el régimen especial de esta ley por un plazo de tres (3) años, siempre y cuando no dupliquen el plantel o la facturación indicados en el párrafo segundo de este artículo.

Las pymes podrán sustituir los libros y registros exigidos por las normas legales y convencionales vigentes por un registro denominado "Registro Único de Personal".

En el Registro Único de Personal se asentará la totalidad de los trabajadores, cualquiera sea su modalidad de contratación y será rubricado por la autoridad administrativa laboral competente.

En el Registro Único de Personal quedarán unificados los libros, registros, planillas y demás elementos de contralor que se señalan a continuación:

- a) El libro especial del artículo 52 del Régimen de Contrato de Trabajo (L.C.T., t.o. 1976);
- b) La sección especial establecida en el artículo 13, apartado 1), del decreto 342/92;
- c) Los libros establecidos por la ley 12.713 y su decreto reglamentario 118.755/42 de trabajadores a domicilio;
- d) El libro especial del artículo 122 del Régimen Nacional de Trabajo Agrario de la Ley N° 22.248;

Además, en el Registro Único de Personal se hará constar el nombre y apellido o razón social del empleador, su domicilio y Número de C.U.I.T., y además se consignarán los siguientes datos:

- a) Nombre y apellido del trabajador y su documento de identidad;
- b) Número de C.U.I.L.;
- c) Domicilio del trabajador;
- d) Estado Civil e individualización de sus cargas de familia;
- f) Tarea a desempeñar;
- g) Modalidad de contratación;
- h) Lugar de trabajo;
- i) Forma de determinación de la remuneración asignada, monto y fecha de su pago;
- j) Régimen previsional por el que haya optado el trabajador y, en su caso, individualización de su Administradora de Fondos de jubilaciones y Pensiones (A.F.J.P).
- k) Toda modificación que se opere respecto de los datos consignados precedentemente y, en su caso, la fecha de egreso.

La autoridad de aplicación establecerá un sistema simplificado de denuncia individualizada de personal a los organismos de Seguridad Social.

#### Disponibilidad colectiva en las Pymes

- **Vacaciones:** Los convenios colectivos de trabajo referidos a la pequeña empresa podrán modificar en cualquier sentido las formalidades, requisitos, aviso y oportunidad de goce de la licencia anual ordinaria. No podrá ser materia de disponibilidad convencional lo dispuesto en el último párrafo del artículo 154 del Régimen de Contrato de Trabajo (L.C.T.- texto ordenado 1976 -).
- **Sueldo Anual Complementario:** Los convenios colectivos de trabajo referidos a la pequeña empresa podrán disponer el fraccionamiento de los períodos de pago del sueldo anual complementario siempre que no exceden de tres (3) períodos en el año.

#### Movilidad interna en la Pymes:

El empleador podrá acordar con la representación sindical signataria del convenio colectivo la redefinición de los puestos de trabajo correspondientes a las categorías determinadas en los convenios colectivos de trabajo.

#### Preaviso en la pymes:

En las pequeñas empresas el preaviso se computará a partir del día siguiente al de su comunicación por escrito, y tendrá una duración de un (1) mes cualquiera fuere la antigüedad del trabajador. Esta norma regirá exclusivamente para los trabajadores contratados a partir de la vigencia de la presente ley.

#### Mantenimiento y regulación del empleo:

Las pequeñas empresas, cuando decidan reestructurar sus plantas de personal por razones tecnológicas, organizativas o de mercado, podrán proponer a la asociación sindical signataria del Convenio Colectivo la modificación de determinadas regulaciones colectivas o estatutarias aplicables. La asociación sindical tiene derecho a recibir la información que sustente las pretensiones de las pequeñas empresas. Si la pequeña empresa y la asociación sindical acordaran tal modificación, la pequeña empresa no podrá efectuar despidos por la misma causa durante el tiempo que dure la modificación.

Cuando las extinciones de los contratos de trabajo hubieran tenido lugar como consecuencia de un procedimiento preventivo de crisis, el Fondo Nacional de Empleo podrá asumir total o parcialmente las indemnizaciones respectivas, o financiar acciones de capacitación y reconversión para los trabajadores despedidos.

#### Negociación colectiva en la Pymes

La entidad sindical signataria del convenio colectivo y la representación de la pequeña empresa podrán acordar convenios colectivos de trabajo para el ámbito de estas últimas. La organización sindical podrá delegar en entidades de grado inferior la referida negociación.

Podrán, asimismo, estipular libremente la fecha de vencimiento de estos convenios colectivos. Si no mediare estipulación convencional en contrario, se extinguirán de pleno derecho a los tres meses de su vencimiento.

Vencido el término de un convenio colectivo de trabajo o sesenta (60) días antes de su vencimiento, cualquiera de las partes signatarias podrá solicitar el inicio de las negociaciones colectivas para el ámbito de la pequeña empresa. A tal fin el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, deberá convocar a las partes. Las partes están obligadas a negociar de buena fe. Este principio supone los siguientes derechos y obligaciones:

- a) Concurrencia a la negociación y a las audiencias;
- b) Intercambio de información;
- c) Realización de esfuerzos conducentes para arribar a un acuerdo.

En las actividades en las que no existiera un convenio colectivo de trabajo específico para las pequeñas empresas el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá prever que en la constitución de la representación de los empleadores en la comisión negociadora se encuentre representado el sector de la pequeña empresa.

A partir de los seis (6) meses de la entrada en vigencia de la presente ley, será requisito para la homologación por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que el convenio colectivo de trabajo contenga un capítulo específico que regule las relaciones laborales en la pequeña empresa, salvo que en la actividad de que se tratare se acreditara la existencia de un convenio colectivo específico para las pequeñas empresas.

Los convenios colectivos de trabajo para pequeñas empresas, durante el plazo de su vigencia, no podrán ser afectados por convenios de otro ámbito.

### ARTICULACION Y SUCESIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Según el Art. 18 La ley 14.250 regula, los supuestos de articulación, concurrencia y sucesión de convenios.

Existen diferentes posibilidades en materia de Concurrencia de convenios, a saber:

- a) que se otorgue preferencia al convenio de mayor nivel, el que constituye la plataforma de derechos que puede ser ampliada por los convenios de ámbito menor;
- b) que se privilegie el convenio de ámbito menor, sin que se encuentren antecedentes legislativos en el derecho comparado:

c) Que se de preferencia al convenio más favorable:

d) Que se otorgue prevalencia según la posterioridad y especialidad: mecanismo de uso prácticamente excluyente entre normas públicas;

e) que un convenio colectivo, durante su vigencia no podrá ser afectado por convenios de ámbitos distintos.

Los convenios colectivos de ámbito mayor podrán establecer formas de articulación entre unidades de negociación de ámbitos diferentes, ajustándose las partes a sus respectivas facultades de representación.

Dichos convenios podrán determinar sus materias propias y hacer remisión expresa de las materias a negociar en los convenios de ámbito menor.

Los convenios de ámbito menor, en caso de existir un convenio de ámbito mayor que los comprenda, podrán considerar:

a) Materias delegadas por el convenio de ámbito mayor: el convenio de ámbito mayor puede fijar cuales serán los temas que por sus características y especificidad serán tratados por la convención de ámbito menor:

b) Materias no tratadas por el de ámbito mayor: se trata de temas que no fueron considerados por el convenio de ámbito mayor, por no ser generales o presentarse sólo en determinados establecimiento o regiones:

c) Materias propias de la organización de la empresa: establece la posibilidad de que sea en el convenio de ámbito menor donde se discutan y regulen las materias que particularmente se presentan en determinadas empresas, y que por esa circunstancia o son tratados en el convenio de ámbito mayor

d) Condiciones más favorables al trabajador,

Queda establecido el siguiente orden de sucesión y prelación de normas:

a) Un convenio colectivo posterior puede modificar a un convenio colectivo anterior de igual ámbito.

b) Un convenio posterior de ámbito distinto, mayor o menor, modifica al convenio anterior en tanto establezca condiciones más favorables para el trabajador.

A tal fin, la comparación de ambos convenios deberá ser efectuada por instituciones.

## **CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO**

### **CONFLICTOS COLECTIVOS**

Se trata de la confrontación de interés entre los distintos sujetos del derecho colectivo de trabajo, es decir, entre los sindicatos y las cámara empresariales.

#### **Clasificación de los conflictos colectivos de trabajo**

1º) Conflictos con resoluciones de lo previsto en la Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.551. Esta clase de conflictos pueden ser por encuadramiento sindical o convencional; por conflictos Intersindicales o por conflictos intra sindicales.

2º) Conflictos con resolución de lo previsto de la Ley de conciliación obligatoria N° 24.635, estos conflictos puede ser por CONFLICTOS COLECTIVOS Y PLURINDIVIDUALES O INDIVIDUALES. La causa de los conflictos pueden ser por Conflictos de intereses o derechos

#### **1º) CONFLICTOS CON RESOLUCIONES DE LO PREVISTO EN LA LEY DE ASOCIACIONES SINDICALES N° 23.551**

**Conflictos Intrasindicales:** Se revelan en aquellas controversias que se plantean dentro de una misma asociación sindical.

**Conflictos Intersindicales:** Son los que se presentan entre dos o más entidades gremiales.

**Encuadramiento Sindical:** Se da cuando dos asociaciones sindicales similares se disputan la representación de los trabajadores pertenecientes a una actividad o establecimiento, por entender que dicha actividad le compete a su gremio.

**Encuadramiento Convencional:** Se debe determinar si un grupo de trabajadores está comprendido en el ámbito personal o profesional de aplicación de un convenio colectivo de trabajo. El Ministerio de Trabajo será quien determinará establecer cual es entre dos o más convenios aplicados rige para un sector productivo o a un trabajador, es decir, ante una duda razonable y objetiva intenta determinar la normativa aplicable. A los efectos de encontrar una solución resulta trascendente la actividad principal de la empresa.

#### **Resolución de conflicto de encuadramiento sindical**

Esta constituido por 3 instancias establecidas en el art 59. ley 23.551 :

Para someter las cuestiones de encuadramiento sindical a la autoridad administrativa, las asociaciones interesadas deberán agotar previamente la **vía asociacional**, mediante el pronunciamiento de la organización gremial de grado superior a la que se encuentren adheridas, o a la que estén adheridas las federaciones que integren.

Si el diferendo no hubiera sido resuelto dentro de los sesenta (60) días hábiles, cualquiera de las asociaciones sindicales en conflicto, podrá someter la cuestión a conocimiento y resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, el que deberá pronunciarse dentro de los sesenta (60) días hábiles, rigiendo en caso de silencio lo dispuesto en el art. 10 de la ley 19.549 y su reglamentación. Agotado el procedimiento administrativo, quedará expedita la acción judicial prevista en el art. 52 inc. e de la presente ley.

La resolución de encuadramiento, emane de la autoridad administrativa del trabajo o de la vía asociacional, será directamente recurrible ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. La resolución que ponga fin al conflicto de encuadramiento sindical sólo tendrá por efecto determinar la aptitud representativa de la asociación gremial respectiva con relación al ámbito en conflicto.

1) **Vía Asociacional:** la cuestión debe ser resuelta por la organización sindical en la que ambos gremios deberán previamente estar afiliados a la asociación sindical de grado superior la cual deberá resolver dentro de 60 días hábiles. En caso de silencio se deberá proceder por

2) **Vía administrativa:** una vez agotada la instancia asociacional, podrán solicitar la intervención del Ministerio de trabajo que también deberá resolver en un plazo no mayor a 60 días. En caso de silencio de parte de ésta, o si las partes en disputa rechazasen la resolución se podrá acudir a la justicia laboral, es decir, se pedirá la resolución de la Cámara nacional de apelaciones del trabajo (3º instancia).

El empleador también puede solicitar a la justicia laboral la resolución de un conflicto de encuadramiento sindical según lo dispuesto en el Decreto 1040/01 art. 3, permite a las empresas, cuya representación se encuentra en discusión, excepcionalmente, el derecho a participar en el proceso desde que se debate la naturaleza de su actividad, la cual es comparada con el ámbito de representación de los distintos gremios. Pueden, además promover el procedimiento de encuadramiento sindical ante el Ministerio de Trabajo para que determine la asociación con aptitud representativa. Solo en los supuestos que:

a) Cuando se produzcan en la empresa conflictos de representación sindical múltiple.

b) Cuando los conflictos de representación sindical pudieran causar en la empresa una alteración de los regímenes salariales o de retenciones de aportes.

c) Cuando acrediten que, a través del procedimiento de encuadramiento sindical, puedan corregirse eventuales anomalías laborales de orden convencional.

Presentada la petición del empleador, se dará traslado, por DIEZ (10) días hábiles, a las entidades en conflicto. Vencido dicho plazo, si la Autoridad de Aplicación estimare admisible la solicitud, conocerá en la contienda de representatividad.

Las entidades sindicales que, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 59 de la Ley N° 23.551, inicien la tramitación del encuadramiento sindical en la vía asociacional, deberán ponerlo en conocimiento de la Autoridad de Aplicación en un plazo de DIEZ (10) días hábiles. La entidad de grado superior ante la que se efectúe la solicitud de encuadramiento, deberá cumplir, en igual plazo, idéntica comunicación.

## 2°) CONFLICTOS CON RESOLUCIÓN DE LOS PREVISTO DE LA LEY DE CONCILIACIÓN OBLIGATORIA N° 24.635 y 14.786

Conflictos individuales: Afectan a un trabajador determinado

Conflictos plurindividuales: afectan a varios trabajadores. Se trata de un grupo de personas determinadas e individualizadas.

Conflictos colectivos: Involucran el interés abstracto de una determinada categoría profesional.

Conflictos de derecho: Fijan pautas respecto del cumplimiento de una disposición legal o de la interpretación de una norma. La causa de la controversia, justamente es la violación de un derecho.

Conflicto de intereses: se da cuando se exterioriza una controversia que al solucionarse dará como consecuencia el origen de una nueva norma.

### RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS INDIVIDUALES O PLURINDIVIDUALES. SEGÚN LEY 24.635 (Conflictos Individuales)

Se refiere a los *reclamos individuales o plurindividuales* que se refieren sobre conflictos de derecho que deberán pasar obligatoriamente por el SECCO (Servicio de conciliación laboral obligatoria).

Se trata de audiencias conciliatorias obligatorias. Las partes deberán ser asistidas por un letrado y el conciliador intervendrá buscando que se llegue a un acuerdo entre las partes.

Los reclamos individuales y plurindividuales que versen sobre conflictos de derecho de la competencia de la justicia nacional del trabajo, serán dirimidos con carácter obligatorio y previo a la demanda judicial, ante el organismo administrativo creado por art. 4 de esta ley, el que dependerá del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Quedan exceptuadas del carácter obligatorio y previo de esta instancia:

- 1 - La interposición de acciones de amparo y medidas cautelares.
- 2 - Las diligencias preliminares y prueba anticipada.
- 3 - Cuando el reclamo individual o plurindividual haya sido objeto de las acciones previstas en los procedimientos de reestructuración productiva, preventivo de crisis, o de conciliación obligatoria previstos en las leyes 24013 y 14786.
- 4 - Las demandas contra empleadores concursados o quebrados.
- 5 - Las demandas contra el estado nacional, provincial y municipal.
- 6 - Las acciones promovidas por menores que requieran la intervención del Ministerio Público.

El procedimiento será gratuito para el trabajador y sus derechohabientes.

- El Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el que tendrá a su cargo la sustanciación del procedimiento instaurado por esta ley.
- El Registro Nacional de Conciliadores Laborales dependiente del Ministerio de Justicia, será responsable de su constitución, calificación, coordinación, depuración, actualización y gobierno.
- Para ser conciliador se requerirá poseer título de abogado con antecedentes en materia del derecho del trabajo.
- El reclamante por sí, o a través de apoderado o representante sindical, formalizará el reclamo ante el Servicio Nacional de Conciliación Obligatoria, consignando sintéticamente su petición en el formulario que reglamentariamente se apruebe.
- Esta presentación suspenderá el curso de la prescripción por el término que establece el art. 257 de la ley de contrato de trabajo.
- El Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria designará por sorteo público de entre los inscriptos en el Registro Nacional, un conciliador que entenderá en el reclamo interpuesto.
- El conciliador deberá - bajo pena de inhabilitación - excusarse de intervenir en el caso cuando concurran las causales previstas para los jueces en el Código Procesal Civil y Comercial de la Nación.
- Las partes podrán recusar con causa al conciliador, en los casos previstos por el citado Código. Si el conciliador rechazaré la recusación, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá sobre su procedencia.
- El conciliador no podrá representar, patrocinar o asesorar a quienes fueron partes en actuaciones en las que hubiere intervenido como tal, sino luego de dos (2) años a partir de la fecha de su cese en el Registro Nacional de Conciliadores Laborales.
- El conciliador percibirá por su gestión en cada conflicto en que deba intervenir, cualquiera que sea el monto en discusión e independientemente de él, un honorario básico que determinará el Ministerio de Justicia.
- Este honorario se incrementará en la proporción que fije la reglamentación cuando el trámite culmine en un acuerdo conciliatorio homologado o en un laudo dictado en el caso en que las partes defirieron al conciliador la calidad de arbitro.
- En los supuestos previstos en el art. anterior, el empleador depositará los honorarios del conciliador, a su orden, en el Fondo de Financiamiento previsto en el art. 14 de la presente ley dentro de los cinco (5) días corridos de notificada la homologación del acuerdo, o en su caso, dentro de los tres (3) días corridos de consentido o ejecutoriado el laudo.
- En caso de incumplimiento del empleador el Fondo extenderá la certificación correspondiente.
- El fondo de financiamiento del presente régimen tomará a su cargo el pago al conciliador del honorario básico a que se refiere el primer párrafo del artículo 12 cuando el trámite culminare sin acuerdo conciliatorio ni designación de conciliador como arbitro. La eventual condena en costas pronunciada en sede judicial impondrá al empleador al reintegro al fondo, del honorario básico abonado al conciliador. En el caso de condena del empleador, la respectiva sentencia podrá imponer un recargo de ese honorario dentro de los márgenes que fije la reglamentación cuando meritare en aquel un comportamiento abusivo que condujo a la frustración del trámite conciliatorio previsto en esta ley.
- El Fondo de Financiamiento será el responsable de solventar el pago de los honorarios básicos debidos a los conciliadores en el caso del segundo párrafo del artículo anterior.
- Dicho Fondo estará integrado con los siguientes recursos:
  - a. Los honorarios y recargos a que hace referencia el último párrafo del artículo anterior.
  - b. Los depósitos que realicen el Ministerio de Justicia y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
  - c. Las donaciones, legados y toda otra disposición a título gratuito en beneficio del servicio.
  - d. El monto de las multas a que hace referencia el art. 19.
  - e. Las sumas asignadas en las partidas del presupuesto nacional.
  - f. Toda otra suma que en el futuro se destine al presente Fondo.
- La administración del Fondo de Financiamiento estará a cargo del Ministerio de Justicia, instrumentándose la misma por vía de la reglamentación pertinente.

### Procedimiento de Conciliación

- El Servicio de Conciliación notificará al conciliador designado para el caso, adjuntándole el formulario en el art. 7, y citará a las partes a una audiencia que deberá celebrarse ante el conciliador dentro de los diez (10) días siguientes a la designación de éste. De lo actuado se labrará acta circunstanciada.

- Las partes deberán ser asistidas por un letrado, o - en el caso de los trabajadores - por la asociación sindical de la actividad con personería gremial, o - en el caso de los empleadores - por sus organizaciones representativas.
- Los letrados están facultados a celebrar con sus patrocinados un pacto de cuota litis que no exceda del diez (10) por ciento de la suma conciliada.
- El conciliador dispondrá de un plazo de veinte (20) días hábiles - contados desde la celebración de la audiencia - para cumplir su cometido. Las partes, de común acuerdo, podrán proponer una prórroga de hasta quince (15) días, que el conciliador concederá si estima que la misma es conducente a la solución del conflicto. Tanto la concesión como la denegatoria de la prórroga serán irrecurribles.
- Vencido el plazo sin que se hubiere arribado a una solución del conflicto, se labrará acta y quedará expedita la vía judicial ordinaria.
- Dentro de los plazos anteriores, el conciliador podrá convocar a las partes a las audiencias que considere oportunas. Cada incomparecencia injustificada será sancionada con una multa equivalente al ciento por ciento (100 %) del valor del arancel que perciba el conciliador por su gestión. La reglamentación establecerá el modo de pago de la multa fijada en esta disposición.
- Con la certificación del conciliador, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social promoverá la ejecución de la multa de conformidad con lo previsto en el art. 12 de la ley 18695.
- En forma supletoria y en la medida en que resulten compatibles, al procedimiento de conciliación regulado por la presente ley le serán aplicables la ley general de mediación y conciliación, el Código Procesal Civil y Comercial de la Nación y la ley 18345.
- Acuerdos conciliatorios: El acuerdo conciliatorio se instrumentará en un acta especial firmada por el conciliador y por las partes, sus asistentes y sus representantes, si hubieren intervenido y se hallaren presentes.
- Los términos del acuerdo deberán expresarse claramente en el acta especial.
- El acuerdo se someterá a la homologación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el que la otorgara cuando entienda que el mismo implica una justa composición del derecho y de los intereses de las partes conforme a lo previsto en el art. 15 de la ley de contrato de trabajo.
- El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social emitirá resolución fundada homologando o rechazando el acuerdo conciliatorio, dentro del plazo de tres (3) días contados a partir de su elevación.
- El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá formular observaciones al acuerdo, devolviendo las actuaciones al conciliador para que - en un plazo no mayor de diez (10) días - intente lograr un nuevo acuerdo que contenga las observaciones señaladas.
- En el supuesto que se deniegue la homologación, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dará al interesado una certificación de tal circunstancia a los efectos del art. 65, inc. 8 de la ley 18345, quedando así expedita a las partes la vía judicial ordinaria.
- En caso de incumplimiento del acuerdo conciliatorio homologado, éste será ejecutable ante los juzgados nacionales de primera instancia del trabajo por el procedimiento de ejecución de sentencia de los arts. 132 a 136 de la ley 18345. En este supuesto, el juez, merituando la conducta del empleador, le impondrá una multa a favor del trabajador de hasta el treinta por ciento (30 %) del monto conciliado.
- Cada acuerdo conciliatorio se comunicará - con fines estadísticos - al Ministerio de Justicia.

#### Arbitraje voluntario:

- Si fracasare la instancia de conciliación, el conciliador podrá proponer a las partes que sometan voluntariamente sus discrepancias a un arbitraje, suscribiendo el respectivo compromiso arbitral.
- Aceptado el ofrecimiento, el compromiso deberá contener:
  - Nombre del o de los árbitros;
  - Puntos sujetos a arbitraje;
  - Medios de prueba y plazos de ofrecimiento y producción;
  - Plazo para el dictado del laudo;
  - Los honorarios del árbitro y la forma de pago.
- El árbitro podrá recabar información y pruebas complementarias de las partes.
- El laudo será recurrible, dentro del quinto día de notificado, ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.
- Los laudos consentidos serán ejecutables ante los juzgados nacionales de primera instancia del trabajo.
- A los fines de determinar el procedimiento arbitral, plazos y demás circunstancias procesales no previstas expresamente en la presente ley, se aplicarán los principios y la normativa establecidos en los arts. 736 y siguientes del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación.

#### RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS SEGÚN LEY 14.786

- La actividad conciliadora en el plano de las relaciones colectivas consisten en la función de un tercero MEDIADOR O CONCILIADOR que lleva a las partes a encontrar una solución. Esta acción conciliatoria puede originarse en un acuerdo preexistente, o requerimiento de cualquiera de las partes, o en una norma estatal que imponga el procedimiento conciliatorio.
- La ley 14.786 establece que una vez Suscitado un conflicto que no tenga solución entre las partes, cualquiera de éstas deberá, **antes de recurrir a medidas de acción directa, comunicarlo a la autoridad administrativa, para formalizar los trámites de la instancia obligatoria de conciliación.** El ministerio podrá, asimismo, intervenir de oficio, si lo estimare oportuno, en atención a la naturaleza del conflicto.
- La ley dispone que las partes tienen la carga de denunciar el conflicto e impone al trámite conciliatorio una duración de hasta 15 días hábiles más 5 días por prórroga.
- La autoridad de aplicación estará facultada para disponer la celebración de las audiencias que considere necesarias para lograr un acuerdo. Cuando no logre avenir a las partes, podrá proponer una fórmula conciliatoria, y a tal fin estará autorizado para realizar investigaciones, recabar asesoramiento de las reparticiones públicas o instituciones privadas y, en general, ordenar cualquier medida que tienda al más amplio conocimiento de la cuestión que se ventile.
- El mediador ofrecerá medidas o propuestas conciliadoras, Si la fórmula conciliatoria propuesta o las que pudieren sugerirse en su reemplazo no fueren admitidas el mediador invitará a las partes a someter la cuestión al ARBITRAJE VOLUNTARIO, pero para ello las partes deberán hacer expreso la aceptación de esta instancia, bajo la firma del *Compromiso arbitral*. No admitido el ofrecimiento, se dará a publicidad un informe que contendrá la indicación de las causas del conflicto, un resumen de las negociaciones, la fórmula de conciliación propuesta, y la parte que la propuso, la aceptó o rechazó.
- En caso de ser aceptado el ofrecimiento suscribirán un compromiso que indicará:
  - a. El nombre del árbitro;
  - b. Los puntos en discusión;

- c. Si las partes ofrecerán o no pruebas y en su caso término de producción de las mismas;
- d. Plazo en el cual deberá expedirse el árbitro.

El árbitro tendrá amplias facultades para efectuar las investigaciones que fueren necesarias para la mejor dilucidación de la cuestión planteada.

- La sentencia arbitral será dictada en el término de diez días hábiles prorrogables si se dispusieran medidas para mejor proveer y tendrá un plazo mínimo de vigencia de seis meses. Contra ella no se admitirá otro recurso que el de nulidad, basada en la resolución de una materia que no estaba en cuestión, o se resolvió sobre materias no comprendidas o se resolvió fuera del término convenido.

Esta sentencia se define como LAUDO ARBITRAL y adquiere los efectos de un convenio colectivo. Es de cumplimiento obligatorio para las partes que lo solicitaron el arbitraje y debe ser homologado por el ministerio de trabajo.

- En el caso de no llegar a ningún acuerdo conciliatorio, ni haber suscripto un compromiso arbitral, las partes estarán habilitadas para recurrir a las medidas de acción directa.

### **MEDIDAS DE ACCIÓN DIRECTA**

Se definen como aquellas medidas de exteriorización de un reclamo, mediante la presión cuya finalidad es causar un perjuicio o daño a la otra parte, hasta que ésta haga oídos a sus demandas.

Pueden ser convocadas por trabajadores y por empleadores.

### **MEDIDAS DE ACCIÓN DIRECTA INTERPEUSTA POR LOS TRABAJADORES**

**HUELGA:** La huelga es un derecho que la C.N. en el art. 14 bis concede a los gremios, y consiste en la suspensión o abstención colectiva y concertada de la prestación laboral, con carácter temporal y con abandono del lugar de tareas, como forma de presión sobre la voluntad del empleador, con el propósito de conseguir un beneficio mediante la sanción de una nueva disposición o la reforma de una vigente, o bien el cumplimiento de una en vigor.

Este derecho debe ser reglamentado sin alterar su espíritu; su ejercicio debe ser pacífico: no pueden existir actos de violencia sobre el empleador o sobre los bienes del empleador. Los trabajadores tienen el poder jurídico de ocasionar todo el daño que produzca su no hacer.

La huelga tiene el efecto principal de suspender las condiciones básicas del contrato de trabajo, es decir, el empleador no está obligado a pagar la remuneración por el tiempo no trabajado. La huelga puede ser calificada de ilegal por el Ministerio de trabajo.

**Huelga Legal:** Se considerará legal la medida una vez que de haber pasado por la instancia de conciliación no se halla llegado a un acuerdo.

**Huelga Ilegal:** Se puede declarar ilegal una huelga si no se agotaron los procedimientos de auto composición establecidos en las leyes vigentes de conciliación, su objeto no responde a una causa de carácter laboral, no ha sido decidida por una asociación sindical con personería gremial, en su ejercicio se ha producido la toma del establecimiento o acciones de violencia sobre los bienes de la empresa.

La consecuencia que produce la declaración de ilegalidad es que cada trabajador que participe de la huelga puede ser puesto en mora e intimado por el empleador a dejar sin efecto la medida y retomar al trabajo bajo apercibimiento de considerar su actitud como grave injuria y hasta despedirlo. La notificación al trabajador debe ser fehaciente y personal, el empleador debe otorgarle un plazo razonable y establecer en forma clara y precisa las consecuencias de no dar cumplimiento a la intimación.

En el caso de ilegalidad de la huelga, la asociación sindical que la promovió podrá ser pasible de sanciones por el ministerio de trabajo.

### **MEDIDAS INTERPUESTAS POR EL EMPLEADOR**

#### **LOCK-OUT**

Consiste en la paralización total o parcial de las actividades de uno o varios establecimientos o la obstaculización de la actividad normal de los empleados, por decisión del empleador con la intención de forzar o resistir demandas o expresar quejas o para forzarlos a aceptar determinadas condiciones de trabajo u obligarlas a cambiar de actitud.

### **HUELGA EN LOS SERVICIOS ESENCIALES**

El art.24 de la ley 25.887 establece que cuando por un conflicto de trabajo alguna de las partes decidiera la adopción de medidas legítimas de acción directa que involucren actividades que puedan ser consideradas servicios esenciales, deberá garantizar la prestación de servicios mínimos para evitar su interrupción.

*Se consideran esenciales los servicios sanitarios y hospitalarios, la producción y distribución de agua potable, energía eléctrica y gas y el control del tráfico aéreo.*

Una actividad no comprendida en el párrafo anterior podrá ser calificada excepcionalmente como servicio esencial, por una comisión independiente integrada según establezca la reglamentación, previa apertura del procedimiento de conciliación previsto en la legislación, en los siguientes supuestos:

- a) Cuando por la duración y extensión territorial de la interrupción de la actividad, la ejecución de la medida pudiere poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población.
- b) Cuando se tratara de un servicio público de importancia trascendental, conforme los criterios de los organismos de control de la Organización Internacional del Trabajo.

El PODER EJECUTIVO NACIONAL con la intervención del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL y previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, dictará la reglamentación del presente artículo dentro del plazo de NOVENTA (90) días, conforme los principios de la Organización Internacional del Trabajo."

### **DECRETO 272/2006 (BO del 13/3/2006). REGLAMENTACIÓN DE LA HUELGA EN SERVICIOS ESENCIALES**

**Reglamentación a la que quedan sujetos los conflictos colectivos de trabajo que dieren lugar a la interrupción total o parcial de servicios esenciales o calificados como tales en los términos del artículo 24 de la Ley N° 25.877.**

- Los conflictos colectivos que dieren lugar a la interrupción total o parcial de servicios esenciales o calificados como tales en los términos del artículo 24 de la Ley N° 25.877, quedan sujetos a la presente reglamentación.  
La Comisión prevista en el tercer en el art. 24 de la Ley N° 25.877 se denominará **COMISION DE GARANTIAS** y estará facultada para:
  - a. Calificar excepcionalmente como servicio esencial a una actividad no enumerada en el segundo párrafo del artículo 24 de la Ley N° 25.877, de conformidad con lo establecido en los incisos a) y b) del tercer párrafo del citado artículo.
  - b. Asesorar a la Autoridad de Aplicación para la fijación de los servicios mínimos necesarios, cuando las partes no lo hubieren así acordado o cuando los acuerdos fueren insuficientes, para compatibilizar el ejercicio del derecho de huelga con los demás derechos reconocidos en la CONSTITUCION NACIONAL, conforme al procedimiento que se establece en el presente.
  - c. Pronunciarse, a solicitud de la Autoridad de Aplicación, sobre cuestiones vinculadas con el ejercicio de las medidas de acción directa.
  - d. Expedirse, a solicitud de la Autoridad de Aplicación, cuando de común acuerdo las partes involucradas en una medida de acción directa requieran su opinión.
  - e. Consultar y requerir informes a los entes reguladores de los servicios involucrados, a las asociaciones cuyo objeto sea la protección del interés de los usuarios y a personas o instituciones nacionales y extranjeras, expertas en las disciplinas involucradas, siempre que

se garantice la imparcialidad de las mismas. La Comisión podrá ser convocada por el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL de oficio o a pedido de las partes intervinientes en el conflicto colectivo.

- La COMISION DE GARANTIAS estará integrada por CINCO (5) miembros. La elección de los integrantes deberá recaer en personas de reconocida solvencia técnica, profesional o académica en materia de relaciones del trabajo, del derecho laboral o del derecho constitucional y destacada trayectoria.
- Los integrantes de la Comisión se desempeñarán ad honorem y deberán cumplir con el requisito de independencia. No podrán integrarla los legisladores nacionales, provinciales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, quienes ocupen otros cargos públicos electivos y aquellas personas que ejerzan cargos de dirección o conducción en partidos políticos, en asociaciones sindicales o en organizaciones de empleadores.
  - Los integrantes de la Comisión serán designados por el PODER EJECUTIVO NACIONAL a propuesta de las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, de la FEDERACION ARGENTINA DE COLEGIOS DE ABOGADOS y del CONSEJO INTERUNIVERSITARIO NACIONAL (C.I.N.). A estos fines, cada una de dichas organizaciones nominará TRES (3) candidatos. El PODER EJECUTIVO NACIONAL designará a UN (1) integrante titular y UN (1) altermo de cada una de las ternas de candidatos propuestos; el restante miembro titular y su altermo serán designados en forma directa por el PODER EJECUTIVO NACIONAL. Todos los integrantes de la Comisión deberán cumplir los requisitos establecidos en los artículos 3º y 4º del presente Decreto y durarán en sus cargos TRES (3) años, pudiendo ser reelectos por una sola vez.
  - La COMISION DE GARANTIAS dictará su reglamento de funcionamiento y elegirá a su presidente entre sus integrantes.
  - Cumplida la obligación impuesta a las partes del conflicto, por el artículo 2º de la Ley Nº 14.786 y vencido el plazo de QUINCE (15) días previsto en el artículo 11 de la misma norma, la parte que se propusiere ejercer medidas de acción directa que involucren a los servicios referidos en el artículo 1º del presente, deberá preavisarlo a la otra parte y a la autoridad de aplicación en forma fehaciente y con CINCO (5) días de anticipación a la fecha en que se realizará la medida.
  - Dentro del día inmediato siguiente a aquél en que se efectuó el preaviso establecido en el artículo anterior, las partes acordarán ante la Autoridad de Aplicación sobre los servicios mínimos que se mantendrán durante el conflicto, las modalidades de su ejecución y el personal que se asignará a la prestación de los mismos.
    - Cuando las prestaciones mínimas del servicio se hubieren establecido mediante convenio colectivo u otro tipo de acuerdos, las partes deberán dentro del plazo fijado en el artículo precedente, comunicar por escrito a la Autoridad de Aplicación las modalidades de ejecución de aquéllas, señalando concreta y detalladamente la forma en que se ejecutarán las prestaciones, incluyendo la designación del personal involucrado, pautas horarias, asignación de funciones y equipos.
    - Si las partes no cumplieran con las obligaciones previstas en los artículos 7º, 8º y 9º del presente Decreto, dentro de los plazos establecidos para ello, o si los servicios mínimos acordados por las mismas fueren insuficientes, la Autoridad de Aplicación, en consulta con la Comisión de Garantías, fijará los servicios mínimos indispensables para asegurar la prestación del servicio, cantidad de trabajadores que se asignará a su ejecución, pautas horarias, asignación de funciones y equipos, procurando resguardar tanto el derecho de huelga como los derechos de los usuarios afectados. La decisión será notificada a las partes involucradas y, en caso de incumplimiento, se procederá de acuerdo a lo previsto en el artículo 14 de la presente reglamentación.
    - Cuando la actividad de que se trate no se encuentre comprendida dentro del párrafo segundo del artículo 24 de la Ley Nº 25.877, el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, de oficio o a pedido de las partes involucradas en el conflicto, convocará a la COMISION DE GARANTIAS, para que proceda a evaluar si se dan los supuestos de los incisos a) o b) del artículo 24 de la Ley Nº 25.877 y en su caso, califique excepcionalmente como esencial tal servicio.
    - La empresa u organismo prestador del servicio considerado esencial garantizará la ejecución de los servicios mínimos y deberá poner en conocimiento de los usuarios, por medios de difusión masiva, las modalidades que revestirá la prestación durante el conflicto, dentro del plazo de CUARENTA Y OCHO (48) horas, antes del inicio de las medidas de acción directa, detallando el tiempo de iniciación y la duración de las medidas, la forma de distribución de los servicios mínimos garantizados y la reactivación de las prestaciones. Asimismo deberá arbitrar los medios tendientes a la normalización de la actividad una vez finalizada la ejecución de dichas medidas.
    - Si la medida de acción directa consistiere en paro nacional de actividades o cualquier otra ejercida por centrales sindicales u organizaciones empresariales con representatividad sectorial múltiple, se aplicarán las disposiciones establecidas en la presente reglamentación en lo que corresponda.
    - La inobservancia por alguna de las partes de los procedimientos conciliatorios establecidos en la legislación vigente y las previsiones de la presente reglamentación, o el incumplimiento de las resoluciones dictadas por la Autoridad de Aplicación o de los pronunciamientos emitidos por la COMISION DE GARANTIAS en ejercicio de sus facultades, dará lugar a la aplicación de las sanciones establecidas por las Leyes Nros. 14.786, 23.551 y 25.212, sus modificatorias y sus normas reglamentarias y complementarias, según corresponda. La falta de cumplimiento del deber de trabajar por las personas obligadas a la ejecución de los servicios mínimos, dará lugar a las responsabilidades previstas en las disposiciones legales, estatutarias o convencionales que les resultaren aplicables.
    - El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, en su carácter de Autoridad de Aplicación, dictará las normas complementarias y aclaratorias que fueran necesarias para la implementación de la presente reglamentación, conforme los principios emergentes del artículo 24 de la Ley Nº 25.877.
    - Los plazos establecidos en la presente reglamentación se contarán en días hábiles administrativos.