



# MANUAL DEL DELEGADO

*guía jurídica para la acción sindical en el lugar de trabajo*

FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG



Observatorio del  
DERECHO SOCIAL

**CTA**  
central de trabajadores de la argentina

# MANUAL DEL DELEGADO

*guía jurídica para la acción sindical en el lugar de trabajo*

**FRIEDRICH  
EBERT  
STIFTUNG**



Observatorio del  
**DERECHO SOCIAL**

**CTA**   
central de trabajadores de la argentina

© Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina  
Piedras 1065  
Ciudad Autónoma de Buenos Aires  
[www.observatoriocta.org.ar](http://www.observatoriocta.org.ar) / [observatorio-juridico@cta.org.ar](mailto:observatorio-juridico@cta.org.ar)

Director de la colección: Guillermo Gianibelli

Diseño y diagramación: Juliana Giménez

Foto de tapa: Olmo Calvo / sub.coop ([www.sub.coop](http://www.sub.coop))

Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina  
Manual del delegado, guía jurídica para la acción sindical en el lugar  
de trabajo / Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores  
de la Argentina; dirigido por Guillermo Gianibelli;  
Foto de tapa por Olmo Calvo - 1a ed. - Buenos Aires: e.d.b., 2005.  
256 p.; 21x14,5 cm.

ISBN XXX-XXX-XXX-X

X. Rubro ..... Apellido Nombre director editorial, otros

Fecha de catalogación: dd/mm/aaaa

“El contenido de este manual puede ser reproducido sin necesidad de  
obtener permiso previo, con la única condición de citar la fuente y no  
utilizarlo con fines de lucro”

ISBN XXX-XXX-XXX-X

Queda hecho el depósito que marca la Ley 11.723

Impreso en Argentina

Printed in Argentina.

*Este manual es resultado del trabajo colectivo, a partir de la experiencia acumulada en el acompañamiento de trabajadores y organizaciones sindicales por parte del equipo de la Asesoría Jurídica Nacional de CTA, dirigida por Horacio Meguira, y el debate con los miembros del Observatorio del Derecho Social.*

*El equipo de trabajo y redacción estuvo integrado por Guillermo Gianibelli, Julia Campos, Luis Campos, Jimena Frankel y Laura Itchart.*



# Índice

<b>Introducción .....</b>	<b>9</b>
<b>Claves y recomendaciones para la utilización de esta guía .....</b>	<b>19</b>
<b>1. Normas del derecho del trabajo .....</b>	<b>25</b>
1.1 Orden y articulación de las normas del derecho del trabajo .....	27
1.2 Mecanismos de reclamo para la aplicación de las normas .....	35
<b>2. Regulación de la organización sindical en la Argentina ...</b>	<b>39</b>
2.1 Los derechos sindicales de los trabajadores.....	41
2.2 ¿Qué forma pueden adoptar las organizaciones sindicales? .....	44
2.3 Los derechos sindicales de las asociaciones de trabajadores .....	45
2.4 El sistema de personería gremial luego de los fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en los casos “ATE” y “Rossi” .....	47
2.5 La representación de los trabajadores en los lugares de trabajo .....	50
<b>3. Derecho a elegir a los representantes sindicales en los lugares de trabajo .....</b>	<b>53</b>
3.1 Normas que regulan la elección de los representantes en los lugares de trabajo .....	55
3.2 Actuaciones previas a la realización de las elecciones .....	59
3.3 El proceso electoral .....	69
3.4 Duración de los mandatos .....	85
3.5 Remoción o revocación de los mandatos .....	86
Preguntas Frecuentes .....	87

<b>4. Herramientas para la acción sindical en el lugar de trabajo .....</b>	<b>93</b>
4.1 Normas que regulan las herramientas para la acción sindical en el lugar de trabajo .....	95
4.2 Verificación de la aplicación de las leyes y los convenios colectivos .....	96
4.3 Reunión periódica con los empleadores .....	98
4.4 Asamblea en los lugares de trabajo .....	100
4.5 Presentación de reclamos ante los patrones .....	102
4.6 Crédito horario para el ejercicio de la función .....	104
4.7 Lugar para el desarrollo de las tareas .....	107
4.8 Medios de difusión de actividades gremiales .....	107
4.9 Balance Social de la empresa .....	110
4.10 Comisiones de seguridad e higiene. ....	110
Preguntas Frecuentes .....	114
<b>5. Tutela sindical de los trabajadores .....</b>	<b>117</b>
5.1 Normas que regulan la tutela sindical .....	119
5.2 Tutela sindical de los trabajadores .....	121
5.3 Tutela sindical de los candidatos y delegados electos en los lugares de trabajo .....	123
5.4 Despido de los delegados electos y los candidatos .....	126
5.5 Acción de exclusión de tutela de los delegados y los candidatos .....	128
5.6 Tutela de los activistas y los delegados de hecho .....	129
Preguntas Frecuentes .....	134
<b>6. Derecho a Huelga .....</b>	<b>137</b>
6.1 Normas que regulan el derecho a huelga .....	139
6.2 Titularidad del derecho a huelga .....	140
6.3 Modalidades de la huelga .....	141
6.4 Procedimiento para el ejercicio del derecho a huelga .....	143
6.5 Huelga en los servicios esenciales .....	150
Preguntas Frecuentes .....	154

<b>7. Derecho a la negociación colectiva .....</b>	<b>157</b>
7.1 Normas que regulan el derecho a la negociación colectiva ....	159
7.2 Convenios colectivos de trabajo .....	160
7.3 ¿Quiénes pueden negociar convenios colectivos de trabajo? .....	164
7.4 Ámbito de aplicación de los convenios colectivos de trabajo .....	166
7.5 Materias de negociación .....	168
7.6 Articulación y sucesión de convenios colectivos de trabajo .....	170
7.7 Negociaciones colectivas no reguladas en las normas .....	171
7.8 Negociación de convenios colectivos de crisis .....	172
Preguntas Frecuentes .....	174
Anexo .....	177
<b>8. Inspección del Trabajo .....</b>	<b>195</b>
8.1 Normas que regulan la inspección del trabajo .....	197
8.2 Inspección de las condiciones de trabajo .....	199
8.3 Procedimiento de la inspección del trabajo .....	201
8.4 Actuación de los representantes de los trabajadores en las inspecciones .....	207
Preguntas Frecuentes .....	208
<b>Anexo general: Leyes, convenios y direcciones útiles .....</b>	<b>209</b>
Ley de asociaciones sindicales nº 23.551 .....	211
Decreto reglamentario 467/88 .....	228
Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 .....	238
Convenio 87 de la OIT .....	243
Convenio 98 de la OIT .....	244
Convenio 135 de la OIT .....	246
Direcciones útiles .....	248





## Introducción

**1.** En el año 2005 la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA) decidió conformar el Observatorio del Derecho Social, a fin de contar con un espacio desde donde analizar las principales características de la organización sindical, la negociación colectiva y el conflicto laboral, y su relación con la legislación laboral. Desde entonces, el Observatorio viene desarrollando investigaciones periódicas que sirven de insumos para fortalecer la acción y la organización colectiva de los trabajadores.

La organización en los lugares de trabajo ha constituido uno de los ejes estratégicos de esta tarea, ya que allí se encuentra el sustento de la construcción de poder por parte de los trabajadores y sus organizaciones sindicales.

Por un lado, entendemos que esta Guía permitirá acompañar el proceso de reconstrucción y fortalecimiento de capacidades de los activistas, delegados y miembros de comisiones internas en los lugares de trabajo; por el otro, aspiramos a dar cuenta de los nuevos desafíos que se abren a partir del estado actual de la regulación de la actividad sindical, ya no sólo considerando la ley de asociaciones sindicales, sino también las normas provenientes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la interpretación que de dichos instrumentos efectúan sus órganos de control y, principalmente, las consecuencias de los fallos sobre libertad sindical dictados recientemente por la Corte Suprema de Justicia de la Nación.

**2.** Un conjunto de razones y circunstancias explican que hayamos elaborado esta *Guía jurídica para la acción sindical en el lugar de trabajo*.

Entre las primeras, una convicción, y a la vez constatación, acerca de la importancia, incidencia y proyección de la organización de los trabajadores que manifiesta la solidaridad



primaria de quienes confirman cada día y en cada situación una común posición en la relación de trabajo concreta y en las relaciones sociales en general.

Esta posición común se verifica en el enfrentamiento cotidiano con el empleador o sus diferentes personificaciones (gerencias de recursos humanos, capataces, etc.) por mejoras en las condiciones de trabajo, o por mantener las existentes. Es en el lugar de trabajo donde se presentan demandas concretas de los trabajadores y se hace evidente la relación de desigualdad con el capitalista.

Esa condición de antagonismo, estructuralmente presente en el contrato de trabajo, encuentra su cauce de expresión en la acción colectiva y en las formas de organización ante el conflicto.

De este modo el primer ejercicio de contra-poder se construye en la empresa, el establecimiento, allí donde los trabajadores acuden cada día y conforman la unidad de la clase.

En esta lógica, el primer peldaño de todo movimiento sindical estaría dado por la constitución de acción sindical en los lugares de trabajo, es decir, allí donde se genera la riqueza y donde se plantea la disputa con el capital en forma directa y cotidiana. A su vez, estos espacios permiten traccionar y articular, luego, con representaciones más amplias y edificadas en la identidad de actividad o rama, profesión, oficio o categoría, territorio, o aquellas que definan, en cada caso, los trabajadores, para confluir, por último, en la representación general, característica de la pertenencia común a la clase trabajadora.

**3.** Sin embargo, dichas razones, aunque esenciales, no alcanzan a explicar, completamente, el *por qué* y el *ahora* de esta *Guía jurídica para la acción sindical en el lugar de trabajo*.

El tiempo histórico y el devenir de la lucha por la *libertad y democracia sindical* en la Argentina han ido precipitando la necesidad



de recrear las instancias de organización directa (o unitaria) en los lugares de trabajo.

En primer lugar se debe señalar la insuficiencia declarada del sistema sindical tradicional para posibilitar y dinamizar en la actualidad la representación gremial en la empresa. Que menos del 15% de los establecimientos del país cuenten con “delegados de personal” (denominación del artículo 40 de la ley de asociaciones sindicales), o que no más del 39% de los trabajadores cuenten con representantes elegidos por ellos mismos es una realidad<sup>1</sup> que cabe poner en la cuenta del funcionamiento del sistema.

Las limitaciones que intrínsecamente ha demostrado el denominado método del “doble canal” (incisos a y b del artículo 40 de la ley de asociaciones sindicales) -en un modelo de **unicidad impuesta por ley**-, deben ser tenidas en cuenta particularmente.

No obstante, es preciso remarcarlo, la historia de las luchas obreras en nuestro país está surcada por experiencias valiosísimas de ejercicio de la representación a través de las comisiones internas y de delegados. Hitos en este sentido son los conflictos desarrollados por los trabajadores entre 1946 y 1949; la resistencia peronista durante la segunda mitad de la década de 1950; el Plan de Lucha de 1964; el Cordobazo; el Rosariazo, la resistencia en Villa Constitución en 1974 y 1975; las coordinadoras interfabriles de 1975; entre otros.<sup>2</sup>

Ese factor de efectiva y decidida unidad, motor de mayores disputas fue estratégicamente neutralizado cada vez que gobiernos autori-

.....

<sup>1</sup> Al respecto, ver resultados de la *Encuesta de Indicadores Laborales 2006 (EIL)* y la *Encuesta a Trabajadores en Empresas 2005 (ETE)*, elaboradas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

<sup>2</sup> Al respecto puede verse *Dilemas y conflictos en torno a la representación directa en el lugar de trabajo*, J. Campos, L. Campos, G. Gianibelli y H. Meguira. Documento presentado en el seminario-taller *Negociación colectiva y representación directa. Estado de situación y desafíos actuales*, Observatorio del Derecho Social de CTA y Fundación Frederich Ebert, 2008



tarios y sus grupos de poder robaron la representación popular y, muy especialmente en la última dictadura militar, en la cual estas organizaciones y sus dirigentes fueron blancos predilectos<sup>3</sup>.

Transcurridos más de 25 años de recuperada la democracia, y aún aceptando la orfandad militante a la que el genocidio nos sometió, la efectiva presencia sindical en los lugares de trabajo no logró recomponerse convirtiéndose en una asignatura pendiente del “modelo sindical argentino”.

Aquí sí, entonces, es necesario levantar acta de ineficacia. Más allá de sus causas, atribuidas a sus propias limitaciones como **modelo cerrado**, a la ya aludida ambigüedad del método del “doble canal”, al creciente burocratismo, a la complicidad o, en suma, a un sistema sindical que no ha dado cuenta de los cambios políticos, sociales y de la organización productiva y el mercado de trabajo, el estado actual es el de déficit de representación.

4. Mencionamos más arriba dos factores que están controvirtiendo fuertemente el modelo establecido y que, volvemos a ello, justifican este trabajo. Así como el sistema legal, últimamente plasmado en la ley 23.551 de 1988, presenta aquellos rasgos y pretende confinar toda la acción sindical a sus muros, la organización y las luchas los han saltado y lo que el sistema legal no garantizó los trabajadores comienzan a procurarlo por otros medios.

En ello se cifran dos tipos de procesos, no contradictorios, sino por el contrario, retroalimentables.

Por un lado, y frente a los cambios aludidos, la necesidad de reconstruir las bases de la representación reconfigurando el sindica-

.....

<sup>3</sup> Un trabajo reciente que recupera la visión de largo plazo sobre las comisiones internas en nuestro país se encuentra en V. Basualdo, *Los delegados y las comisiones internas en la historia argentina: una mirada de largo plazo, desde sus orígenes hasta la actualidad*, FETIA – CTA, 2009.



to (la central sindical) de manera que reconozca en su interior la pluralidad y fragmentación de los trabajadores y su relación con el empleo, ahora inestable, precario, tercerizado o ausente.

Esta creciente informalidad de las condiciones de trabajo no redundará, sin embargo, en disciplinamientos que impidan la organización y acción colectiva, como crecientes ejemplos colectivos lo demuestran. Sin embargo aquí, pujando por más autotutela, el movimiento sindical se choca contra los límites del modelo y sus custodios (por ejemplo, la autoridad administrativa del trabajo). La afiliación sindical directa, vital para construir aquella base general de representación, entre otras cosas, es objetada en orden al régimen legal. Un ejemplo de esto es la continua observación por parte del Ministerio de Trabajo a los estatutos de la CTA que incorporan la posibilidad de la afiliación directa de todos los trabajadores sean estos trabajadores formales, informales, desocupados o jubilados.

En efecto, la CTA, sus sindicatos y trabajadores que la componen, identificaron a dicho régimen como una valla para la efectiva libertad y democracia sindicales, elementos centrales para la construcción de un movimiento obrero sólido y fuerte que pueda subvertir el actual orden de cosas.

De allí nace la larga y paciente acción para expandir los límites de la acción sindical que se juega en diversos planos: la propia creación de la Central, la organización de nuevos colectivos de trabajadores en torno a sindicatos en formación, "simplemente inscriptos", o con "personería gremial", la acción cada vez más presente de las organizaciones de los trabajadores en sus lugares de trabajo; y vías complementarias, pero no por eso menos importantes, de carácter jurídico en dos contextos: el internacional (denuncias ante la Organización Internacional del Trabajo) y el local.



**5.** En conjunto, todos estos factores minaron el régimen y, a partir de las inconstitucionalidades declaradas por la Corte Suprema abrieron un cauce que se está recién transitando, para bien o para mal, con escasas reglas.

Como se dijo, la Corte resolvió en 2008 y 2009 dos causas en las que puso al desnudo las incompatibilidades de la ley 23.551 con el Convenio 87 de la OIT (norma básica universal de la libertad sindical). En la primera de ellas (caso “ATE”), abrió la instancia de representación en el lugar de trabajo, objetando el monopolio que la ley le atribuía al “sindicato con personería gremial”. De tal modo que hoy la convocatoria, afiliación, promoción y elección de los delegados de personal y miembros de comisiones internas no es atributo exclusivo de un sindicato con personería gremial.

En la segunda sentencia (caso “Rossi”), la Corte volvió a reconocer la desigualdad que suponían los artículos 48 y 52 de la ley 23.551 para otros sindicatos que carecían de la “personería gremial” y extendió la tutela a todo representante sindical, aunque condicionada a recaudos formales (elección o designación efectiva, comunicación al empleador, etc.) determinados por la misma ley y su reglamentación.

La conjunción de ambas sentencias determina varias consecuencias: uno, que el sistema de representación en la empresa, previsto en la ley, fue puesto jurídicamente en crisis, como antes materialmente por la acción de los trabajadores; dos, que dichos fallos judiciales si bien desmontan restricciones legales, no estipulan nuevas reglas; tres, que, por ello, la representación en los lugares de trabajo tiene hoy una regulación incompleta, asistemática, en construcción.

**6.** Esta ya larga enumeración de razones y circunstancias que nos llevan a elaborar esta Guía, a la vez que confirman su pertinencia, marcan sus límites.

Por lo tanto, es necesario hacer una serie de prevenciones: uno,



que la aludida ausencia de reglas de buena parte de la regulación, se irá dirimiendo en la propia práctica, en el propio ejercicio de los derechos; dos, que esta situación nos pone frente a la imposibilidad de decir “ésta es la respuesta”, la que dependerá, como tantas veces, de la articulación y fundamentación jurídica, la imaginación de nuestros abogados y la correlación de fuerzas general; tres, que esto tiene sus ventajas, en tanto construcción social del derecho y aplicación, en su caso, alternativa del derecho existente, pero a la vez sus dificultades al momento de elaborar una “guía de uso” del derecho vigente.

Es por ello que podemos denominar esta contribución de los equipos jurídicos de la CTA como un *manual en tránsito*. En tránsito porque deseamos el *de mano en mano*, porque no lo pensamos como un manual de biblioteca sino como una herramienta de lectura para cuando vamos al trabajo, para cuando de él volvemos o cuando en él estamos. Pero en tránsito también, porque necesariamente es una herramienta coyuntural que deberá ser de reelaboración y adecuación periódica en función de las nuevas experiencias de organización y lucha de los trabajadores y su derivación en nuevas reglas, que con distinto grado de formalización, se establezcan.

Lo anterior revaloriza la función del derecho del trabajo que, leída en clave histórica, importa más en sus manifestaciones de construcción normativa a partir del conflicto, de la acción colectiva, de la huelga, que en los “mandatos de la ley” que, en las relaciones colectivas, generalmente es una limitación o restricción más que una plataforma de garantía del derecho.

Una situación similar a la que atravesamos en la actualidad en Argentina, de ausencia de reglas claras, fue la italiana posterior a la Constitución democrática de 1947 en la que la ausencia de desarrollo de las normas constitucionales por la ley fue, en materia de derecho colectivo, propiciando un “modelo de hecho”, un ordenamiento paralelo al modelo estatal, llamado “ordenamiento intersindical”. La acción sindical entonces, va pergeñando un modelo de *constitución material*, que sin contrariar la constitución formal, la





desarrolla valiéndose de nuevos recursos entre los que se cuentan, también, las decisiones judiciales.

Esta multiplicidad de factores, y su estratégica utilización, construyen un “derecho viviente” en el que la interacción entre acciones sindicales autónomas, asistencia jurídica y exigencia de tutela por los tribunales en su caso, reconfiguran un espacio de regulación sobre nuevas reglas de creación práctica por los propios actores en el conflicto.

De este modo estamos justificando la perspectiva, esencialmente jurídica, con que se ha pensado esta Guía. Pero, a la vez, reconocemos que, las reglas jurídicas y el Derecho del Trabajo, son en muchos casos producto de la pugna primero, y de la juridización luego.

La carencia de reglas (por su declaración de inconstitucionalidad a partir de la Corte ahora, y por observaciones de la OIT antes) puede significar un problema para los juristas pero no debería serlo para los trabajadores. Para ellos y su organización, debería ser un desafío. Además, como nos advierte Moisés Meik, si es un principio constitucional que “todo lo que no está prohibido está permitido” (artículo 19 Constitución Nacional), la expresión de los derechos dependerá del ejercicio que de ellos se haga.

Por eso, en este particular tiempo histórico se juega este nuevo partido.

**7.** La Guía está destinada a **los trabajadores y trabajadoras**, en especial a aquellos que deciden organizarse en sus lugares de trabajo, dándoles pautas y orientación para dotar de cierta legalidad su accionar.

Lo de **cierta legalidad** tiene que ver, primero, con la aludida carencia de normas y, por lo tanto, con la señalada construcción cotidiana y capilar de las mismas; y segundo, porque habitualmente, hay y habrá resistencia patronal a la organización y representación y ello requerirá de construir una legalidad en la acción.



Esta guía es un primer estadio de información que deberá luego, en cada caso, articularse con acciones de autotutela, principalmente, y judiciales o administrativas, complementariamente.

**8.** Una última referencia está dada por el lugar de disputa. Si aquellos a los que estarían destinadas este conjunto de “reglas jurídicas” son los trabajadores, conviene alguna mención sobre el terreno donde dichas reglas operan.

La “acción sindical en el lugar de trabajo” refiere, cómo no advertirlo, a la inmediata organización allí donde se presta la fuerza de trabajo. Sin embargo, y por las razones que ahora expondremos, aunque las normas sobre representación directa están dirigidas a “la empresa” o “al establecimiento”, la alusión a *lugares de trabajo* es de carácter material, contextual o existencial, y confiere, también a los sujetos colectivos, la posibilidad de su determinación.

Estamos, de este modo, adaptando la visión del ámbito de representación a la nueva realidad de la organización productiva, caracterizada por la externalización o subcontratación – entre empresas – y la fragmentación y precarización – entre trabajadores -, y estamos favoreciendo, de este modo, un reagrupamiento de lo que el capital, artificial y estratégicamente, dividió.

La representación sindical no puede quedar confinada, y por ello mismo fragmentada, a aquellos trabajadores que formalmente son empleados de un determinado empleador, y que sin embargo desarrollan su trabajo en un mismo lugar (empresa) con otros tantos trabajadores provenientes de otros empleadores. Por el contrario, es necesario reconstruir el espacio extenso, diverso y complejo, en el que se vinculan un conjunto de trabajadores, todos los cuales realmente dependen de una empresa que organiza y dispone sobre la totalidad del conglomerado. Persistir con aquella fragmentación es continuar haciendo el juego a la división y negar la solidaridad ínsita en ese verdadero colectivo.



Por lo tanto la referencia a “lugar de trabajo” debe ser entendida como ese espacio en el que se asienta el colectivo y en el que se desenvuelve la acción, también colectiva, de los trabajadores. Es otro de los desafíos y los trabajadores y sus organizaciones, también en este aspecto, están mostrando el camino.

Desde el Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina esperamos que esta *Guía jurídica para la acción sindical en el lugar de trabajo* constituya una herramienta para la clase trabajadora, que permita fortalecer la posición de los compañeros y compañeras, conquistando más y mejores derechos.

Buenos Aires, agosto de 2010.

## **Claves y recomendaciones para la utilización de esta guía**

Esta guía tiene como objetivo servir de insumo para cada delegado, para cada activista, para cada trabajador que decida emprender, o ya desarrolle una acción político-gremial en su lugar de trabajo.

La misma intenta sistematizar un conjunto de reglamentaciones, derechos, posibilidades de acción que sirvan de sustento jurídico para la acción gremial. Puede que esta guía resulte, en una primera impresión, larga, incluso tediosa. Si hemos tenido éxito, su utilidad se verá en la práctica y cada uno de ustedes podrá, si lo desea, participar en su reelaboración para futuras publicaciones.

A continuación enunciaremos algunas recomendaciones de lectura que hemos dividido en tres apartados: 1- sobre el orden de los capítulos; 2- sobre el lenguaje; 3- sobre el diseño. Los precede una advertencia previa indispensable para comprender el alcance de los instrumentos desarrollados.

La acción jurídica debe entenderse como parte de las acciones sindicales que llevan adelante los trabajadores. El uso de la herramienta jurídica sólo tiene sentido cuando es parte de una estrategia de organización y acción.

Muchos de los conflictos que enfrentan las organizaciones de trabajadores tienen múltiples acciones posibles, entre las que se encuentra la acción judicial. Sin embargo, debemos destacar que en la mayoría de los casos la solución a los conflictos puede lograrse sin recurrir a esta herramienta.

Ahora bien, especialmente desde las sentencias de la Corte Suprema de Justicia en los casos "ATE" y "Rossi" y de muchos otros provenientes de tribunales locales, la Justicia ha abierto nuevas oportunidades para favorecer las reivindicaciones de los trabajadores, aunque muchas situaciones no cuenten con una regulación definida claramente.



Debido a que se trata de un proceso, la nueva regulación producto de estos fallos aún no se ha cristalizado en una nueva legislación sindical. Hasta esto no ocurra, serán también las acciones judiciales las que regularán la actividad de los representantes de los trabajadores en los lugares de trabajo.

En esta Guía hemos sistematizado un conjunto de vías posibles de acción jurídica, que no son las únicas que existen ni tienen el éxito garantizado, pero que son las que surgen de la experiencia de compañeros y compañeras en todo el país.

Al mismo tiempo, es necesario evitar que la judicialización de estos conflictos sea promovida por intereses que no necesariamente sean los de los trabajadores y las organizaciones sindicales, evaluando en cada caso si la presentación de una acción judicial conviene o no a la estrategia de construcción colectiva, a largo plazo, del conjunto de los trabajadores. En dicho caso, será necesario contar con el asesoramiento de un abogado.

Al momento de decidir la utilización de alguna de estas herramientas jurídicas es imprescindible evaluar cuáles serán las posibles reacciones del empleador, del Estado (cuando sea el empleador y cuando no), o de otros actores sociales. Estas reacciones muchas veces implican represalias contra los trabajadores que pretenden organizarse, por lo que es necesario estar preparados. La evaluación de las posibles consecuencias de las acciones sindicales debe realizarse con anterioridad a impulsar mayores niveles de conflicto. Frente a la contraofensiva, la respuesta más efectiva es, siempre, contar con la participación y el compromiso masivo del conjunto de los trabajadores.

Por otra parte, obtener un triunfo judicial no necesariamente implica que ello se traduzca en un triunfo en el conflicto, ya que en algunos casos podemos contar con una sentencia favorable, pero puede ocurrir que no podamos ejecutarla porque para ello necesitamos mayor fuerza organizativa y política.



En definitiva, es fundamental que la acción judicial deje un saldo organizativo favorable, incluso más allá de su resultado puntual. Si la utilización de las herramientas jurídicas permite fortalecer la organización gremial, entonces ello en sí mismo habrá constituido un triunfo. De lo contrario, una acción judicial puede concluir en una individualización del conflicto, que puede debilitar a la organización aún en el caso de obtener una resolución judicial favorable.

## RECOMENDACIONES DE LECTURA

### 1 Sobre el orden de los capítulos

Esta guía está compuesta por ocho capítulos, en los que se desarrollan los siguientes temas:

1. Las normas del derecho del trabajo
2. La regulación de la organización sindical en la Argentina
3. El derecho a elegir a los representantes sindicales en los lugares de trabajo
4. Herramientas para la acción sindical en el lugar de trabajo
5. La tutela sindical de los trabajadores
6. El derecho de huelga
7. La negociación colectiva
8. La inspección del trabajo

La *Guía jurídica para la acción sindical en el lugar de trabajo* puede ser abordada de diversas formas:

- **Lectura de toda la guía siguiendo el orden de presentación**

Esta lectura permite conocer la regulación de todos los derechos y materias tratadas a lo largo de la guía, teniendo una noción general de las herramientas jurídicas existentes para resolver los distintos problemas que puedan surgir en la práctica cotidiana en cada lugar de trabajo.



### • **Lectura independiente de los capítulos**

Es probable que quien se encuentre con esta herramienta, sólo quiera comprender o pretenda despejar dudas sobre cómo se regula una determinada materia (por ejemplo, cómo realizar las elecciones en su lugar de trabajo). Como explicamos anteriormente, la forma en la que fue elaborada la presente guía permite una lectura independiente de un capítulo sin tener que recurrir a la lectura de todo el manual o del capítulo anterior.

### • **Herramientas prácticas: modelos de actas o notificaciones**

Con el fin de resolver cuestiones prácticas, a lo largo de cada uno de los capítulos hemos incluido modelos de notificaciones o actas. Por ejemplo, dentro del capítulo 4 sobre las herramientas para la acción sindical se presentan modelos de notificación para utilizar el crédito horario o para convocar a una asamblea.

La utilización de estos modelos requiere ser adecuada a la situación concreta que se plantee en cada caso. Por eso, los modelos que hemos elaborado están muy simplificados, y podrán ser completados con la información correspondiente a cada caso. En todas las situaciones será necesario contar con asesoramiento gremial para utilizarlos, más aún en el caso de nuevas organizaciones que estén haciendo sus primeras experiencias.

Aún así, existen algunas indicaciones comunes a todas estas herramientas.

En el caso de una notificación por telegrama o carta documento, es necesario dirigirla al “representante legal de la empresa”, sin necesidad de especificar su nombre.

Si se trata de una nota, deberá presentarse en la mesa de recepción de correspondencia de la empresa. También puede presentarse en la oficina de personal, o ante cualquier superior jerárquico que, en ese momento, asuma ante el trabajador la representación del empleador.



Estas notas deben presentarse por duplicado, y una copia debe quedar en poder de los trabajadores como constancia. Es necesario que dicha copia contenga la firma y aclaración de quien la recibe (nombre y cargo en la empresa), y fecha de recepción (preferentemente de puño y letra).

### • Preguntas frecuentes

Finalmente, tanto a partir de la lectura de la guía, como principalmente a partir de la acción sindical cotidiana, es posible que surjan distintos interrogantes sobre cuestiones puntuales, muchas de las cuales carecen de regulación. Para ello, al final de cada capítulo se detallan distintos interrogantes que dan cuenta de algunas de las alternativas que pueden asumir los trabajadores y sus organizaciones frente a estas preguntas frecuentes.

## 2 Sobre el diseño

A fin de que esta herramienta pueda ser leída y estudiada por los trabajadores, pero además que puede ser de utilidad en la coyuntura, sabiendo que los tiempos que impone la misma muchas veces no permiten una relectura atenta, hemos incorporado una serie de elementos de diseño que creemos simplifica la lectura y permiten un abordaje concreto.

[ MODELO DE NOTA ]

### • Modelos de notificaciones

En varios capítulos se incluyen modelos de notas, telegramas, denuncias o actas. Los mismos se encuentran claramente distinguidos a partir de un recuadro y de una tipología diferencial de letra.

### • Cuadros de advertencias

Hemos incorporado en la mayoría de los capítulos un recuadro especial en el que incluimos aspectos centrales que el lector o lectora de la guía debe tener en cuenta sobre el tema. Son generalmente advertencias, elementos importantes a tener en cuenta, etc.





### • Cuadros de regulación internacional

En todos los capítulos hacemos especial hincapié en las normas internacionales de derecho del trabajo, ya que tienen mayor valor que las leyes locales, y han sido, junto con la Constitución Nacional, el principal fundamento de los fallos más importantes que ha dictado la Corte Suprema de Justicia de la Nación sobre derechos laborales en general, y sobre derechos sindicales en particular.

Para ello, incorporamos recuadros con pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, extraídos de tres publicaciones que recopilan decisiones y principios de este órgano de control<sup>1</sup>. La referencia, en cada caso, incluye el año de su edición (1985, 1996 o 2006) y el número de párrafo citado (por ejemplo, CLS, 2006 párrafo 389).

## 3 Sobre el lenguaje

Si bien se trata de una guía jurídica, hemos procurado evitar tecnicismos propios del derecho. No obstante, sabemos que aún es un texto con cierta complejidad técnica que probablemente requiera una lectura atenta.

Así mismo, hemos evitado toda construcción gramatical o lenguaje sexista. Sin embargo no hemos recurrido a las formas as/os o @ con el fin de facilitar la lectura. Esperamos que esta aclaración sirva para entender los casos en los que se ha optado por términos neutros o se ha utilizado el masculino plural.

.....

<sup>1</sup> La Libertad Sindical, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Ginebra, 1985, 1996 y 2006.

# 8

## INSPECCIÓN DEL TRABAJO

- 1 Normas que regulan la inspección del trabajo
  - 2 Inspección de las condiciones de trabajo
  - 3 Procedimiento de la inspección del trabajo
  - 4 Actuación de los representantes de los trabajadores en las inspecciones
- ?** Preguntas frecuentes



**LA** aplicación de todas las normas que regulan las condiciones de trabajo, salariales y no salariales, es una obligación para los empleadores. Sin embargo, en el día a día podemos encontrar que no siempre se cumplen.

Los representantes de los trabajadores en el lugar de trabajo, tienen entre sus funciones verificar que los empleadores cumplan con las leyes laborales e inspeccionar las condiciones de trabajo en todo el establecimiento. Ante la detección de un incumplimiento pueden solicitar la intervención de la inspección del trabajo.

La inspección del trabajo (o policía del trabajo) es el organismo del Estado dedicado a controlar, vigilar y exigir el cumplimiento de las normas legales sobre las condiciones de trabajo (leyes, decretos, convenios colectivos, etc.), y puede aplicarle sanciones al empleador cuando detecte un incumplimiento. Su intervención puede ser de oficio o como consecuencia de la presentación de denuncias por parte de los trabajadores o de las asociaciones sindicales.

En este capítulo explicaremos cuáles son las normas que regulan las condiciones de trabajo a las que se deben ajustar los empleadores, quiénes son los sujetos que están facultados para garantizar que éstas se cumplan, y qué pueden hacer los trabajadores ante la detección de un incumplimiento patronal.

## **1 Normas que regulan la inspección del trabajo**

**Convenios 81 y 129 de la OIT sobre la inspección del trabajo en la industria, el comercio y la agricultura.** Establece facultades y competencias de la inspección para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral.

**Ley 25.877.** Conforman un Sistema Integral de Inspección del Trabajo y de la Seguridad Social, destinado al control y fiscalización del cumplimiento de las normas del trabajo y de la seguridad social en todo el territorio nacional.



**Ley 25.212.** Establece el Pacto Federal del Trabajo, que regula el régimen general de las sanciones de la inspección del trabajo

**Ley 19.587 de Higiene y Seguridad en el trabajo y decreto 351/79,** que regulan las condiciones de seguridad e higiene que deben operar en todos los establecimientos

### **Algunas cuestiones a tener en cuenta en materia de seguridad e higiene en los establecimientos**

La ley 19.587 y su decreto reglamentario establecen una larga lista de obligaciones para los empleadores en materia de seguridad e higiene en el trabajo. Entre ellas se encuentran:

Servicios sanitarios e independientes para cada sexo (artículo 46) compuestos por lavabos y duchas con agua caliente y fría, retretes individuales que dispongan de una puerta que asegure el cierre del baño, mingitorios

Vestuarios en aquellos establecimientos que ocupen a más de 10 mujeres y 10 hombres (artículo 50)

En el caso de existir un comedor, este debe estar alejado del resto del establecimiento. Los pisos, paredes y techos deben ser lisos y susceptibles de fácil limpieza, tiene que tener iluminación, ventilación y temperaturas adecuadas. La cocina debe estar en condiciones higiénicas y en buen estado de conservación, y en caso de disponer artefactos para calentar comida los mismos deben estar ubicados en lugares que reúnan condiciones adecuadas de higiene y seguridad (artículo 53)

Contar con provisión y reserva de agua potable utilizable para beber, higienizarse o preparar alimentos



## 2 Inspección de las condiciones de trabajo

Los representantes de los trabajadores pueden realizar tareas de inspección en todo el establecimiento. Ello les permite:

- Conocer las condiciones de trabajo de todos los trabajadores
- Detectar los incumplimientos a las normas en los que incurren los empleadores
- Pensar mejoras colectivas en materia de condiciones de trabajo para incluir en las negociaciones colectivas

Entre los incumplimientos más usuales de los empleadores, podemos detectar:

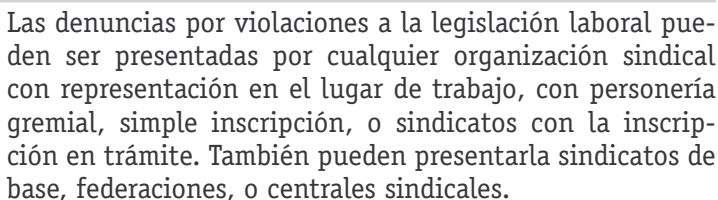
- La falta de registro de los trabajadores
- El registro incorrecto de los trabajadores. El empleador puede registrar a los trabajadores en una fecha distinta a la que efectivamente ingresaron, o con un salario inferior
- El empleo de personas menores de edad, es decir que en el lugar de trabajo se encuentren empleados trabajadores que tengan una edad inferior a la que permite la ley de contrato de trabajo (16 años)
- Que los trabajadores realicen tareas consideradas como insalubres y el empleador no cumpla con la regulación prevista para las mismas
- Que se obligue a trabajar a las mujeres embarazadas, violando los períodos de licencias previstos en las normas
- Que se extienda la jornada de trabajo sin el debido pago de las horas extras



- Que se extienda la jornada de trabajo violando el período de descanso mínimo de 12 hs entre una jornada y otra, o más allá de los límites establecidos en las normas y los convenios colectivos de trabajo
- Que no se otorguen vacaciones, o que se otorguen en períodos menores a los previstos en las normas y convenios
- No pagar las remuneraciones previstas en los convenios colectivos
- No pagar las remuneraciones en tiempo y forma, o no otorgar los recibos de sueldo
- No acondicionar las maquinarias con las medidas necesarias o no realizar el debido mantenimiento de las mismas para prevenir posibles accidentes de trabajo
- No otorgar a los trabajadores los elementos de protección personal previstos en los convenios colectivos o en las normas
- No disponer de medidas de seguridad previstas en la ley (señalizaciones, matafuegos, salida de emergencia, etc.)

Si bien no es obligatorio, para realizar las denuncias es importante recabar pruebas que den cuenta de los incumplimientos de los empleadores: sacar fotos de las maquinarias o de las instalaciones en malas condiciones, envases de producto que indiquen la utilización de sustancias prohibidas, comprobantes que acrediten el pago de salario en negro, etc.

Una vez que se realizan estas inspecciones, o toda vez que se encuentre un incumplimiento, los trabajadores -junto a sus representantes en el lugar de trabajo o mediante cualquier asociación sindical que tenga representación en dicho establecimiento, con personería gremial o simple inscripción-, pueden solicitar la intervención de la inspección del trabajo para que ésta tome las medidas necesarias que obliguen al empleador a ajustarse a las normas.



Las denuncias por violaciones a la legislación laboral pueden ser presentadas por cualquier organización sindical con representación en el lugar de trabajo, con personería gremial, simple inscripción, o sindicatos con la inscripción en trámite. También pueden presentarla sindicatos de base, federaciones, o centrales sindicales.

### 3 Procedimiento de la inspección del trabajo

La intervención de la inspección del trabajo se solicita mediante la presentación de denuncias. Éstas pueden ser presentadas por trabajadores en forma individual, por los representantes de los trabajadores o por cualquier asociación sindical, con personería gremial o simple inscripción, ante la autoridad administrativa de trabajo correspondiente a la jurisdicción en la que el trabajador se encuentra desarrollando sus tareas (Ministerio de Trabajo o Secretarías de Trabajo provinciales).

Las provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tienen la facultad de dictar sus propias normas respecto a los procedimientos y facultades de la policía del trabajo. Por ejemplo, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires la regulación de la inspección del trabajo se encuentra en la ley 265 y en la Provincia de Santa Fe en la ley 12.131 y el decreto 396/09.

Es recomendable que las denuncias sean presentadas mediante los representantes de los trabajadores en el lugar de trabajo o por medio de una asociación gremial, los delegados y los sindicatos se encuentran en una mejor situación respecto al empleador en caso de que este pretenda aplicar represalias. Una vez presentada una denuncia, es obligatoria la intervención de los inspectores.





Los inspectores del trabajo de oficio están facultados para:

- » Entrar libremente y sin notificación previa en los lugares donde se realizan tareas sujetas a inspección en las horas del día y de la noche. Es decir, el empleador tiene la obligación de permitir el ingreso de los inspectores y estos no tienen que realizar una notificación previa
- » Requerir el apoyo de la fuerza pública, en caso de verse imposibilitado de ingresar al establecimiento
- » Requerir todas las informaciones necesarias para el cumplimiento de su función y realizar cualquier experiencia, investigación o examen
- » Interrogar al empleador y al personal, solos o ante testigos
- » Exigir la presentación de los libros y la documentación que la legislación laboral establezca y obtener copias de los mismos
- » Tomar y sacar muestras de sustancias o materiales utilizados en el establecimiento, con el propósito de analizarlos y realizar exámenes e investigaciones de las condiciones ambientales de los lugares de trabajo y de las tareas que en ellos se realizan
- » Disponer la adopción de medidas de aplicación inmediata en caso de peligro inminente para la salud, higiene o seguridad del trabajador, incluida la suspensión de tareas
- » Clausurar los lugares de trabajo en caso de encontrar situaciones contrarias a la ley y ordenar la suspensión inmediata de tareas que —a juicio de la autoridad de aplicación— impliquen un riesgo grave e inminente para la salud y la seguridad de los trabajadores
- » Los inspectores del trabajo, cuando no se deriven ries-



gos, daños o perjuicios directos para los derechos de los trabajadores, podrán emplazar al empleador a cumplir con las normas infringidas, labrando un acta al efecto

» Los inspectores están habilitados para requerir directamente el auxilio de la fuerza pública a los fines del cumplimiento de su cometido

### **DENUNCIA ANTE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO<sup>1</sup>**

[Nombre de la asociación sindical:.....]

[Domicilio de la asociación sindical:.....]

[Lugar y fecha.....]

Sr. Director de la Autoridad Administrativa del Trabajo [jurisdicción...]

[Nombre de los delegados de personal o miembros de comisión interna que realizan la denuncia:.....].

En nuestro carácter de representantes de los trabajadores de los siguientes lugares de trabajo: [.....], correspondientes al establecimiento [.....], de la empresa [.....], con domicilio en [.....], de conformidad con lo dispuesto por el art. 43 inciso "a" la Ley 23.551, formulamos la siguiente denuncia relativa al incumplimiento de las normas relativas a la protección de dichos trabajadores, la que se funda en las razones que también a continuación se indican:

[ enumeración y fundamentación de la denuncia....]

En razón de lo expuesto solicitamos se proceda a la inspección del lugar de trabajo y se verifique el incumplimiento denunciado formándose sumario al efecto.

A los fines de ejercer el derecho conferido por el art. 43 inciso a) de la Ley 23.551, ponemos a disposición los siguientes medios para comunicarse con estos representantes y notificar día y hora de la inspección:

[Indicar domicilio postal, teléfono y/o e-mail para la notificación.]

Saludamos a Ud. atentamente.

.....

<sup>1</sup> Ver el apartado *Claves y recomendaciones para la utilización de esta guía*.



## OIT

Los gobiernos deberían adoptar las medidas necesarias para garantizar que los inspectores del trabajo puedan penetrar libremente y sin previa notificación en los establecimientos sujetos a inspección, y proceder a cualquier investigación o examen que consideren necesario para cerciorarse que las disposiciones legales – en particular, las relativas a la discriminación antisindical – se observan estrictamente.

*CLS, 2006, párrafo 834*

Ante las infracciones (incumplimientos) de los empleadores producto de la violación de reglamentos del trabajo, salud, higiene y seguridad en el trabajo, así como de las cláusulas de los convenios colectivos, la inspección del trabajo puede aplicar diversas sanciones.

## 1 Infracciones leves

- Pago de las remuneraciones fuera del plazo legal
- No exponer en lugar visible del establecimiento los anuncios relativos a la distribución de las horas de trabajo



**Sanciones:** Apercibimiento, para la primera infracción leve, de acuerdo a los antecedentes y circunstancias de cada caso, evaluadas por la autoridad de aplicación. Multas de ochenta a doscientos cincuenta pesos por cada trabajador afectado.



## 2 Infracciones graves

- Falta, en los libros de registro de los trabajadores, de alguno de los datos esenciales del contrato o relación de trabajo
- Falta de entrega de los certificados de servicios o de extinción de la relación laboral a requerimiento del trabajador
- Violación de las normas relativas al monto, lugar, tiempo y modo, del pago de las remuneraciones, así como la falta de entrega de copia firmada por el empleador de los recibos correspondientes
- Violación de las normas en materia de duración del trabajo, descanso semanal, vacaciones, licencias, feriados, días no laborables y en general, tiempo de trabajo
- Violación de la normativa relativa a modalidades contractuales
- Falta o insuficiencia de los instrumentos individuales de control de la jornada de trabajo
- Violación o ejercicio abusivo de la normativa laboral, establecida para proteger los derechos del trabajador, para garantizar el ejercicio del poder de policía del trabajo y para evitar a los empleadores la competencia desleal derivada de tales violaciones o conductas abusivas



**Sanciones:** Las infracciones graves se sancionarán con multa de doscientos cincuenta pesos a mil pesos por cada trabajador afectado por la infracción.



### 3 Infracciones muy graves

- Decisiones del empleador que impliquen cualquier tipo de discriminación en el empleo o la ocupación por motivos de raza, color, ascendencia nacional, religión, sexo, edad, opinión política, origen social, gremiales, residencia o responsabilidades familiares
- Los actos del empleador contrarios a la intimidad y dignidad de los trabajadores
- La falta de inscripción del trabajador en los libros de registro
- La cesión de personal efectuada en violación de los requisitos legales
- La violación de las normas relativas a trabajo de menores
- La violación por cualquiera de las partes de las resoluciones dictadas con motivo de los procedimientos de conciliación obligatoria y arbitraje en conflictos colectivos



**Sanciones:** Las infracciones muy graves serán sancionadas con multa de mil pesos a cinco mil por cada trabajador afectado por la infracción.

En casos de reincidencia respecto de las infracciones muy graves, la autoridad administrativa puede

» Adicionar a los montos máximos de la multa una suma que no supere el diez por ciento del total de las remuneraciones que se hayan devengado en el establecimiento en el mes inmediatamente anterior al de la constatación de la infracción.



» Clausurar el establecimiento hasta un máximo de diez días, manteniéndose el derecho de los trabajadores al cobro de los salarios. En caso de tratarse de servicios públicos esenciales, deberán garantizarse los servicios mínimos.

» El empleador quedará inhabilitado por un año para acceder a licitaciones públicas y suspendido de los registros de proveedores o aseguradores del Estado Nacional, de los provinciales y del de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

#### **4 Actuación de los representantes de los trabajadores en las inspecciones**

Cuando la inspección del trabajo se encuentra en el establecimiento, los representantes de los trabajadores tienen que cumplir un rol activo acompañando a los inspectores durante todo el recorrido y mostrando todos los sectores donde se desarrollan tareas.

Es importante que el delegado le indique al inspector todos los riesgos o peligros e incumplimientos que hayan sido verificados. Asimismo, el representante puede presentarle pruebas de estos incumplimientos en el caso de que el empleador intente impedir que se ingrese en sectores donde se pueden encontrar incumplimientos.

En materia de empleo no registrado, las asociaciones sindicales, con personería gremial o simple inscripción, pueden colaborar con el Ministerio de Trabajo en las tareas de fiscalización. Para ello, podrán proponer al Ministerio de Trabajo la designación de controladores laborales, que tienen derecho a solicitar a la empresa la información que sea necesaria para identificar los casos de trabajadores no registrados, o registrados en forma deficiente.

De esta manera, las asociaciones sindicales pueden proponer que sean los propios delegados en cada lugar de trabajo quienes desarrollen esta tarea, otorgándoles mayores facultades para garantizar el correcto registro de las relaciones laborales.



## Preguntas frecuentes

***¿Qué se puede hacer si durante una inspección el empleador intenta ocultar a los trabajadores que no están registrados?***

En esta situación, el delegado puede indicarle al inspector dónde se encuentran los trabajadores que el empleador intenta ocultar. Asimismo, si cuenta con pruebas que muestren la contratación del personal no registrado (vales o notas que muestren el pago de los salarios, fotos, entre otros), puede entregárselas al inspector.

En el caso de que los trabajadores no cuenten con representación directa, pueden presentar la misma información mediante alguna organización gremial, como por ejemplo la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA).

***¿En dónde se encuentran reguladas las condiciones de trabajo de las actividades insalubres? ¿Quién determina que una actividad es insalubre?***

Las condiciones de trabajo están reguladas en la legislación laboral (ley 19.587) y en los convenios colectivos de trabajo. La determinación de la insalubridad de una actividad es realizada por la autoridad administrativa del trabajo, ya sea el Ministerio de Trabajo de la Nación o las secretarías de trabajo provinciales.

***¿Qué se puede hacer si sabemos que en un establecimiento hay trabajo no registrado?***

Cualquier trabajador puede solicitar la intervención de la inspección del trabajo para que ésta aplique las sanciones necesarias que obliguen al empleador a regularizar esta situación. Para evitar posibles represalias de los empleadores, es recomendable que la denuncia sea presentada por los representantes en el lugar de trabajo, o por cualquier organización sindical que tenga actuación en la empresa, con personería gremial o simple inscripción. Esta denuncia también puede ser presentada en forma directa a través de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA).



# **ANEXO GENERAL LEYES, CONVENIOS Y DIRECCIONES ÚTILES**

**Ley de asociaciones sindicales n° 23.551**

**Decreto reglamentario 467/88**

**Ley de Negociación Colectiva N° 14.250**

**Convenio 87 de la OIT**

**Convenio 98 de la OIT**

**Convenio 135 de la OIT**







## Ley de asociaciones sindicales nº 23.551

### TITULO PRELIMINAR

#### De la tutela de la libertad sindical

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

**Art. 2°** — Las asociaciones que tengan por objeto la defensa de los intereses de los trabajadores se regirán por esta Ley.

**Art. 3°** — Entiéndese 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.

**Art. 4°** — Los trabajadores tienen los siguientes derechos sindicales:

- a) Constituir libremente y sin necesidad de autorización previa, asociaciones sindicales;
- b) Afiliarse a las ya constituidas, no afiliarse o desafiliarse;
- c) Reunirse y desarrollar actividades sindicales;
- d) Peticionar ante las autoridades y los empleadores;
- e) Participar en la vida interna de las asociaciones sindicales, elegir libremente a sus representantes, ser elegidos y postular candidatos.

**Art. 5°** — Las asociaciones sindicales tienen los siguientes derechos:

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

**Art. 6°** — 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, más allá de lo establecido en la legislación vigente.

**Art. 7°** — 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.



**Art. 8°** — Las asociaciones sindicales garantizarán la efectiva democracia interna. Sus estatutos deberán garantizar:

- a) Una fluida comunicación entre los órganos internos de la asociación y sus afiliados;
- b) Que los delegados a los órganos deliberativos obren con mandato de sus representados y les informen luego de su gestión;
- c) 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;
- d) La representación de las minorías en los cuerpos deliberativos.

**Art. 9°** — Las asociaciones sindicales no podrán recibir ayuda económica de empleadores, ni de organismos políticos nacionales o extranjeros.

Esta prohibición no alcanza a los aportes que los empleadores efectúen en virtud de normas legales o convencionales.

### **I. — De los tipos de asociaciones sindicales**

**Art. 10.** — Se considerarán asociaciones sindicales de trabajadores las constituidas por:

- a) Trabajadores de una misma actividad o actividades afines;
- b) Trabajadores de un mismo oficio, profesión o categoría, aunque se desempeñen en actividades distintas;
- c) Trabajadores que presten servicios en una misma empresa.

**Art. 11.** — Las asociaciones sindicales pueden asumir algunas de las siguientes formas:

- a) Sindicatos o uniones;
- b) Federaciones, cuando agrupen asociaciones de primer grado;
- c) Confederaciones, cuando agrupen a las asociaciones contempladas en los incisos que preceden a éste.

### **II. — De la afiliación y desafiación**

**Art. 12.** — Las asociaciones sindicales deberán admitir la libre afiliación, de acuerdo a esta ley y a sus estatutos, los que deberá conformarse a la misma.

**Art. 13.** — Las personas mayores de dieciséis (16) años, sin necesidad de autorización, podrán afiliarse.

**Art. 14.** — En caso de jubilación, accidente, enfermedad, invalidez, desocupación o servicio militar, los afiliados no perderán por esas 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. 15.** — 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.

### III. — De los estatutos

**Art. 16.** — Los estatutos deberán ajustarse a lo establecido en el Art. 8° y contener:

- a) Denominación, domicilio, objeto y zona de actuación;
- b) Actividad, oficio, profesión o categoría de los trabajadores que represente;
- c) Derechos y obligaciones de los afiliados, requisitos para su admisión y procedimiento para su separación que garanticen el derecho de defensa.
- d) 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;
- e) 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;
- f) Epoca y forma de presentación, aprobación y publicación de memorias y balances; órganos para su revisión y fiscalización;
- g) 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;
- h) Régimen de convocatoria y funcionamiento de asambleas, y congresos;
- i) Procedimiento para disponer medidas legítimas de acción sindical;
- j) Procedimiento para la modificación de los estatutos y disolución de la asociación.

### IV. — Dirección y administración

**Art. 17.** — 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.

**Art. 18.** — Para integrar los órganos directivos, se requerirá:

- a) Mayoría de edad;
- b) No tener inhabilitaciones civiles ni penales;
- c) Estar afiliado/a, 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/as argentinos, el/la titular del cargo de mayor jerarquía y su reemplazante estatutario deberán ser ciudadanos/as argentinos.



La representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales será de un mínimo del 30% (treinta por ciento), cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentual sobre el total de los trabajadores. Cuando la cantidad de trabajadoras no alcance el 30% del total de trabajadores, el cupo para cubrir la participación femenina en las listas 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 posibiliten su elección.

No podrá oficializarse ninguna lista que no cumpla con los requisitos estipulados en este artículo.

#### **V. — De las asambleas y congresos**

**Art. 19.** — 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.

**Art. 20.** — Será privativo de las asambleas o congresos:

- 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.

#### **VI. — De la inscripción**

**Art. 21.** — Las asociaciones presentarán ante la autoridad administrativa del trabajo solicitud de inscripción 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.

**Art. 22.** — Cumplidos los recaudos del Art. 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.

### **VII. — De los derechos y obligaciones de las asociaciones sindicales**

**Art. 23.** — 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:
  - 1º La formación de sociedades cooperativas y mutuales.
  - 2º El perfeccionamiento de la legislación laboral, previsional de seguridad social.
  - 3º 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

**Art. 24.** — Las asociaciones sindicales están obligadas 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.

### **VIII. — De las asociaciones sindicales con personería gremial**

**Art. 25.** — La asociación que en su ámbito territorial y personal de actuación sea la más representativa, obtendrá personería gremial, siempre que cumpla los siguientes requisitos:

- a) Se encuentre inscripta 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.
- c) 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 Art. 28. La omisión de los recaudos indicados determinará la nulidad del acto administrativo o judicial.

**Art. 26.** — Cumplidos los recaudos, la autoridad administrativa dictará resolución dentro de los noventa (90) días.

**Art. 27.** — Otorgada la personería gremial se inscribirá la asociación en el registro que prevé esta ley, publicándose en el Boletín Oficial, sin cargo, la resolución administrativa y los estatutos.

**Art. 28.** — En 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 contizantes 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 inscripta.

La personería peticionada se acordará sin necesidad del trámite previsto en este Art., cuando mediare conformidad expresa máximo órgano deliberativo de la asociación que la poseía.

**Art. 29.** — Sólo podrá otorgarse personería a un sindicato de empresa, cuando no opere en la zona de actuación y en la actividad o en la categoría una asociación sindical de primer grado o unión.

**Art. 30.** — Cuando la asociación sindical de trabajadores con personería gremial invista la forma de unión, asociación o sindicato de actividad y la peticionante hubiera adoptado la forma de sindicato de oficio, profesión o categoría, la personería podrá concedérsele si existieran intereses sindicales diferenciados como para justificar una representación específica y se cumplieren los requisitos exigidos por el Art. 25, y siempre que la unión o sindicato preexistente no



comprenda en su personería la representación de dichos trabajadores.

**Art. 31.** — 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.

#### **IX. — De las federaciones y confederaciones**

**Art. 32.** — Las federaciones y confederaciones más representativas, adquirirán personería gremial en las condiciones del Art. 25.

**Art. 33.** — Se considerarán federaciones más representativas, las que estén integradas por asociaciones de primer grado que afilien a la mayor cantidad de los trabajadores cotizantes comprendidos en su ámbito

Se considerarán confederaciones más representativas las que afilien a entidades con personería gremial que cuenten con la mayor cantidad de trabajadores cotizantes.

**Art. 34.** — Las federaciones con personería gremial podrán ejercer los derechos que la presente ley acuerde a las asociaciones de primer grado con personería gremial, con las limitaciones que en relación los respectivos sindicatos y federaciones establezcan los estatutos de las mismas.

Por su parte, las asociaciones de segundo y tercer grado podrán representar a las entidades de grado inferior adheridas a ellas, en toda tramitación de índole administrativa, pudiendo a tal efecto deducir y proseguir los recursos que fuese conveniente interponer y adoptar las medidas que hubiere menester para la mayor defensa de los derechos de las mismas.

**Art. 35.** — Las federaciones con personería gremial podrán asumir la representación de los trabajadores de la actividad o categoría por ellas representadas, en aquellas zonas o empresas donde no actúe una asociación sindical de primer grado con personería gremial.

**Art. 36.** — El máximo órgano deliberativo de las asociaciones sindicales de grado superior podrá disponer la intervención de las de grado inferior solo cuando los estatutos consagren esta facultad y por las causales que dichos





estatutos determinen, garantizando el debido proceso. Esta resolución será recurrible ante la Cámara nacional de Apelaciones del Trabajo.

#### **X. — Del patrimonio de las asociaciones sindicales**

**Art. 37.** — 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.

**Art. 38.** — 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.

**Art. 39.** — Los actos y bienes de las asociaciones sindicales con personería gremial destinados al ejercicio específico de las funciones propias previstas en los Art.s 5º y 23, estarán exentos de toda clase, gravamen, contribución o impuesto. La exención es automática y por la sola obtención de dicha personería gremial. El Poder Ejecutivo Nacional gestionará con los gobiernos provinciales por su intermedio de las municipalidades, que recepten en su régimen fiscal el principio admitido en este artículo..

#### **XI. — De la representación sindical en la empresa**

**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.

**Art. 41.** — Para ejercer las funciones indicadas en el Art. 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.

**Art. 42.** — 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.

**Art. 43.** — Quienes ejerzan las funciones a que se refiere el Art. 40 de este ley, 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.

**Art. 44.** — 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.

**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.

**Art. 46.** — La reglamentación de lo relativo a los delegados del personal deberá posibilitar una adecuada tutela de los intereses y derechos de los trabajadores teniendo en cuenta la diversidad de sectores, turnos y demás circunstancias de hecho que hagan a la organización de la explotación o del servicio.

## **XII. — De la tutela sindical**

**Art. 47.** — 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 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.

**Art. 48.** — 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 Art. 41 de la presente 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.

**Art. 49.** — 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.

**Art. 50.** — A partir de su postulación para un cargo de representación sindical, cualquiera sea dicha representación, el trabajador no podrá ser suspendido sin justa causa, ni modificadas sus condiciones de trabajo, por el término de seis (6) meses. Esta protección cesará para aquellos trabajadores para cuya postulación no hubiere sido oficializada según el procedimiento electoral aplicable y desde el momento de determinarse definitivamente dicha falta de oficialización. La asociación sindical deberá comunicar al empleador el nombre de los postulantes; lo propio podrán hacer los candidatos.

**Art. 51.** — 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.

**Art. 52.** — Los trabajadores amparados por las garantías previstas en los Arts 40, 48 y 50 de la presente 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 procedi-



miento establecido en el Art. 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.

La violación por parte del empleador de las garantías establecidas en los Art.s 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 cumpliera con la decisión firme, las disposiciones del Art. 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.

### **XIII. — De las prácticas desleales**

**Art. 53.** — Serán consideradas prácticas desleales y contrarias a la ética de las relaciones profesionales del trabajo por parte de los empleadores, o en su caso, de las asociaciones profesionales que los represente:

- 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.

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

**Art. 55. —**

1° — Las prácticas desleales se sancionarán con multas que serán fijadas de acuerdo con los Art.s 4 y siguiente de la ley N° 18.694 de infracciones a las leyes de trabajo, salvo las modificaciones que aquí se establecen.

En el supuesto de prácticas desleales múltiples, o de reincidencia, la multa podrá elevarse hasta el quíntuplo del máximo previsto en la ley N° 18.694.

2° — Cuando la práctica desleal fuera cometida por entidades representativas de empleadores, la multa será fijada razonablemente por el juez hasta un máximo del equivalente al veinte por ciento de los ingresos provenientes de las cuotas que deban pagar los afiliados en el mes en que se cometió la infracción.



Los importes de las multas serán actualizados a la fecha del efectivo pago, de acuerdo con las disposiciones sobre índice de actualización de los créditos laborales. Cuando la práctica desleal pudiera ser reparada mediante el cese de la medida que la hubiere producido o la realización de los actos que resulten idóneos, conforme a la decisión calificadora, y el infractor mantuviera las medidas o dejare de cumplir los actos tendientes a la cesación de sus efectos, el importe originario se incrementará automáticamente en un diez por ciento por cada cinco días de mora, mientras se mantenga el incumplimiento del empleador o entidad representativa de los empleadores.

Sin perjuicio de ello, el juez, a petición de parte, podrá también aplicar lo dispuesto por el Art. 666 bis del Código Civil, quedando los importes que así se establezcan en favor del damnificado.

3° — El importe de las multas será percibido por la autoridad administrativa del trabajo, e ingresado en una cuenta especial, y será destinado al mejoramiento de los servicios de inspección del trabajo, a cuyo fin la autoridad administrativa tomará intervención en el expediente judicial, previa citación del juez.

4° — Cuando la práctica desleal fuese reparada mediante el cese de los actos motivantes, dentro del plazo que al efecto establezca la decisión judicial, el importe de la sanción podrá reducirse hasta el cincuenta por ciento.

#### **XIV — De la autoridad de aplicación**

**Art. 56.** — 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 Art.;
- 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 necesaria o 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.

**Art. 57.** — 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 a que se refiere esta ley, y en especial restringir el manejo de los fondos sindicales.

**Art. 58.** — 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.

**Art. 59.** — 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 N° 19.549 y su reglamentación. Agotado el procedimiento administrativo, quedará expedita la acción judicial prevista en el Art. 62, inciso e) de la presente Ley.

La resolución de encuadramiento, emana 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.

**Art. 60.** — Sin perjuicio de lo que dispongan los estatutos, en los diferendos que puedan plantearse entre los afiliados a una asociación sindical de trabajadores y éstas, o entre una asociación de grado inferior y otra de grado superior será de aplicación lo dispuesto en el Art. anterior.

**Art. 61.** — Todas las resoluciones definitivas de la autoridad administrativa del trabajo en la materia regulada por esta ley, una vez agotada la instancia administrativa, son impugnables ante la justicia, por vías de recurso de apelación o de acción sumaria, según los casos, y en la forma establecida en los Arts 62 y 63 de la presente ley.

**Art. 62.** — Será competencia exclusiva de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo conocer los siguientes casos:

- a) Las acciones que promueva la autoridad administrativa del trabajo;
- b) Los recursos contra resoluciones administrativas definitivas que decidan sobre el otorgamiento, de personería gremial, encuadramiento sindical u otros actos administrativos de igual carácter, una vez agotada la instancia administrativa;
- c) La demanda por denegatoria tácita de una personería gremial;
- d) La demanda por denegatoria tácita de una inscripción;
- e) Las acciones de encuadramiento sindical que se promuevan por haber vencido el plazo establecido para que se pronuncie la autoridad administrativa, sin que ésta lo hubiera hecho;
- f) Los recursos previstos en el Art. 36 de esta ley.

Las actuaciones de los incisos a), c), d) y e) del párrafo anterior se sustanciarán por las normas del proceso sumario del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación. En este proceso la Cámara podrá ordenar las medidas para mejor proveer que considere convenientes. Asimismo proveerán la producción de las pruebas ofre-



cidas por las partes que sean conducentes, pudiendo disponer su recepción por el juzgado de primera instancia que corresponda, el que deberá elevar las actuaciones dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de finalizada su sustanciación. Las acciones previstas en los incisos c) y d) de este Art. deberán deducirse dentro de los ciento veinte (120) días hábiles del vencimiento del plazo otorgado a la autoridad administrativa para resolver.

Tratándose de recursos, éstos deberán ser fundados e interponerse ante la autoridad administrativa, dentro de los quince (15) días hábiles de notificada la resolución. Dentro de los diez (10) días hábiles contados desde la interposición del recurso, la autoridad administrativa, deberá remitir a esa Cámara las respectivas actuaciones. Cuando la decisión recurrida afecte los alcances de una personería, radicado el expediente en sede judicial, deberá darse traslado a las asociaciones afectadas, por el término de cinco (5) días.

**Art. 63.** —

1° — Los jueces o tribunales con competencia en lo laboral en las respectivas jurisdicciones conocerán en:

- a) Las cuestiones referentes a prácticas desleales;
- b) Las acciones previstas en el Art. 52;
- c) En las acciones previstas en el Art. 47.

2° — Estas acciones se sustanciarán por el procedimiento sumario previsto en la legislación local.

**Art. 64.** — Las asociaciones sindicales deberán adecuar sus estatutos a las disposiciones de la presente ley, dentro de los ciento ochenta (180) días de publicada su reglamentación, la que deberá ser dictada dentro de los noventa (90) días por el Poder Ejecutivo nacional.

Mientras no se realice la mencionada adecuación y su aprobación por la autoridad administrativa, prevalecerán de pleno derecho las disposiciones de la presente Ley sobre las normas estatutarias, en cuanto pudieren oponerse.

**Art. 65.** — La presente ley entrará en vigencia al día siguiente de su publicación.

**Art. 66.** — Derógase la ley de facto 22.105 y toda otra disposición que se oponga a la presente.

**Art. 67.** — Comuníquese al Poder Ejecutivo.



## Decreto reglamentario de la ley de asociaciones sindicales n° 467/88

**Art. 1°** — (Art. 2° de la ley) — A los fines de la ley se entiende por trabajador a quien desempeña una actividad lícita que se presta en favor de quien tiene facultad de dirigirla.

**Art. 2°** — (Art. 4° inc. b) de la ley) — La solicitud de afiliación de un trabajador a una asociación sindical solo podrá ser rechazada por los siguientes motivos:

- a) Incumplimiento de los requisitos de forma exigidos por los estatutos;
- b) No desempeñarse en la actividad, profesión, oficio, categoría o empresa que representa el sindicato;
- c) Haber sido objeto de expulsión por un sindicato sin que haya transcurrido un año desde la fecha de tal medida;
- d) Hallarse procesado o haber sido condenado judicialmente por la comisión de un delito en perjuicio de una asociación sindical de trabajadores si no hubiese transcurrido un lapso igual al plazo de prescripción de la pena contado desde que la sanción hubiera terminado de cumplirse.

La solicitud de afiliación deberá ser resuelta por el órgano directivo de la asociación sindical dentro de los treinta días de su presentación; transcurrido dicho plazo sin que hubiere decisión al respecto se considerará aceptada. La aceptación podrá ser revisada cuando, después de dispuesta expresamente u operada por el transcurso del tiempo, llegare a conocimiento de las autoridades de la asociación alguno de los hechos contemplados en los incisos b), c) o d). Si el órgano directivo resolviera el rechazo de la solicitud de afiliación, deberá elevar todos los antecedentes, con los fundamentos de su decisión a la primera asamblea o congreso, para ser considerado por dicho cuerpo deliberativo.

Si la decisión resultare confirmada, se podrá accionar ante la justicia laboral para obtener su revocación.

Para desafiliarse, el trabajador deberá presentar su renuncia a la asociación sindical por escrito. El órgano directivo podrá dentro de los treinta días de la fecha de recibida, rechazarla, si existiere un motivo legítimo para expulsar al afiliado renunciante. No resolviéndose sobre la renuncia en el término aludido o resolviéndose su rechazo en violación de lo dispuesto en el párrafo precedente, se considerará automáticamente aceptada, y el trabajador podrá comunicar esta circunstancia al empleador a fin de que no se le practiquen retenciones de sus haberes en beneficio de la asociación sindical.

En caso de negativa o reticencia del empleador, el interesado podrá denunciar



tal actitud al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

**Art. 3°** — (Art. 4° inc. e) de la ley) — Para ejercer el derecho de elegir a sus representantes a través del voto, el trabajador deberá haberse desempeñado en la actividad, oficio, profesión, categoría o empresa durante los seis meses inmediatos anteriores a la fecha de la elección, salvo los supuestos del Art. 6° de esta reglamentación.

**Art. 4°** — (Art. 9° de la ley) — Los aportes que los empleadores se comprometan a efectuar en el marco de convenios colectivos de trabajo serán destinados a obras de carácter social, asistencial, previsional o cultural, en interés y beneficio de los trabajadores comprendidos en el ámbito de representación de la asociación sindical.

Los fondos afectados a tal destino serán objeto de una administración especial, que se llevará y documentará por separado, respecto de la que corresponda a los demás bienes y fondos sindicales propiamente dichos.

**Art. 5°** — (Art. 12 de la ley) — Las federaciones no podrán rechazar los pedidos de afiliación de las asociaciones de primer grado que representen a los trabajadores de la actividad, profesión, oficios o categoría previstos en el estatuto de la respectiva federación. Del mismo modo las confederaciones no podrán rechazar a las federaciones, sindicatos o uniones que reúnan las características contempladas en los estatutos de la respectiva confederación.

Las asociaciones sindicales de segundo o tercer grado podrán cancelar la afiliación de las asociaciones sindicales adheridas solo por resolución adoptada por el voto directo y secreto del setenta y cinco por ciento de los delegados, emitido en congreso extraordinario convocado al efecto.

Las asociaciones sindicales podrán desafiliarse de las de grado superior a las que estuvieren adheridas, sin limitación alguna

**Art. 6°** — (Art. 14° de la ley) — Los trabajadores que quedaren desocupados podrán conservar su afiliación hasta una vez transcurrido seis meses desde la ruptura de la relación laboral. Dicho lapso se computará desde la finalización del mandato en el supuesto de aquellos trabajadores que desempeñan cargos representativos.

Salvo respecto de los desocupados a que se refiere el párrafo anterior, los estatutos podrán restringir, en el caso de los afiliados a que se refiere el Art. 14 de la ley, el derecho de voto para elegir autoridades de la asociación sindical y el de postularse como candidatos para tales cargos, a excepción de las candidaturas para integrar órganos de fiscalización o de apoyo, no encargados de funciones de representación sindical, y las votaciones para elegir dichas autoridades.

**Art. 7°** — (Art. 16 de la ley) — El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social,



como autoridad de aplicación, controlará que los estatutos de las asociaciones sindicales satisfagan las exigencias del Art. 16 de la ley cumpliendo con los recaudos contenidos en los Art.s siguientes.

**Art. 8°** — (Art. 16 incs. a) y b) de la ley) — El objeto, la zona de actuación y la actividad, oficio, profesión o categoría de trabajadores cuya representación se proponga la asociación sindical, deberán ser individualizados de modo tal que permitan una concreta delimitación entre los ámbitos personales y territoriales de las distintas asociaciones sindicales, a cuyo efecto el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá establecer una clasificación uniforme que facilite la identificación de los referidos ámbitos respetando la voluntad de los constituyentes o afiliados a la asociación.

**Art. 9°** — (Art. 16 inc. c) de la ley) — En ningún caso una suspensión a un afiliado dispuesta por el órgano directivo de la asociación gremial de primer grado podrá exceder de noventa días ni ser dispuesta sin previa vista al afiliado, de los cargos en que se funda y otorgamiento de oportunidad suficiente para efectuar ofrecimiento de prueba, si fuere necesario, y su descargo. La suspensión no privará al afiliado de su derecho a voto ni al de ser candidato a cargos electivos, salvo cuando se fundara en el supuesto del inciso d) del Art. 2° de la presente reglamentación, en cuyo caso durará el tiempo que dure el proceso o el plazo de prescripción de la pena si hubiere condena.

El afiliado suspendido podrá recurrir la medida disciplinaria ante la primera asamblea o congreso convocado por la asociación sindical, y tendrá derecho a participar en la sesión del cuerpo respectivo con voz y voto.

La expulsión del afiliado es facultad privativa de la asamblea o congreso extraordinario. El órgano directivo sólo está facultado para suspender preventivamente al afiliado cuando llegare a su conocimiento una causal de expulsión, pudiendo recomendarla a la asamblea o congreso en cuyo supuesto deberá elevar los antecedentes del caso. También en este supuesto el afiliado tendrá derecho a participar en las deliberaciones con voz y voto, si le correspondiere. Los afiliados sólo serán pasibles de expulsión si se acreditare que se hallan comprendidos en alguno de los siguientes supuestos:

- a) Haber cometido violaciones estatutarias graves o incumplido decisiones de los cuerpos directivos o resoluciones de las asambleas, cuya importancia justifique la medida;
- b) Colaborar con los empleadores en actos que importen prácticas desleales declaradas judicialmente;
- c) Recibir subvenciones directas o indirectas de los empleadores con motivo del



ejercicio de cargos sindicales;

d) Haber sido condenado por la comisión de delito en perjuicio de una asociación sindical;

e) Haber incurrido en actos susceptibles de acarrear graves perjuicios a la asociación sindical o haber provocado desórdenes graves en su seno

La resolución que imponga la expulsión podrá ser revisada por la justicia laboral a instancias del afectado.

Serán únicas causas de cancelación de la afiliación:

a) Cesar en el desempeño de la actividad, oficio, profesión, categoría o empresa previstos en el agrupamiento, exceptuando los casos determinados en el Art. 14 de la ley y lo contemplado en el Art. 6º de la presente reglamentación;

b) Mora en el pago de cuotas y contribuciones, sin regularizar esta situación en el plazo razonable en que la asociación sindical intime a hacerlo.

**Art. 10.** — (Art. 16 inc. d) de la ley) — Las sanciones a los miembros de los cuerpos directivos de la asociación sindical y de la federación deberán ser adoptadas en asambleas o congresos extraordinarios y por las causales que determine, taxativamente, el estatuto, con citación a participar en ellas al afectado, con voz y voto si le correspondiere.

El cuerpo directivo sólo podrá adoptar la medida de suspensión preventiva contra sus miembros, la que no podrá exceder el término de cuarenta y cinco días. El cuerpo directivo será responsable de que, dentro de ese plazo, se realice la asamblea o el congreso extraordinario, para decidir en definitiva.

**Art. 11.** — (Art. 16 inc. f) de la ley). — El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social establecerá que registraciones de sus actos y cuentas deberán llevar las asociaciones sindicales, en que libros u otros soportes materiales deberán asentarlos y con que formalidades deberán hacerlo.

Los ejercicios no superarán el término de un año. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 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.

**Art. 12.** — (Art. 16 inc. g) de la ley) — El régimen electoral estará contenido en un capítulo especial que deberá asegurar:

a) Que en aquellos congresos u otros cuerpos deliberativos creados por el estatuto, cuyos integrantes fueren elegidos por votación directa de los afiliados, la representación, por cada sección electoral, adopte algún sistema de proporcio-



nalidad u otorgue a la primera minoría un número de cargos no inferior al veinte por ciento. Se podrá exigir a esta minoría, para obtener representación, un número de votos no inferior al veinte por ciento de los votos válidos emitidos. b) Que en los sindicatos locales y seccionales, la elección de todos los integrantes de cuerpos directivos y órganos de fiscalización sea hecha por medio del voto directo y secreto de los afiliados.

**Art. 13.** — (Art. 16 inc. h) de la ley) — Las asambleas o congresos ordinarios deberán ser convocados con no menos de treinta días de anticipación ni más de sesenta; los extraordinarios con no menos de cinco días. En ambos casos deberá existir una publicidad inmediata y adecuada de la convocatoria que asegure el conocimiento de los representantes sindicales incluyendo publicidad en la empresa salvo que por razones de tiempo ello sea imposible, e incluya, para las asambleas, la exhibición, en los lugares de trabajo, de folletos o carteles que mencionen el orden del día, el lugar de reunión de la asamblea y los requisitos para participar en ella y, para los congresos, comunicación a los delegados a dicho congreso u otro medio razonable de difusión previsto en el estatuto, con idénticas menciones a las previstas para las asambleas.

**Art. 14.** — (Art. 16 inc. i) de la ley) — Las medidas de acción directa deberán estar previstas dentro de aquellas que permitan las leyes y las convenciones colectivas aplicables. Se deberá establecer cuáles son los órganos de la asociación sindical facultados para disponerla y el procedimiento para adoptar la decisión.

**Art. 15.** — (Art. 17 de la ley) — Cuando la elección se efectúe mediante el voto directo y secreto de los afiliados (Art. 7° inciso c) y Art. 17), la fecha del comicio deberá fijarse con una anticipación no menor de noventa días de la fecha de terminación de los mandatos de los directivos que deban ser reemplazados. La convocatoria a elecciones deberá ser resuelta y publicada con una anticipación no menor de cuarenta y cinco días a la fecha del comicio.

En la convocatoria deberán ser establecidos los lugares y horarios en que se efectuará el acto eleccionario, los que no podrán ser alterados.

En el supuesto que la asociación sindical no efectúe la convocatoria en los términos correspondientes, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá intimar a la entidad a hacerlo dentro del plazo que fije, transcurrido el cual, sin que la intimación haya sido correctamente cumplida, designará uno o más delegados electorales al solo efecto de realizar la convocatoria y ejecutar los demás actos que hubiere menester para llevar adelante la elección, sustituyendo en ello a las autoridades sindicales (Art. 56 inciso 4).

Se deberá confeccionar un padrón por orden alfabético y otro por estableci-



mientos, con datos suficientes para individualizar a los afiliados y denominación y domicilio del establecimiento donde trabajan o donde hayan trabajado por última vez durante el transcurso del año inmediato anterior.

Los padrones electorales y las listas oficializadas deberán encontrarse a disposición de los afiliados en el local o sede sindical con no menos de treinta (30) días de anticipación a la fecha de la elección. La oficialización de listas se registrará por las siguientes reglas:

El pedido deberá ser presentado ante la autoridad electoral dentro del plazo de diez (10) días a partir de aquel en que se diera a publicidad la convocatoria;

b) La solicitud debe ser acompañada con los avales exigidos por el estatuto, la conformidad de los candidatos expresada con su firma y la designación de uno o más apoderados;

c) La autoridad electoral deberá entregar recibo de la solicitud de oficialización;

d) La autoridad electoral deberá pronunciarse, mediante resolución fundada dentro del plazo de cuarenta y ocho (48) horas de efectuada la solicitud.

El afiliado, en el acto de emitir su voto, deberá acreditar su identidad y suscribir una planilla como constancia.

Cuando las disposiciones estatutarias o la costumbre determinan que las listas de candidatos se distinguen por colores, números u otras denominaciones, la adjudicación de los mismos se efectuará teniendo en cuenta la agrupación que los hubiera utilizado anteriormente.

La elección se efectuará en una sola jornada, que deberá ser distinta a la designada para la celebración de una asamblea de la entidad, salvo que modalidades especiales de trabajo justifiquen extenderla o establecer el voto por correspondencia, supuesto éste en que deberán fijarse los recaudos necesarios para la identificación del votante, preservando el carácter secreto del voto.

Los apoderados de las listas oficializadas podrán designar uno o más fiscales para que asistan al acto de la elección desde su apertura hasta su cierre.

Deberá efectuarse un escrutinio provisorio que se hará en la misma mesa electoral, inmediatamente después del clausurado el comicio general, labrándose acta que será suscripta por las autoridades de la mesa electoral designadas por la autoridad electoral y los fiscales, quienes, además, podrán dejar constancia de sus observaciones.

Si se produjera una impugnación contra cualquiera de los actos del proceso electoral deberá expedirse la autoridad electoral. Si omitiera hacerlo en un plazo prudencial o su decisión fuera cuestionada, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá, si se advirtiera la verosimilitud de la impugnación y la





posibilidad de frustración de derechos frente a la demora, suspender el proceso electoral o la puesta en posesión de los cargos de las nuevas autoridades hasta que se resuelva definitivamente la impugnación.

Cuando la elección deba producirse en un congreso de delegados deberán respetarse las reglas establecidas para su funcionamiento en este decreto.

**Art. 16.** — (Art. 18 de la ley) — Se entenderá por inhabición penal las penas accesorias de inhabilitación absoluta o relativa, referida al impedimento a acceder a cargos electivos o empleo público, previstas en el Código Penal y leyes complementarias.

Se entenderá por inhabición civil las inhabilitaciones dispuestas judicialmente por aplicación de la ley de concursos o el Código Civil o cualquier otra norma de derecho privado.

**Art. 17.** — (Art. 19 de la ley). — Los congresos de las federaciones se integrarán con delegados elegidos por voto directo y secreto de los afiliados a los sindicatos adheridos en proporción al número de los afiliados cotizantes.

El número de delegados de un sindicato al congreso de la federación no podrá exceder del veinte (20%) por ciento del total de los delegados, cuando la federación esté integrada por más de cuatro (4) sindicatos adheridos.

La realización del temario de las asambleas y congresos ordinarios deberán ser comunicados a la autoridad de aplicación con una anticipación no menor de diez (10) días a la fecha de su celebración. En el caso de las asambleas o congresos extraordinarios, dicha comunicación, deberá ser efectuada inmediatamente después de su convocatoria y con una anticipación no menor de tres (3) días a la fecha de su celebración.

**Art. 18.** — (Art. 20 inc. c) de la ley) — Queda prohibida con la excepción contenida en el Art. 36 de la ley la adhesión a asociaciones nacionales o extranjeras, cuyos estatutos les permita participar en la dirección, administración o manejo patrimonial de las entidades a ellas adheridas o que admitan la facultad de disponer la intervención a sus organismos directivos.

Queda prohibida la fusión con asociaciones no sujetas al control del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

**Art. 19.** — (Art. 21 de la ley) — La lista de afiliados debe contener la mención del lugar donde se desempeñan. La autoridad de aplicación podrá requerir la acreditación de que los afiliados se desempeñen, efectivamente, en la actividad, oficio, profesión, categoría o empresa que sirvan para establecer el ámbito personal de la asociación sindical.

**Art. 20.** — (Art. 24 de la ley) — Las asociaciones sindicales deberán comuni-



car al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social:

- a) Toda modificación de la integración de sus órganos directivos dentro de los cinco (5) días de producida.
- b) La celebración de elecciones para la renovación de sus órganos directivos con una anticipación no menor de (10) días.

Asimismo deberá remitir copia autenticada de la memoria, balance, informe del órgano de fiscalización y nómina de afiliados dentro de los ciento veinte (120) días de cerrado el ejercicio y/o dentro de los cinco (5) días de concluida la asamblea o congreso que trate el balance memoria a que se refiere el inciso anterior, del acta respectiva.

**Art. 21.** — (Art. 28 de la ley) — Cuando dos asociaciones tuviesen igual zona de actuación, la asociación que pretenda la personería gremial deberá superar a la que con anterioridad la posea como mínimo en el diez (10%) por ciento de sus afiliados cotizantes.

**Art. 22.** — (Art. 31 de la ley) — Para representar los intereses individuales de los trabajadores deberá acreditar el consentimiento por escrito, por parte de los interesados, del ejercicio de dicha tutela.

**Art. 23.** — (Art. 33 de la ley) — La adhesión de un sindicato a una federación, o su retiro, deberá ser comunicado por ambos a la autoridad de aplicación, dentro del plazo de cinco (5) días de producido.

**Art. 24.** — (Art. 38 de la ley) — Para que la obligación de retener sea exigible la asociación sindical debe comunicar la resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que la dispone, con una antelación no menor a diez (10) días al primer pago al que resulte aplicable. La comunicación deberá ser acompañada de una copia autenticada de la referida resolución.

**Art. 25.** — (Art. 42 de la ley) — Si nada establecieran los estatutos: Los representantes del personal serán designados por un término de dos (2) años y podrán ser reelectos.

Las elecciones deberán realizarse con no menos de diez (10) días de antelación al vencimiento del mandato de los que deban ser reemplazados.

Su convocatoria deberá ser efectuada por la asociación sindical con personería gremial y deberá ser dada a publicidad, para conocimiento de todos los trabajadores del establecimiento o lugar de trabajo, con una anticipación no menor de diez (10) días al acto electoral.

La designación de los miembros de los representantes del personal será notificada al empleador en forma fehaciente, por la asociación sindical representativa del personal del establecimiento, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas



de su elección.

**Art. 26.** — (Art. 43 inc. a) de la ley) — La verificación que efectúe el delegado se limitará a la comprobación del cumplimiento de la legislación laboral y previsional. Deberá ser acompañado para la verificación por los inspectores de la autoridad de aplicación respectiva, y actuará sólo como veedor.

**Art. 27.** — (Art. 43, inc. c) de la ley) — Se entiende que existe necesidad de formular una reclamación cuando, a propósito del ejercicio de la función prevista en el Art. 43 inciso c) de la ley, se ha suscitado una controversia con el empleador, circunstancia ante la cual el delegado procederá a comunicar lo ocurrido, de inmediato, al órgano competente de la asociación sindical a fin de que éste disponga formalizar la reclamación, si, a su juicio, ello correspondiere.

**Art. 28** — (Art. 44 inc. c) de la ley) — Mientras el delegado permanezca en su función, el empleador podrá reducir o aumentar el crédito de horas mensuales retribuidas, en tanto iguale o supere la cantidad que establezca la convención colectiva aplicable.

**Art. 29** — (Art. 50 de la ley) — El trabajador se tendrá por postulado como candidato a partir del momento en que el órgano de la asociación sindical, con competencia para ello, tenga por recibida la lista que lo incluye como candidato, con las formalidades necesarias para pasar a expedirse acerca de su oficialización. La asociación sindical deberá comunicar tal circunstancia a cada empleador cuyos dependientes estén postulados indicando los datos personales, el cargo al cual aspiran y la fecha de recepción.

Deberá asimismo, emitir para cada candidato que lo solicite, un certificado en el cual conste dichas circunstancias. Este certificado deberá ser exhibido al empleador por el candidato que comunique por sí su postulación.

Se considerará definitiva la decisión de no oficializar una candidatura cuando ella agote la vía asociacional. Igual efecto a la no oficialización, producirá la circunstancia de que el candidato incluido en una lista oficializada obtenga un número de votos inferior al cinco (5%) por ciento de los votos válidos emitidos.

**Art. 30** — (Art. 52 de la ley) — La medida cautelar prevista por el Art. 52, párrafo 1º in fine, podrá ser requerida por el empleador en momento en que surja o mientras perdure un peligro potencial para las personas, se desempeñen o no en la empresa (trabajadores, consumidores, proveedores, usuarios, etc.), los bienes ya sean éstos materiales o inmateriales, usados, consumidos, producidos u ofrecidos por la empresa o el eficaz funcionamiento de ésta siempre que dicho peligro se evite o reduzca con la suspensión de la prestación laboral del titular de la garantía de estabilidad. El empleador podrá liberar de prestar servicios al



trabajador amparados por las garantías previstas en los Art.s 40, 48, ó 50 de la ley, en cuyo caso deberá comunicarlo, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas hábiles, al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y mantener el cumplimiento de la totalidad de los deberes que la ley o convenciones colectivas ponen a su cargo, como consecuencia de la relación laboral; así como el de aquello que le impone el Art. 44 de la ley de modo directo y los Art.s 40 y 43 como correlato de los derechos del representante, cuando se tratare de un delegado en ejercicio de su función.

En este supuesto deberá promover dentro de los quince (15) días, ante el juez competente acción declarativa para que se compruebe la concurrencia de los motivos fundados que autoriza el Art. 78 de la ley de contrato de trabajo o, en su caso, requerir la exclusión de la garantía con el alcance que justifique la causa que invoque. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá intimar a promover una de estas acciones al empleador que omitiera hacerlo dentro de este término, si hubiere razones para ello.

El representante electo, en ejercicio de su mandato o, concluido éste, mientras perdure la estabilidad garantizada por el Art. 52 de la ley, 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 hiciere efectiva la reinstalación o no restableciere las condiciones de trabajo alteradas, dentro del plazo que fije a ese efecto la decisión judicial firme que le ordene hacerlo. Podrá ejercer igual opción, dentro del quinto día de quedar notificado de la decisión firme que rechazarse la demanda articulada por el empleador para obtener la exclusión de la garantía.

Si el trabajador amparado por la garantía contenida en el Art. 52 de la ley no fuere electo, la decisión judicial que declare, haciendo lugar a una acción o a una defensa, no perdida la garantía, dispondrá de inmediato la obligación de reparar en los términos del párrafo cuarto del Art. reglamentado y, en su caso, se procederá a liquidar el importe correspondiente a dicha obligación en la etapa de ejecución de sentencia.

**Art. 31** — (Art. 56 de la ley) — Cuando el trabajador amparado por las garantías previstas en los Art.s 40, 48, ó 50, de la ley, incurriere, en ocasión del desempeño de sus funciones sindicales, en alguno de los incumplimientos o violaciones a que se refiere el inciso 2º del Art. 56 de la ley o realizare algún acto perjudicial para el funcionamiento eficaz de la empresa, el empleador podrá solicitar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el ejercicio de las Facultades que a éste acuerdan los incisos 2 y 3 de dicho Art., a cuyo efecto el Ministerio de



Trabajo y Seguridad Social intimará al órgano de conducción de la asociación sindical a disponer, en el marco de las facultades que a dicho órgano de conducción le asigne el estatuto, lo necesario para hacer cesar las conductas denunciadas.

**Art. 32** — Los plazos indicados en días en este reglamento, se computarán en jornadas hábiles, del mismo modo aquellos establecidos en la ley reglamentada que revisten naturaleza procesal.

## **Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004)**

### **CAPITULO I**

#### **CONVENIONES COLECTIVAS**

**Art. 1°.**- Las convenciones colectivas de trabajo que se celebren entre una asociación profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores, y una asociación sindical de trabajadores con personería gremial, se rigen por las disposiciones de la presente ley.

Sólo están excluidos de esta ley los trabajadores comprendidos en las Leyes N° 23.929 y N° 24.185, en tanto dichas normas regulan sus propios regímenes convencionales."

**Art. 2°.**- En caso que hubiese dejado de existir la o las asociaciones de empleadores que hubieran acordado la anterior convención colectiva o que la existente no pudiese ser calificada de suficientemente representativa o que no hubiere ninguna, la autoridad de aplicación, siguiendo las pautas que deberán fijarse en la reglamentación, atribuirá la representación del sector empleador a un grupo de aquellos con relación a los cuales deberá operar la convención o tener como representantes de todos ellos a quien o a quienes puedan ser considerados legitimados para asumir el carácter de parte en las negociaciones.

**Art. 3°.**- Las convenciones colectivas deberán celebrarse por escrito y consignarán:

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

**Art. 4°.**- 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 refieran; 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 Art. 5° de esta Ley.

Sin perjuicio de ello, estos convenios podrán ser homologados a pedido de parte.

**Art. 5°.-** 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.

**Art. 6°.-** Una convención colectiva de trabajo, cuyo término estuviere vencido, mantendrá la plena vigencia de todas sus cláusulas 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.

**Art. 7°.-** 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.

**Art. 8º.-** 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.

**Art. 9º.-** 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.

**Art. 10.-** EL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, a pedido de cualquiera de las partes podrá extender la obligatoriedad de una convención colectiva a zonas no comprendidas en el ámbito de la misma en la forma y condiciones que establezca la reglamentación.

**Art. 11.-** Vencido el término de una convención o dentro de los SESENTA (60) días anteriores a su vencimiento, el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL deberá, a solicitud de cualquiera de las partes interesadas, disponer la iniciación de las negociaciones tendientes a la concertación de una nueva convención.

**Art. 12.-** EL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL será la autoridad de aplicación de la presente ley y vigilará el cumplimiento de las convenciones colectivas.

## **CAPITULO II**

### **COMISIONES PARITARIAS**

**Art. 13.-** 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 Art. siguiente.

**Art. 14.-** 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 plu-



individual, 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.

**Art. 15.-** Cualquiera de las partes de un convenio colectivo de trabajo, que no prevea el funcionamiento de las comisiones referidas en el Art. 13, podrá solicitar al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL la constitución de una Comisión Paritaria a los efectos y con las atribuciones previstas en el inciso a) del Art. anterior.

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 y empleadores.

### **CAPITULO III**

#### **AMBITOS DE NEGOCIACION COLECTIVA**

**Art. 16.-** Los convenios colectivos tendrán los siguientes ámbitos personales y territoriales conforme a lo que las partes acuerden dentro de su capacidad representativa:

- 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.

**Art. 17.-** La representación de los trabajadores en la negociación del convenio colectivo de empresa, estará a cargo del sindicato cuya personería gremial los comprenda y se integrará también con delegados del personal, en un número que no exceda la representación establecida en el Art. 45 de la Ley N° 23.551 hasta un máximo de CUATRO (4), cualquiera sea el número de trabajadores comprendidos en el convenio colectivo de trabajo de que se trate.

### **CAPITULO IV**

#### **ARTICULACION DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS**

**Art. 18.-** Los convenios colectivos de ámbito mayor podrán establecer formas de articulación entre unidades de negociación de ámbitos diferentes, ajustán-





dose 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.
- b) Materias no tratadas por el de ámbito mayor.
- c) Materias propias de la organización de la empresa.
- d) Condiciones más favorables al trabajador.

**Art. 19.-** Queda establecido el siguiente orden de 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.

## **CAPITULO V**

### **CONVENIOS DE EMPRESAS EN CRISIS**

**Art. 20.-** 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, en el marco del procedimiento preventivo de crisis previsto en el Título III, Capítulo VI de la Ley Nº 24.013. El convenio de crisis deberá instrumentarse por un lapso temporal determinado.

## **CAPITULO VI**

### **FOMENTO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA**

**Art. 21.-** Con relación a los convenios colectivos de trabajo que se encontraren vigentes por ultractividad, el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL establecerá un mecanismo voluntario de mediación, conciliación y arbitraje, destinado a superar la falta de acuerdo entre las partes para la renovación de dichos convenios.



## **Convenio 87 de la OIT**

*Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948*

### **Parte I. Libertad Sindical**

#### **Art. 1**

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual está en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

#### **Art. 2**

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

#### **Art. 3**

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.
2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

#### **Art. 4**

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

#### **Art. 5**

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

#### **Art. 6**

Las disposiciones de los Art.s 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

#### **Art. 7**

La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los Art.s 2, 3 y 4 de este Convenio

**Art. 8**

1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.

2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

**Art. 9**

1. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.

2. De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del Art. 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, no deberá considerarse que la ratificación de este Convenio por un Miembro menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente Convenio.

**Art. 10**

En el presente Convenio, el término organización significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

**Parte II. Protección del Derecho de Sindicación****Art. 11**

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

**Convenio 98 de la OIT**

*Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949*

**Art. 1**

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:



- a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
- b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

#### **Art. 2**

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente Art., principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

#### **Art. 3**

Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los Art.s precedentes.

#### **Art. 4**

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

#### **Art. 5**

1. La legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía.

2. De acuerdo con los principios establecidos en el párrafo 8 del Art. 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no podrá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes, que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía las garantías



prescritas en este Convenio.

#### **Art. 6**

El presente Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto.

### **Convenio 135 de la OIT**

*Convenio sobre los representantes de los trabajadores en la empresa, 1971*

#### **Art. 1**

Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor.

#### **Art. 2**

1. Los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.
2. A este respecto deberán tenerse en cuenta las características del sistema de relaciones obrero-patronales del país y las necesidades, importancia y posibilidades de la empresa interesada.
3. La concesión de dichas facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa interesada.

#### **Art. 3**

A los efectos de este Convenio, la expresión representantes de los trabajadores comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales, ya se trate:

- a) de representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos; o
- b) de representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no se extiendan a actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos.

**Art. 4**

La legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales o las decisiones judiciales podrán determinar qué clase o clases de representantes de los trabajadores tendrán derecho a la protección y a las facilidades previstas en el presente Convenio.

**Art. 5**

Cuando en una misma empresa existan representantes sindicales y representantes electos, habrán de adoptarse medidas apropiadas, si fuese necesario, para garantizar que la existencia de representantes electos no se utilice en menoscabo de la posición de los sindicatos interesados o de sus representantes y para fomentar la colaboración en todo asunto pertinente entre los representantes electos y los sindicatos interesados y sus representantes.

**Art. 6**

Se podrá dar efecto al presente Convenio mediante la legislación nacional, los Dcontratos colectivos, o en cualquier otra forma compatible con la práctica nacional.



## Direcciones útiles

### **Organización Internacional del Trabajo (OIT) – Argentina**

*Dirección:* Av. Córdoba 950 -pisos 13 y 14 (C1054AAV)

Ciudad Autónoma de Buenos Aires

*Sitio web:* <http://www.oit.org.ar>

*Teléfono:* (54-11) 4 393-7076 líneas rotativas Fax:(54-11) 4 393-7062

### **Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI)**

*Sitio Web:* <http://www.inadi.gov.ar/>

*Teléfono:* 0800-999-2345 (asesoramiento y asistencia)

### **Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación**

*Dirección:* Av Leandro N. Alem 650 (C1001AAO)

Ciudad Autónoma de Buenos Aires

*Sitio Web:* [www.trabajo.gov.ar](http://www.trabajo.gov.ar)

*Teléfono:* 0800-666-4100

### **Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales**

*Dirección:* Av. Callao 114, Piso 4º

Ciudad Autónoma de Buenos Aires

*Sitio Web:* [www.trabajo.gov.ar](http://www.trabajo.gov.ar)

*Teléfono:* (011) 4370-4275/4280/4281/4285

### **Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo**

*Dirección:* Av. Callao 114, Piso 4º

Ciudad Autónoma de Buenos Aires

*Sitio Web:* [www.trabajo.gov.ar](http://www.trabajo.gov.ar)

*Teléfono:* (011) 4370-4275/4280/4281/4285

### **Dirección Nacional de Fiscalización del Trabajo y la Seguridad Social**

*Dirección:* Av. Leandro N. Alem 628, piso 6º (C1001AAO)

Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Correo electrónico: [inspeccion@trabajo.gov.ar](mailto:inspeccion@trabajo.gov.ar) / [denuncias@trabajo.gov.ar](mailto:denuncias@trabajo.gov.ar)

*Sitio Web:* <http://www.trabajo.gov.ar/inspeccion/pnrt/einspeccionadas.asp?cat=ir>

**Provincia de Buenos Aires****Subsecretaría de Trabajo**

*Teléfono:* (0221) 429-3600,

*Dirección:* Calle 7 370 2 piso

*Sitio Web:* [http://www.trabajo.gba.gov.ar/s\\_trabajo/subsec\\_trabajo\\_index.htm](http://www.trabajo.gba.gov.ar/s_trabajo/subsec_trabajo_index.htm)

**Ciudad de Buenos Aires****Subsecretaría de Trabajo**

*Teléfono:* 5371-4919

*Dirección:* Lima 221

**Provincia de Catamarca****Subsecretaría de Trabajo y Previsión**

*Dirección:* Caseros 812 - Planta Alta

*Teléfono:* (03833) 422002 - 447702 |

*Sitio Web:* <http://autoridades.catamarca.gov.ar/consultaindex.php?lista=mgyj>

**Provincia de Chaco**

Marcelo T. de Alvear N° 145- 4° Piso - Edificio "B"

*Teléfonos:* 03722-448019 -

*Centrex:* 48019 – Interno:8019

*Sitio Web:* <http://www.chaco.gov.ar/MinisteriodeGobierno/Trabajo/index.htm>

**Provincia de Chubut****Subsecretaría de Trabajo**

*Dirección:* Av. Sarmiento 952 - Rawson

*Teléfono:* (02965) 481697

*Sitio Web:* <http://www.chubut.gov.ar/trabajo/>

**Provincia de Córdoba****Secretaría de Trabajo**

*Teléfono:* (0351)4341520/21/22

*Sitio Web:* <http://www.cba.gov.ar/vercanal.jsp?idCanal=56980>



**Provincia de Corrientes****Subsecretaría de Trabajo**

*Dirección:* San Juan 1317 - Corrientes

*Teléfono:* (03783)-433191

*E-mail:* subsec\_trabajo@gigared.com

*Sitio Web:* <http://www.minprodcorrientes.gov.ar/>

**Provincia de Entre Ríos****Subsecretaría de Gobierno y Trabajo**

*Dirección:* Casa de Gobierno - 1º Piso

*Teléfono:* 4208351 - 4208500 (int 1715)

*Sitio Web:* <http://www.entrierios.gov.ar/index.html>

**Provincia de Formosa****Subsecretaría de Trabajo, Justicia y Culto**

*Dirección:* Brandsen N° 1037 - Monoblock "C"

*Teléfono:* (03717) 430167

*E-mail:* subtrabajojcmgobi@formosa.gov.ar

*Sitio Web:* <http://www.formosa.gov.ar/portal/principal.html>

**Provincia de Jujuy****Subsecretaría de Trabajo**

*Dirección:* Argañaraz 129

*Teléfono:* (03884) 221214

**Provincia de La Pampa****Subsecretaría de Trabajo**

*Dirección:* Lisandro de la Torre 257

*Teléfono:* 412603

*Sitio Web:* <http://www.lapampa.gov.ar/>

**Provincia de La Rioja****Subsecretaría de Trabajo**

*Dirección:* Av Mayo 75 1 piso

*Teléfono:* 460321 460323

**Provincia de Mendoza****Subsecretaría de Trabajo y Previsión**

*Dirección:* Av. San Martín 601 - Mendoza

*Teléfono:* 4239145 - 4200025

*Sitio Web:* <http://www.trabajo.mendoza.gov.ar/>

**Provincia de Misiones****Ministerio de Trabajo y Empleo**

*Sitio Web:* <http://www.misiones.gov.ar/>

**Provincia de Neuquén****Subsecretaría de Trabajo**

Dn. Ricardo Walter FERNANDEZ

Bahía Blanca y Félix San Martín - Piso 1 - Neuquén

*Teléfono:* (0299)4495408

*Sitio Web:* <http://www.neuquen.gov.ar/org/trabajo/>

**Provincia de Río Negro****Secretaría de Trabajo**

*Teléfono:* (02920)424730

*E-mail:* [rledo@trabajo.rionegro.gov.ar](mailto:rledo@trabajo.rionegro.gov.ar)

*Sitio Web:* [http://www.gobierno.rionegro.gov.ar/sec\\_trabajo/](http://www.gobierno.rionegro.gov.ar/sec_trabajo/)

**Provincia de Salta****Secretaría de Trabajo y Previsión Social**

*Dirección:* Simón Bolívar 141

*Teléfono:* 4318451 - 4318454

*Sitio Web:* <http://www.salta.gov.ar/>

**Provincia de San Juan****Subsecretaría de Trabajo**

*Dirección:* Santa Fe 74 Oeste

*Teléfono:* 4200366 - 4203505/06

*Sitio Web:* <http://www.sanjuan.gov.ar/>

**Provincia de Santa Cruz****Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social**

*Dirección:* Rawson 37 - Río Gallegos - Santa Cruz

*Teléfono:* (02966) 430860 - 434613

*Sitio Web:* <http://www.styss.gov.ar/>

**Provincia de Santa Fe****Subsecretaría de Trabajo**

*Dirección:* Rivadavia 3051 - Planta Alta - Santa Fe

*Teléfono:* 4573153 - 4573182 - 4573335

*Sitio Web:* <http://www.santafe.gov.ar/index.php/web/content/view/full/407>

**Provincia de San Luis****Subsecretaría de Trabajo**

*Dirección:* Colon y 9 de Julio 6to piso

*Teléfono:* (02652) 451032

**Provincia de Santiago del Estero****Subsecretaría de Trabajo**

*Dirección:* Avenida Belgrano 555

*Teléfono:* (03854) 222855

**Provincia de Tucumán****Subsecretaría de Trabajo**

*Dirección:* 25 de Mayo 90

*Sitio Web:* <http://www.tucuman.gov.ar/>

**Tierra del Fuego Fuego****Ministerio de Gobierno**

*Dirección:* San Martín 450 1ª of 244

*Teléfono:* (02901) 421144





*La organización en los lugares de trabajo constituye uno de los ejes estratégicos de la construcción de poder por parte de los trabajadores y sus organizaciones sindicales.*

*A partir de esta convicción hemos elaborado este Manual del Delegado, que sistematiza los argumentos jurídicos que fortalecen nuestras estrategias organizativas y de acción en el ámbito de cada empresa y establecimiento.*

*Entendemos que profundizar las prácticas y los espacios de organización en los lugares de trabajo contribuirá a recuperar las experiencias organizativas más exitosas del movimiento obrero de nuestro país.*

*Desde el Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina esperamos que este Manual constituya una herramienta para la clase trabajadora, para conquistar más y mejores derechos, con la certeza de que somos los trabajadores los sujetos centrales de la transformación de la sociedad.*