



Universidad Empresarial Siglo 21

Trabajo Final de Grado

“Encuadramiento Sindical: ¿Pueden funcionar en un mismo ámbito de actuación dos o más Asociaciones Sindicales?”

PATAT GIMENA

ABOGACÍA

VABG 4167



Formulario descriptivo del Trabajo Final de Graduación

Este formulario estará completo sólo si se acompaña de la presentación de un resumen en castellano y un abstract en inglés del TFG

El mismo deberá incorporarse a las versiones impresas del TFG, previa aprobación del resumen en castellano por parte de la CAE evaluadora.

Recomendaciones para la generación del "resumen" o "abstract" (inglés)

“Constituye una anticipación condensada del problema que se desarrollará en forma más extensa en el trabajo escrito. Su objetivo es orientar al lector a identificar el contenido básico del texto en forma rápida y a determinar su relevancia. Su extensión varía entre 150/350 palabras. Incluye en forma clara y breve: los objetivos y alcances del estudio, los procedimientos básicos, los contenidos y los resultados. Escrito en un solo párrafo, en tercera persona, contiene únicamente ideas centrales; no tiene citas, abreviaturas, ni referencias bibliográficas. En general el autor debe asegurar que el resumen refleje correctamente el propósito y el contenido, sin incluir información que no esté presente en el cuerpo del escrito.

Debe ser conciso y específico”. Deberá contener seis palabras clave.

Identificación del Autor

Apellido y nombre del autor:	PATAT GIMENA
E-mail:	gimena-patat@hotmail.com
Título de grado que obtiene:	ABOGADO



Identificación del Trabajo Final de Graduación

Título del TFG en español	ENCUADRAMIENTO SINDICAL
Título del TFG en inglés	TRADE UNION FAMEWORK
Tipo de TFG (PAP, PIA, IDC)	P.I.A.
Integrantes de la CAE	JUAN M. MOCOROA Y FEDERICO ECHEVARRIA
Fecha de último coloquio con la CAE	24/06/2013
Versión digital del TFG: contenido y tipo de archivo en el que fue guardado	TFG. Archivo PDF

Autorización de publicación en formato electrónico

Autorizo por la presente, a la Biblioteca de la Universidad Empresarial Siglo 21 a publicar la versión electrónica de mi tesis de manera inmediata.-



Resumen

El abordaje de los conflictos de encuadramiento sindical es de suma importancia en la actualidad, por cuanto a través del análisis de la posibilidad de la existencia de más de una asociación gremial en la Empresa Argentina y de los procedimientos llevados a cabo para resolver los conflictos que se suscitan, se puede determinar si son o no vulnerados los derechos de los trabajadores, entidades gremiales y/o empleadores. El presente trabajo tiene como objeto determinar la factibilidad de coexistencia de dos o más asociaciones sindicales dentro de un mismo ámbito de actuación, y cómo esa situación impacta tanto en los trabajadores, sin que ello afecte su libertad de asociación, como en los empleadores, quienes tienen que lidiar con una multiplicidad de normativas sin que exista una unidad legal que lo reglamente; determinando así mismo cómo la justicia actúa ante los conflictos. Frente a ésta hipótesis se analizarán las distintas posturas doctrinarias, fallos jurisprudenciales y legislación vigente en la materia, utilizando dentro de los innumerables métodos de estudio, la investigación cualitativa. A partir de ella se determinará el impacto social que produce el ejercicio de la múltiple actividad gremial dentro de la Empresa Argentina, es decir el análisis de la realidad, la opinión de las partes involucradas y el comportamiento de las mismas, los cuales son esenciales al momento de la sanción de una legislación que ampare los derechos fundamentales previstos en nuestra Constitución Nacional, lo que redundará en sobremanera en el logro de la paz social.

Abstract

Nowadays, it is of high importance to engage conflicts about labor unions given the possibility of coexistence of more than one union within a single Argentine Company; also the análisis of the procedures carried out to solve conflicts could determine whether or not the rights of workers, labor unions and employers are being violated. The following piece of work aims to determine the feasibility of coexistence of more than one labor union within the same field of activity, and how this situation may concern workers and their freedom association rights, as well as the rights of employers who have to deal with multiple regulations without a unique legal framework. The cualitative method will be used to analyze the different positions, opinions and the dynamism of the parts involved as regards doctrines, verdicts, current laws and social impact of the aforesaid coexistence within the Argentine Company system. The previously mentioned elements are essential to pass a law that contains the fundamental rights included in our National Constitution which will result in public welfare.



ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	6-8
<u>CAPITULO I</u>	
I.- 1- CONFLICTO INTERSINDICAL. CONCEPTO.....	9-11
I.- 2- EVOLUCIÓN A PARTIR DE LA LEY 23.551.....	11-15
<u>CAPITULO II</u>	
II.- 1- ENCUADRAMIENTO. CONCEPTO.....	16
II.- 2- CLASES: ENCUADRAMIENTO SINDICAL. CONVE.....	17-19
II.- 3- UNICIDAD Y PLURALIDAD SINDICAL.....	20-23
II.- 4- SECESIÓN GREMIAL	23-24
<u>CAPITULO III</u>	
III.- 1- ASOCIACIONES SINDICALES DE PRIMER GRADO.....	25-26
III.- 2- ASOCIACIONES CON INSCRIPCIÓN GREMIAL.....	26-28
III.- 3- ASOCIACIONES CON PERSONERÍA GREMIAL.....	28-29
III.- 4- ASOCIACIONES DE SEGUNDO Y TERCER GRADO.....	29-31
<u>CAPITULO IV</u>	
IV.- 1- DERECHO DE LOS TRABAJADORES A LA AFILIACIÓN.....	32-34



IV.-2- CUOTA SOLIDARIA. POSTURAS DOCTRINARIAS.....	34-40
IV.- 3- DEBERES DEL EMPLEADOR.....	40-41
IV.- 4- CONDUCTAS CONSIDERADAS PRÁCTICAS DESLEALES.....	41-49

CAPITULO V

V.- 1- PROCEDIMIENTOS PARA LA SOLUCIÓN DEL CONFLICTO INTERSINDICAL. CLASES.....	50-52
V.- 2- VIA ASOCIACIONAL.....	52-56
V.- 3- ALCANCE DE LA LEY 23.551.....	56-58
V.- 4- AUTORIDAD DE APLICACIÓN. COMPETENCIA.....	59-62
V.- 5- PODER JUDICIAL. COMPETENCIA.....	62-63

CAPITULO VI

VI.- 1- SOLUCIÓN A LA PROBLEMÁTICA PLANTEADA.....	64-65
VI.- 2- FUNDAMENTOS DE PROYECTO DE LEY QUE REGULE LA COEXISTENCIA DE ASOCIACIONES SINDICALES	65-67

CAPITULO VII

LISTADO DE REFERENCIA CITADAS Y CONSULTADAS

VII.- 1- BIBLIOGRAFÍA.....	68-69
VII.- 2- LEGISLACIÓN.....	69-70
VII.- 3- JURISPRUDENCIA	70-73
VII.- 4- ANEXO: Fallos Jurisprudenciales.....	74-85



INTRODUCCIÓN

En el ámbito privado, la actividad económica financiera, tanto en nuestro país, como en el resto del mundo, ha evolucionado de tal manera que las empresas no sólo desarrollan una actividad productiva, sino que han ampliado su espectro económico abarcando múltiples actividades. Ello ha ocasionado que dentro de una misma unidad económica se desarrollen numerosos oficios o profesiones, lo que conduce a los trabajadores a nuclearse en diferentes grupos en búsqueda de la defensa de sus derechos.

En el ámbito público Municipal, Provincial o Nacional, la prestación de los diferentes servicios a la comunidad, también necesariamente genera diferentes actividades, oficios o especializaciones. Ello da origen a la existencia de más de una asociación sindical dentro de una misma entidad.

La presencia de sindicatos o gremios genera un cúmulo de derechos y obligaciones, no solo para el trabajador, sino para las entidades gremiales que se constituyen, y para los empleadores, ampliándose los mismos cuando se encuentran dos o más asociaciones sindicales, dentro de un mismo ámbito de actuación.

Los conflictos de encuadramiento sindical constituyen una de las disputas más complejas dentro del Derecho de las Asociaciones Sindicales, fundamentalmente cuando se superponen los dos sistemas existentes: el de Unicidad que es aquel en el que en una empresa o entidad, solo puede actuar un sindicato o asociación gremial y el de Pluralidad que por el contrario admite la existencia de dos o más asociaciones sindicales en una misma empresa.¹

¹ NAPOLI, Rodolfo – Manual de Derecho Sindical, Ed. La Ley, Buenos Aires Pág.337 – (1969); SLAVIN, Luis Pablo – Teoría y Práctica del Encuadre Sindical, Ed. La Ley - (2001); ETALA, Juan José (h), Revista Derecho del Trabajo (2007).-



En el desarrollo de la temática se analizará, en primer lugar, el concepto de encuadramiento y se determinará si es un conflicto o un procedimiento que pone fin a una controversia sucintada entre dos o más asociaciones sindicales.

Es necesario asimismo distinguir, en segundo lugar, de acuerdo surge de la doctrina, entre “encuadramiento sindical” y “encuadramiento convencional”.

Para resolver los diferentes conflictos que puedan surgir de la coexistencia de dos o más entidades sindicales en un mismo ámbito de actuación existe un procedimiento específico previsto en la Ley 23.551, por lo que en tercer lugar se expondrán los diferentes comportamientos de las partes involucradas.

No menos importante es considerar, las facultades que la Ley de Asociaciones Sindicales, otorga a las entidades gremiales de segundo grado, esto es a las Federaciones y a las entidades de tercer grado o Confederaciones.

En el presente trabajo se pretende lograr el análisis de la problemática de funcionamiento de dos o más entidades sindicales en una misma empresa, dentro del Régimen Legal Argentino, describiendo la conducta de las asociaciones, del trabajador y del empleador frente a conflictos de encuadramiento, analizando a partir de la sanción de la Ley 23.551, la situación de la asociaciones simplemente inscriptas y las que cuentan con personería gremial, identificando la competencia de la autoridad de aplicación y describiendo el procedimiento para la solución del conflicto, como así también el derecho de los trabajadores a la afiliación, en qué consiste la llamada “cuota solidaria”, las distintas conductas de los empleadores y cuáles de ellas son consideradas prácticas desleales.

En conclusión, cuando hay un conflicto de representación de un grupo de trabajadores, por parte de asociaciones sindicales, el encuadramiento gremial o sindical puede resumirse como el desenlace del conflicto inter sindical entre dos asociaciones con personería gremial (Etala Juan José (h), 2007). La existencia de dos o más entidades gremiales en una misma empresa hace que se susciten una serie de inconvenientes en las relaciones laborales. Partiendo del análisis de los conflictos de encuadramiento sindical y desarrollando los procedimientos para la solución de los mismos, se intentará dilucidar si en

TRABAJO FINAL DE GRADO
UNIVERSIDAD EMPRESARIAL SIGLO 21
2013



su desenlace corresponde intervenir a la entidad gremial más representativa, a la que intervenga por actividad, profesión u oficio, a la que tenga personería gremial más antigua, o determinar si es posible la coexistencia de dos o más entidades sindicales en un mismo ámbito de actuación, sin que ello lesione los derechos de las partes involucradas, analizando las distintas posturas doctrinarias y fallos jurisprudenciales, determinando así mismo el comportamiento de las asociaciones, del trabajador y del empleador frente a esta problemática.

CAPÍTULO I

I.1.- CONFLICTO INTERSINDICAL. CONCEPTO

La ubicación de los trabajadores dentro de un ámbito sindical ha significado, y significa en la actualidad una lucha entre las sociedades sindicales, que detentan o pretenden acaparar la mayor cantidad de afiliados con el fin de lograr ser las más representativas. Esta lucha es un conflicto intersindical de derecho, que se plantea entre dos o más asociaciones sindicales con personería gremial quienes cuentan con la capacidad jurídica, que de ella emana, para representar a los trabajadores de una o varias empresas.²

Néstor Corte, considera que, “el conflicto intersindical, se trata de una disputa de representatividad, que tiende a dilucidar cuál es la Asociación apta para representar a un cierto grupo, categoría o sector de trabajadores, de acuerdo con el alcance de la personería gremial otorgada por la autoridad de aplicación”.

Este autor marca la diferencia entre este tipo de conflicto y los conflictos intersindicales, que son aquellos que se suscitan entre la Comisión Directiva o Concejo Directivo de una asociación gremial y sus afiliados o un sector de éstos. Son pugnas internas que se pueden suscitar en entidades de primer grado, de segundo o tercer grado.

Los conflictos intersindicales configuran rivalidades o enfrentamientos relacionados con la acción externa de dos o más organizaciones distintas.³

² Guillermo A. López "Derecho de las Asociaciones Sindicales" (pág. 103, 2da. Edición).

³ "El Modelo Sindical Argentino" (1988, pag.543) Citado por Raúl Altamira Gigena "La Empresa y las cuestiones de Encuadramiento..."



Son por demás conocidas las disputas entre los Sindicatos de Trabajadores Municipales y Asociaciones de Trabajadores del Estado (ATE) o Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN). Estas dos últimas cuentan con Personería Gremial otorgada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación de larga data, con un ámbito de actuación tan extensa que no hace sencilla la representación de todos los trabajadores públicos. Por ello surgen asociaciones más pequeñas que luchan intensamente por lograr su personería gremial y son las que verdaderamente representan a los trabajadores dentro del ámbito de actuación que detentan. Ello en el ámbito público.

En el sector privado se disputan ámbitos de actuación la Unión Obrera Metalúrgica (UOM) y el Sindicato de Mecánicos (SMATA), por ejemplo.

También podemos mencionar la lucha del Sindicato representativo de los empleados de energía quienes deben luchar con una serie de asociaciones gremiales dentro de su ámbito de actuación, los mismos están dados por su oficio o profesión y no por la empresa en la cual desarrollan su actividad.

Es evidente que esta disputa surge de los propios trabajadores, quienes dan lugar a la actuación de otras asociaciones, en razón de sentirse no representados por los gremios existentes. Es decir, la más de las veces, no es una lucha caprichosa de entidades, los motivos de las mismas surgen de las propias bases, quienes no ven satisfechas sus inquietudes o pretensiones y se sienten intimidados o reprimidos por los empleadores quienes no hacen lugar a sus legítimos reclamos.

No obstante ello, no es intención entrar en un análisis filosófico de las causas, motivos y/o circunstancias que llevan al conflicto intersindical, sino analizar el conflicto en sí mismo y cuáles son los procedimientos que deben llevarse a cabo para resolverlos.

La coexistencia de entidades sindicales en un mismo ámbito genera no sólo enfrentamientos, rivalidades y disputas entre sus miembros, sino también injusticias por cuanto, mientras a través de una entidad sindical se ha convenido con el empleador un aumento no remunerativo por ejemplo, el mismo solo se abona a los afiliados a esa entidad y no a todos los trabajadores, por pertenecer estos a otra asociación gremial, o bien de



acuerdo al Régimen de Remuneraciones de los empleados del Sindicato “x” se le reconoce incentivo turístico , por ejemplo, y a los otros trabajadores de la misma empresa no se les abona por estar agrupados al Sindicato “y”, el cual no prevé ese suplemento.

Los conflictos intersindicales surgen en aquellas empresas o entes donde existe superposición de entidades que cuentan con personería gremial.

Guillermo A. López (2000), habla de una superposición “*aparente*”, por cuanto toda Resolución del Ministerio de Trabajo de la Nación, otorgando una personería gremial, vendría a cancelar la anterior.

Pero ocurre que esta personería no se cristaliza, en razón que la actividad laboral no es estática sino dinámica. Aparecen en las empresas nuevas actividades, y los sindicatos cuyas personerías sean afines a ellas, naturalmente intentarán la representación de sus trabajadores.

*“...La coexistencia de organizaciones sindicales verticales como horizontales, crea inevitablemente zonas grises que deben resolverse con el encuadramiento”.*⁴

I.2 LA EVOLUCIÓN A PARTIR DE LA LEY 23.551

Restablecida la democracia en 1983, el gobierno del Dr. Raúl Alfonsín, denuncia la existencia de un “pacto sindical-militar”, tendiente a identificar al peronismo con autoritarismo, con lo cual se declara un abierto enfrentamiento con los sindicatos. A raíz de ello el por entonces presidente de la Nación, eleva un proyecto de Ley al Congreso conocido como “Ley Mucci”, cuyo objetivo principal era el de establecer nuevos mecanismos electorales en los sindicatos, sin su participación.

⁴ Guillermo A. López. 2000 "Derecho de las Asociaciones Sindicales" 2da. Edición. Pág. 106.



Si bien el proyecto no fue sancionado, igualmente produjo efectos con importantes repercusiones sociales, por cuanto se produce la unión de los sindicatos en contra del gobierno del Dr. Raúl Alfonsín, que se manifestó en trece huelgas generales.

Reconocido por parte del Gobierno Nacional el error cometido, al pretender oponerse a los sindicatos, en 1987 se producen cambios a los fines de revertir la situación y se nombra como Ministro de Trabajo a uno de los principales dirigentes generales del país Carlos Alderete; así se publicó en los medios de comunicación masiva:

Carlos Elvio Alderete, un electricista al que le faltan escasas materias para recibirse de abogado, peronista ortodoxo, secretario del Sindicato de Luz y Fuerza, muy próximo a la Iglesia Católica, jurará el martes como nuevo Ministro de Trabajo y Seguridad Social Argentino, a menos que antes la Confederación General del Trabajo (CGT) se lo impida disciplinariamente. Si llega a jurar el cargo, por primera vez un peronista regentaría la cartera de Trabajo en un Gobierno radical.⁵

Como consecuencia de ello se elabora una nueva Ley Sindical que lleva el N° 23.551, sancionada el 23 de Marzo de 1988 y promulgada el 14 de Abril de ese mismo año, con su respectivo Decreto Reglamentario N° 467/88, que si bien contó con el apoyo de sindicatos y partidos políticos, fue cuestionada por la Unión Industrial Argentina (UIA) ante la Organización Internacional de Trabajo (OIT).

Las observaciones formuladas por la OIT pueden clasificarse en dos grandes grupos: por un lado, el mecanismo previsto para disputar el acceso a la personería gremial; por el otro, los excesivos beneficios para las organizaciones sindicales que acceden a dicho reconocimiento.

Con relación al mecanismo de disputa de la personería gremial entre dos organizaciones sindicales, la CEACR (Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT) cuestiona los requisitos establecidos en los artículos 28 de la

⁵ Diario "El País" 28/03/1987.



Ley 23.551 y 21 del Decreto Reglamentario 467/88, ya que *“la exigencia de contar con un porcentaje considerablemente superior, que se traduce en un 10 por ciento más de afiliados, que el sindicato preexistente constituye un requisito excesivo y contrario a las exigencias del Convenio”*.⁶

Por entonces no se planteaban tantos inconvenientes en relación al encuadramiento sindical, puesto que las asociaciones sindicales estaban preocupadas sobre todo porque se resolviera su problema de autonomía sindical.

La Ley 23.551, que consta de un título preliminar y catorce capítulos, establece que las asociaciones que tengan por objetivo la defensa de los derechos de los trabajadores serán regidas por ella.

En el Art. 10 contempla todas las formas organizativas posibles a saber:

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

No existe modificación en relación a la anterior legislación ya que sólo podrá otorgarse personería gremial a una entidad sindical cuando no obrare en la zona de actuación y en la actividad o en la categoría una asociación o unión de primer grado. Asimismo establece que cuando la asociación sindical de trabajadores con personería gremial invista la forma de unión como 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

⁶ Reinaldo Gross Publicación "Vista de Causa" 21/08/2012.



*sindicales diferenciados como para justificar una representación específica y siempre que la unión o sindicato preexistente no comprenda en su personería la representación de dichos trabajadores.*⁷

Hay muchos proyectos de modificaciones a la Ley 23.551, presentados al Congreso de la Nación, entre ellos podemos mencionar el que consta en Expediente: 3910-D-200 Trámite Parlamentario: 96 (19/08/2009) siendo sus firmantes: Rioboo, Sandra Adriana – Giubergia, Miguel Ángel – Fabris, Luciano Rafael – Portela, Agustín Alberto.

En este proyecto se propone modificar el Art. 8 y el 17 en dirección a limitar la perpetuidad en los cargos y la incorporación de las minorías en los Órganos de Dirección y Administración, (hoy las minorías están limitadas a la representación en los órganos deliberantes) resultan soportes de esas garantías de representación, por analogía el Art. 38 de la CN y el Pacto de San José de Costa Rica Art. 23 equiparable al 75 inc. 22 de la CN.

Se propone modificar los Arts. 22, 26 y 29 ampliando los derechos a aquellas asociaciones que pretendan su inscripción como sindicato de primer grado o unión, las cuales habiendo cumplido los extremos exigidos obtendrán el reconocimiento de inscripción.

Se modifican además los plazos de pronunciamiento de la Autoridad de Aplicación.

El artículo 29 permite la actuación y el otorgamiento de personería gremial a un sindicato de empresa de primer grado o unión con el sólo requisito que la misma cuente con un mayor porcentaje de afiliados cotizantes calculados sobre la cantidad promedio de trabajadores de la empresa que se trate, durante un plazo mínimo de seis meses.

Se propone la modificación del Art. 41 consolidando el principio de libertad sindical, con el soporte de la reciente decisión de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, al determinar que no es necesario estar afiliado a un gremio con personería gremial para ser delegado de los trabajadores, emitiendo un fallo a favor de la Asociación de Trabajadores

⁷ Guillermo A. López " Derecho de las Asociaciones Sindicales" (2000) pág.67



del Estado (ATE-CTA), declarando inconstitucional el Artículo 41 que establece esa condición, en su actual redacción. La redacción propuesta da cumplimiento al Convenio 87 de la OIT.

Innumerables iniciativas se han presentado al debate en esta Cámara, todas para destacar y todas de alguna manera comprendidas en este proyecto. En estas iniciativas abundan argumentos constitucionales, jurisprudenciales y demandas de la OIT a favor de la democratización sindical.

Claramente no será sólo la democratización de los sindicatos el camino para luchar contra la desigualdad social, pero la defensa de los derechos de los trabajadores en un país donde sólo se garantizan derechos a partir del trabajo, representa un espacio de lucha de suma importancia, en la utopía de tener una sociedad cada vez menos desigual y un poder cada vez más democrático.

Asegurar la libertad sindical, la representación de las minorías y la independencia de lo político-partidario constituye una clave insoslayable en la democratización del poder en Argentina. Nos motiva la necesidad de diseñar organizaciones que puedan propiciar cambios sociales y políticos y nuevas relaciones de poder.⁸

Se comparte la postura del profesor Guillermo López, por cuanto se trata de una superposición *aparente* ya que la Ley 23.551, es clara y precisa cuando en su art 25 establece que la asociación que dentro de su ámbito de actuación sea la más representativa, es la que obtendrá la personería gremial, lo que trae como consecuencia la cancelación de la personería de la asociación preexistente.-

⁸ Trámite Parlamentario: 96 (19/08/2009) Firmantes: RIOBOO, SANDRA ADRIANA - GIUBERGIA, MIGUEL ANGEL - FABRIS, LUCIANO RAFAEL - PORTELA, AGUSTIN ALBERTO.



CAPÍTULO II

II.1 ENCUADRAMIENTO. CONCEPTO

El tratamiento de la presente temática, merece considerar en primer lugar, el concepto de encuadramiento sindical y al respecto en la doctrina se lo define como: “*un conflicto intersindical*” (Rodríguez, Edgar. – Recalde, Héctor. 1989, pág. 277) o “*un conflicto intersindical de derecho*” (López, Guillermo. 1988, pág. 101). Otros autores sostienen que el encuadre sindical es un acto que consiste en “*determinar*” (Vásquez Vialard Antonio. 1981, El Sindicato pág. 184) o “*delimitar*” en un caso concreto, “*cuál es el sindicato que representa a los trabajadores de determinada empresa o establecimiento*” (Corte Néstor. 1994, pág. 544). Luis Pablo Slavin ve al encuadramiento sindical como un “*procedimiento destinado “a poner fin a un estado de incertidumbre”* existente entre dos o más sindicatos respecto a la representatividad de los trabajadores en determinada empresa o establecimiento (Slavin Luis Pablo. Teoría y Práctica del Encuadre Sindical. (2001), pág. 79). Héctor Omar García lo considera “*un procedimiento contradictorio*” entre dos o más asociaciones con personería gremial, teniendo el encuadramiento *la finalidad de “dilucidar cuál de ellos se encuentra legitimado para representar a un cierto grupo, categoría o sector de trabajadores”* (García Héctor Omar. 2010, pág. 456, T. III).⁹

Particularmente y coincidiendo con Etala Juan J. (h), se considera que “*...el encuadramiento sindical es el desenlace del conflicto de derecho, planteado entre dos o más entidades sindicales con personería gremial...*”

Es decir que, cuando existe un conflicto entre dos o más asociaciones sindicales que pretendan representar a un grupo de trabajadores, el encuadramiento gremial o sindical es, la solución del conflicto de derecho planteado, así lo ha determinado reconocida doctrina (Etala Juan José (h). 2007).

⁹ Fuente "Encuadramiento Sindical". Dres. César A. Vallejos y Daniela Gómez Carelli (Univ. Católica de Salta. Recuperado 12/09/2012.dch.unne.edu.ar/www.errepar.com

II.2. CLASES. ENCUADRAMIENTO SINDICAL Y CONVENCIONAL

A los fines del abordaje de la temática que nos ocupa es necesario asimismo distinguir, de acuerdo surge de la doctrina, entre “encuadramiento sindical” y “encuadramiento convencional”. El encuadramiento sindical:

es aquel que adjudica o confiere la representación sindical exclusiva a una asociación profesional, constituida conforme a lo establecido en la Ley, es decir regularmente Inscripta, con Personería Gremial, que representa al personal de determinado establecimiento (Scotti Héctor J. DT 2011).

El encuadre convencional implica la determinación de qué convenio colectivo es aplicable a una situación de trabajo. Se trata de determinar cuál es la Convención Colectiva de Trabajo aplicable a un determinado sector de trabajadores.

El encuadramiento convencional se determina por parámetros muy diferentes a las del encuadramiento sindical, en él se debe determinar cuál es la convención colectiva aplicable “que surge de comparar la actividad o tarea desarrollada por los trabajadores concretamente involucrados en el encuadramiento y el ámbito que dicha convención contempla”.¹⁰

El encuadramiento sindical no hace referencia al convenio colectivo que se aplica a determinados trabajadores, en razón del ámbito de actuación y teniendo en cuenta las características de la actividad que se desarrolla en la empresa o la entidad, sino que, se circunscribe a determinar cuál es el sindicato con personería gremial apto para representar los intereses colectivos de uno o más trabajadores de una empresa, establecimiento o sector, por la actividad que desarrolla y por su mayor representatividad. El encuadramiento convencional en cambio hace referencia al conflicto que surge de la aplicación de convenios colectivos de trabajo en la relación laboral (Etala Juan José (h). 2007).

¹⁰ conf. Rodríguez Mancini, Jorge "Encuadramiento Sindical", en Enciclopedia Jurídica Omeba, T. VII; Apéndice, pág. 413.

Guillermo A. López, (2000) nos define los dos conceptos: “...encuadramiento sindical: entendiéndolo a este como un conflicto intersindical de derecho, por lo que dos asociaciones sindicales de primer grado, con personería gremial pretenden poseer la representación legal del personal de una o varias empresas. Tiene naturaleza declarativa y no constitutiva.¹¹ En cambio el encuadramiento convencional es siempre un problema individual o plurindividual de derecho, de competencia exclusiva del poder judicial. La Personería Gremial es un acto constitutivo de derecho; el encuadramiento sindical, es un acto declarativo, se limita a resolver qué asociación gremial tiene derecho, conforme con su personería a ejercer la representación personal de los trabajadores de una determinada empresa.”¹²

Este autor determina los elementos que deben existir para tipificar el encuadramiento sindical:

- *Debe tratarse de Asociaciones con Personería Gremial: en razón de la capacidad y extensión de la representación legal.*
- *Debe tratarse de Asociaciones de primer grado: en razón de la afiliación, por cuanto los trabajadores solo se encuentran afiliados a una asociación de primer grado.*
- *La actividad de la empresa constituye un elemento fundamental para la resolución del encuadramiento: es necesario determinar cuál es la actividad de la empresa.*
- *Los problemas de encuadramiento sindical son independientes de la existencia de un mapa de las personerías gremiales: se ha cuestionado por muchos autores la*

¹¹ conf. Vázquez Vialard Antonio "Procedimiento y efectos de la resolución de encuadramiento sindical" en L.T. Tomo XVII, pág. 983.

¹² López, Guillermo. "Derecho de las Asociaciones Sindicales" (2000) pág., 104.



falta de existencia de un mapa de personería por parte del M.T.E. y S.S. de la Nación, pero ello es objetable toda vez que la realidad laboral no es estática sino dinámica.

Néstor Corte (1988) sostiene que:

“...el encuadramiento sindical puede caracterizarse como la delimitación (por vía asociativa o administrativa, según el caso), del ámbito de ejercicio válido de una personería gremial preexistente, vale decir otorgada con anticipación, para diferenciarlo de los supuestos de “prevención de superposición” de personería previsto en el Art 25 último párrafo de la Ley 23.551 y de desplazamiento de ésta, al que se refiere el Art.28. En el encuadramiento existen dos o más personerías ya otorgadas cuyos ámbitos se superponen, en tanto que en los otros supuestos lo que se pretende evitar es precisamente esa coexistencia o superposición entre una entidad que ya posee personería, de otra que la pretende.”¹³

Podemos concluir luego de analizar las distintas posturas doctrinarias, que el concepto de “encuadramiento” hace referencia al procedimiento llevado a cabo para la solución de los conflictos suscitados por la existencia de dos o más asociaciones sindicales dentro de un mismo ámbito de actuación, tal como lo manifiesta el Profesor Etala Juan José (h) (2007).

No obstante ello, se entiende que existe un punto en común entre los dos tipos de encuadramiento, esto es el sindical y el convencional, por cuanto el encuadramiento sindical lleva ínsito el convencional, ya que resuelto el conflicto sindical se determina cuál el convenio colectivo o estatuto aplicable.-

¹³ Corte, Néstor "El Modelo Sindical Argentino" (1988) pág., 544.

II.3.- UNICIDAD Y PLURALIDAD SINDICAL

Ricardo Cornaglia, al referirse a los intentos por dividir la representación sindical y convencional en las empresas, dice respecto al criterio de unidad sindical:

*“Por supuesto, estos criterios son resistidos por todos aquellos que descreen de toda forma de planificación de la economía. Y en especial, por los que tras un argumento de este tipo, sólo están interesados en debilitar las fuerzas del sindicalismo, a partir de promover su anarquización”.*¹⁴

Ricardo Luis Lorenzetti, al tratar la aplicación de las convenciones colectivas de trabajo, sostiene el mismo criterio:

*“Al pactarse convenios por actividad, como ocurre preponderantemente en Argentina, es lógico que ese concepto no sea omnicomprendivo. Las empresas que quedan subsumidas en dichos convenios suelen tener otras actividades secundarias; así, una empresa metalúrgica puede tener viajantes, personal administrativo, de limpieza, computación, equipos de albañilería permanentes, que pueden no estar contemplados en la norma convencional o bien, mejor contemplados en otros convenios específicos de esas actividades”.*¹⁵

El dilema es, en primer lugar, definir si estas actividades son marginales o principales en la empresa, lo que es cuestión de orden probatorio.

Mario Deveali sostuvo que:

“...debe aplicarse el convenio de la actividad prevalente de la empresa, salvo que realice una doble explotación, comercial e industrial por ejemplo y que ninguna de ellas sea subsidiaria. Afirma con razón que no hay analogía ni plenitud del ordenamiento convencional y que si hay lagunas es porque las partes consideraron conveniente no legislar”.

¹⁴ Cornaglia, Ricardo “Derecho Colectivo de Trabajo. Derecho Sindical, La Ley. Pag.125

¹⁵ Lorenzetti, Luis, “Convenciones Colectivas de Trabajo”

En la jurisprudencia se siguió mayoritariamente el mismo criterio. Se ha establecido como criterio general que por actividad debe entenderse la principal y no la simplemente accesoria.

Cuando la empresa tiene una actividad mixta, en parte comercial y en parte industrial, se ha admitido que debe establecerse cuál es la actividad principal.

Este principio planteado por Mario Deveali se ha denominado:

“de la unidad de la empresa” o de “la obligatoriedad genérica industrial” y señala que la convención de la actividad principal de la empresa prevalece sobre las convenciones parciales, cuando éstas últimas refieren a oficios que no son extraños a la explotación, sino accesorios o complementarios . Planteado el caso, es conveniente examinar cuál es el o los rasgos principales de la actividad que es normada por cada convenio colectivo; aquel que contemple la actividad en forma más específica será la aplicable.¹⁶

Este criterio se aplicó en dictámenes del Ministerio de Trabajo, señalándose que la convención aplicable es la que contempla más específicamente a la empresa en cuestión. (“Convenciones Colectivas de Trabajo”, Ed. Rubinzal – Culzoni, págs. 94 a 97).

Vinculando el principio de unidad sindical con las cuestiones de encuadramiento, Víctor Hugo Guida agrega: *“En un conflicto de encuadramiento sindical suscitado entre dos o más sindicatos de actividad, se debe preferir aquel cuya personería gremial comprenda, específicamente, a la actividad principal de la empresa o establecimiento de que se trate”.*¹⁷

En un comentario a un fallo, que será citado más adelante, Juan José Etala (h.) dice que:

¹⁶ Deveali, Mario. “Tratado de Derecho del Trabajo” Tomo II

¹⁷ “Encuadramiento Sindical”, en Jurisprudencia Laboral, dirigido por Juan J. Formaro, T.1, Hammurabi, Pág.258



“... existe un principio que ha sido reconocido históricamente y de forma pacífica por la jurisprudencia: la actividad principal es la que rige en toda la empresa y que no puede ni debe sectorizarse ya que el régimen sindical es vertical, y solamente en el caso de los viajantes de comercio, y porque una ley así lo indica, es horizontal, aún cuando alguna jurisprudencia ha rechazado este criterio y ha aceptado que los viajantes se encuentren comprendidos dentro del convenio colectivo que rige en la empresa”¹⁸.

Hemos observado cuatro autorizadas opiniones, que reflejan lo que es el criterio vigente respecto a la representación, tanto sindical como convencional. Y ellas (como también la opinión generalizada) coinciden en atribuir a los trabajadores de una empresa la representación por actividad, que mejor refleje a la que debe considerarse principal de la misma, dejando de lado aquellas representaciones que sólo comprendan grupos minoritarios del personal.

El criterio de unidad de la representación enunciado, que se reitera y se instituye en defensa de los intereses de los trabajadores, es atacado hoy por los gremios de inferior representación en las empresas, los que pretenden que se encuadre en los mismos a los trabajadores que cumplen funciones correspondientes o, por lo menos, parecidas, a las comprendidas en su personería gremial. Al efecto, se ha dado en los últimos tiempos la ampliación de las personerías gremiales, de tal forma que algunos sindicatos tradicionalmente de profesión, han pasado a ser de actividad.

Particularmente se sostiene, en concordancia con la doctrina y la jurisprudencia, que es la actividad principal de la empresa la que debe determinar la representación sindical. Siempre se puede determinar la actividad principal aunque existan innumerables actividades desarrolladas dentro de la misma. Si es la actividad principal la que determina el ámbito de actuación de una asociación sindical, por ende debe existir una sola entidad gremial dentro de la empresa. Pero ello no es así, ya que en la práctica existen numerosas asociaciones dentro de un mismo ámbito de actuación e incluso con personería gremial.

¹⁸ Etala, Juan José (h).DT enero 2011, Nº 1, Pág. 108.



Estos son los conflictos que se suscitan en la coexistencia de dos o más entidades sindicales dentro de un mismo ámbito de actuación, pero no son los únicos, como ya se analizará más adelante.

A los fines de ir introduciéndose en el nudo de la cuestión que nos ocupa, es importante analizar previamente cuando se produce la secesión de una entidad gremial, lo que se considera fundamental ya que producida la misma no existiría conflicto que resolver a través del encuadramiento.-

II.4. SECESIÓN GREMIAL

Se entiende por secesión gremial, *la formación de nuevos sindicatos dentro de la actividad, oficio o profesión, en donde ya existían asociaciones sindicales formadas.*¹⁹

Conforme a lo estipulado en la Ley 23.551, que regula la temática de los Arts. 28, 29 y 30, podrá concederse la personería gremial a un nuevo sindicato, cuando el número de afiliados cotizantes sea notablemente superior al de la asociación, cuya personería era anterior. El Decreto Reglamentario prevé que la nueva asociación debe superar a la anterior en un mínimo del 10% de los afiliados.

Guillermo López (2000), distingue varias situaciones posibles de secesión:

- a) *Enucleación vertical: cuando ya existe otra entidad vertical u horizontal, en la zona.*

- b) *Enucleación horizontal: cuando ya existe otro sindicato horizontal o vertical que agrupa dicho oficio o categoría en la zona.*

¹⁹ Conf. Rodríguez Manzini, Jorge. op, L.T., Tomo XIX, Pág. 687.



- c) *Enucleación de empresa: sólo puede existir cuando no obre en la zona de actuación otra asociación y en la actividad o en la categoría una asociación sindical de primer grado.*
- d) *Pérdida automática de la personería: la Ley 23.551, establece que la entidad con personería gremial preexistente, perderá la misma y seguirá actuando como asociación con inscripción gremial, cuando la personería sea otorgada a la entidad solicitante.*²⁰

²⁰ López A. Guillermo. "Derecho de las Asociaciones Sindicales" (2000), Pág. 93.



CAPÍTULO III

III.1.- ASOCIACIONES SINDICALES DE PRIMER GRADO. CAPACIDAD JURÍDICA

Las Asociaciones Sindicales son aquellas entidades gremiales formadas por los trabajadores de un determinado ámbito de actuación. Están integradas por adeptos, quienes en Asamblea designan a sus representantes, esto es una Comisión Directiva y un Órgano de Fiscalización. A estas entidades se las denomina como Asociaciones Sindicales de Primer Grado o Sindicatos de Primer Grado.

Los Sindicatos pueden a su vez estar Federados, es decir pueden estar adheridos a Asociaciones Sindicales de Segundo Grado, que son las Federaciones, las que pueden estar nucleadas, a su vez, a una Confederación, que son las entidades gremiales de Tercer Grado.

En nuestro país los Sindicatos pueden asumir diferentes formas y modalidades de funcionamiento. Existen en la Doctrina numerosas clasificaciones, efectuadas ellas desde diferentes puntos de vista, aunque en la Ley 23.551, en su art. 10 prevé una clasificación, discutida en Doctrina sobre si la misma es taxativa o meramente enunciativa.

Esta norma señala tres formas de agrupamiento: a) trabajadores de una misma actividad o actividades afines; b) trabajadores del mismo oficio, profesión o categoría, aunque se desempeñen en actividades distintas; c) trabajadores que presten servicios en una misma empresa.

Néstor Corte (1988), señala, que

“... hablar de carácter taxativo o excluyente a esta enunciación sería desconocer el mandato constitucional del Art. 14 bis, que asegura la libertad de organización sindical, como también el margen de permisividad que garantiza el Art. 19 de la Constitución para todas las



*formas de comportamiento que no estén legalmente prohibidas. Por ello la norma comentaba que los trabajadores puedan optar por módulos diferentes”.*²¹

No obstante la forma que adopten las asociaciones sindicales, la legislación distingue entre entidades simplemente inscriptas y asociaciones sindicales con personería gremial. Ello no obsta a que las asociaciones con trámite de inscripción pueden actuar, mientras estas estén reconocidas por el empleador, tienen capacidad negociadora suficiente para representar a los trabajadores, si el objetivo de las mismas consiste en la defensa de los intereses de los afiliados. Hay autores que sostienen que estas entidades, deben estar constituidas conforme a lo establecido en el art. 46 del Código Civil, es decir por escritura pública o instrumento privado certificado por escribano público, para poder actuar, aunque en la práctica no es así. Por ejemplo en el ámbito municipal, hay numerosas asociaciones que se encuentran con trámite de inscripción, pero al estar reconocidas por las autoridades municipales actúan en representación de los trabajadores, siempre que se encuentren adheridas a una Federación con Personería Gremial.

III.2.- ASOCIACIONES CON INSCRIPCIÓN GREMIAL

El art. 23 de la Ley 23.551, distingue entre las asociaciones sindicales simplemente inscriptas y las que poseen personería gremial. En relación a las asociaciones sindicales simplemente inscriptas, la Ley determina cuáles son sus derechos. En primer lugar establece que a partir de la inscripción de la asociación adquirirá personería jurídica, es decir será considerada sujeto de derechos y obligaciones, especificando los siguientes derechos:

- a) Peticionar y representar, a solicitud de parte, los intereses individuales de sus afiliados;

²¹ Corte, Néstor (1988) "El Modelo Sindical Argentino". Pág. 195.



- b) Representar los intereses colectivos, cuando no hubiere en las mismas actividades o categorías, asociación con personería gremial;
- c) Promover la formación de cooperativas y mutuales, el perfeccionamiento de la legislación laboral y de seguridad social y la educación general y formación profesional de los trabajadores;
- d) Imponer cotizaciones a sus afiliados;
- e) Realizar reuniones o asambleas, sin necesidad de autorización previa.

Tal enumeración no es taxativa, por lo tanto es importante destacar que además de los derechos allí señalados estas asociaciones gozan de determinados derechos o protecciones entre los que se encuentra la estabilidad de los delegados, cuando no existe entidad con personería gremial.²²

López, Guillermo (2000), enumera una serie de derechos o protecciones que gozan las entidades que no poseen personería gremial:

- 1) Derecho a la facultad constituyente: derecho de elaborar sus propios estatutos;
- 2) Derecho a la facultad federación: pueden adherirse a entidades de segundo grado (Federaciones);
- 3) Estabilidad de los delegados;
- 4) Estabilidad de los candidatos a elecciones;

²² Conf. López Guillermo. "Derecho de las Asociaciones Sindicales" Sala VIII, 28/08/2000, " Fascie, Ricardo v. AFJP Previnter S.A. s. Despido".



- 5) Derecho a cierta intangibilidad patrimonial: prohibición de reclamar la devolución de cuotas o contribuciones;
- 6) Derecho a protección contra las prácticas desleales de los empleadores;
- 7) Derecho a la Tutela Sindical: Art 47;
- 8) Derecho al nombre. Asimismo resalta que la ley ha eliminado la facultad de las asociaciones simplemente inscriptas de exigir a los empleadores que actúen como agentes de retención de cuotas sindicales.²³

Sólo son sujetos del régimen de la Ley 23.551 los sindicatos inscriptos y con personería gremial. Los no inscriptos sólo aparecen contemplados en cuanto a eventuales pretenses de la inscripción. El complejo de requisitos sustanciales y formales; derechos y cargas; modalidades de actuación, garantías, etc., establecidos por la ley sólo operan en cabeza de aquéllos. Sólo ellos, en consecuencia, se encuentran legitimados sustancialmente y procesalmente para promover las acciones que la ley prevé.²⁴

III.3.- ASOCIACIONES SINDICALES CON PERSONERÍA GREMIAL

El art. 31 inc. a) de la Ley 23.551, expresamente reconoce la capacidad de las asociaciones sindicales con personería gremial, para defender y representar ante el estado, sin distinguir las funciones de este, los intereses individuales y colectivos de los trabajadores, correspondientes a su ámbito de actuación y es evidente que esa habilitación

²³ López, Guillermo (2000). "Derecho de las Asociaciones Sindicales". Pág. 85, 86.

²⁴ Sala V, 29/08/1990, "Morell, María, y otros, s/ Recurso de apelación".



la autoriza a adoptar todas las conductas y comportamientos inherentes a la defensa de los derechos de sus representados.²⁵

Si el objetivo propio de las asociaciones sindicales consiste en la defensa de los intereses de los trabajadores (art.2 de la Ley 23.551), las acciones sindicales deben contribuir a remover los obstáculos que dificulten la realización plena del trabajador (art. 3 de la ley citada). En tal sentido se puede concluir que la tutela de derechos constitucionalmente protegidos ha de canalizarse por medio de la acción sindical, gozando la asociación profesional con personería gremial de facultades propias de actuación ante la justicia cuando se encuentran en juego derechos de dicha naturaleza. Cuando los sindicatos pretenden salvaguardar derechos e intereses concretos de las categorías de trabajadores que representan, encontrándose legitimados para ello, no corresponde impedir tal actuación exigiendo la necesidad de consentimiento personal de cada uno de los afectados. Si esto sucediera, traería aparejado el impedimento de hecho del ejercicio concreto de la acción sindical en sus aspectos fundamentales, llevando a la frustración de derechos más elevados, consagrados por la CN y los tratados internacionales a ella incorporados.²⁶

III.4.- ASOCIACIONES SINDICALES DE SEGUNDO Y TERCER GRADO

La actividad gremial no sólo se desarrolla a través de los sindicatos, entendidos estos como entidades sindicales de primer grado, sino también por las asociaciones de segundo y tercer grado.

Las Federaciones, asociaciones de segundo grado, se constituyen con los sindicatos que a ella se adhieren. Estas Asociaciones sindicales no representan al trabajador en forma directa, sino que lo hacen a través de las entidades de primer grado, es decir los sindicatos. Ello, por un lado porque no podrían las Federación cubrir tan vasto ámbito de actuación, ya que su personería gremial está dada no sólo para una empresa sino para un

²⁵ Sala II, 23/08/1996, "Asociación de Trabajadores de la Industria Lechera de la República Argentina A.T.I.L.R.A. v. Estado Nacional.

²⁶ Sala VI, 15/08/1996, "UTA y otros v. Estado Nacional P.E.N., s/Amparo".



ámbito de actuación mucho más extenso, por ejemplo dentro de una determinada Provincia o dentro del país. Y por otro lado constituiría una competencia desleal frente al sindicato a ella adherido.

La Ley 23.551, prevé en su artículo 35 que *“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”*

A nuestro entender, ya que no existen datos al respecto, la Federaciones podrán representar a los trabajadores en forma directa cuando la asociación de primer grado, adherida a ella, aún no cuente con personería gremial o inscripción gremial.

Lógicamente no tiene ámbito de actuación una Federación que nucleé a sindicatos de trabajadores municipales, representar a trabajadores de la industria textil, por más que en ella no exista una asociación de primer grado.

Las Confederaciones, son asociaciones de tercer grado y se constituyen con la adhesión de las Federaciones constituidas dentro del ámbito de actuación. Estas entidades pueden representar a las asociaciones de grado inferior, es decir a las de segundo grado, cuando estén adheridas a ella.

Ambas entidades deben contar con personería gremial, la que será otorgada cuando acrediten la adhesión de entidades, con personería gremial, que afilien a más número de trabajadores cotizantes, es decir a las más representativas.

Sus facultades son amplias ya que contando con personería no sólo pueden representar administrativamente a las entidades de grado inferior, sino que también pueden intervenirlas en caso de acefalía o mal funcionamiento en la medida que esté previsto en sus respectivos estatutos.



La renuncia de un sindicato a una Federación o de una Federación a la Confederación, deberá ser notificada a la autoridad de aplicación, dentro de los cinco días de producida, según el art. 23 del Decreto Reglamentario 467/88.²⁷

Tanto en las entidades de segundo y tercer grado, también se suscitan cuestiones de encuadramiento en la misma medida que en las entidades de primer grado. También estos conflictos se han generado en las entidades de cuarto grado como son la Confederación del Trabajo (CGT) y la Confederación de Trabajadores Argentinos (CTA).

En síntesis, se considera que sólo las asociaciones sindicales con Personería Gremial o en trámite de inscripción, pueden ejercer funciones gremiales dentro del ámbito de actuación declarado en su petición y no otra u otras, puesto que la misma será conferida a la asociación con mayor representatividad la cual es acreditada en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, que es la autoridad de aplicación.

²⁷ López, Guillermo, "Derecho de las Asociaciones Sindicales" (2000). Pág. 100.



CAPÍTULO IV

IV.1.- DERECHO DE LOS TRABAJADORES A LA AFILIACIÓN

El art. 4 de la Ley 23.551, establece los derechos de los trabajadores, en relación a su vínculo con la asociación sindical.

Así en el inc. a) menciona el derecho a constituir libremente Asociaciones Sindicales, sin necesidad de autorización previa.

El inc. b) fija el derecho del trabajador a afiliarse a asociaciones ya constituidas, a no afiliarse o desafiliarse.

Néstor Corte (1988), citando el Convenio de la OIT, Art. 2, habla de una doble protección: 1) frente al estado (no requiere autorización previa); 2) frente al empleador, por cuanto su obstaculización constituye una práctica desleal (art, 53, inc. b).

Todo trabajador tiene el derecho de afiliarse al sindicato que representa al sector de su actividad, oficio o profesión, con la sola exigencia de cumplir con los requisitos estatutarios.²⁸

No existe impedimento para que un trabajador se afilie a una entidad de primer grado, salvo las causales previstas en el propio Estatuto Social, las cuales no pueden ser discriminatorias. No obstante ello la decisión de no afiliación por parte de la Entidad Sindical puede ser objeto de revisión ante la Justicia competente.

El art.2 del Anexo A del Decreto Reglamentario, 467/88, enumera taxativamente las causales de rechazo a una afiliación:

- a) Incumplimiento de los requisitos de forma exigidos por los estatutos;

²⁸ Corte, Néstor. "El Modelo Sindical Argentino". Pág. 120



- 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 la medida;
- d) Hallarse procesado o haber sido condenado judicialmente por la comisión de un delito en perjuicio de una asociación sindical de trabajadores, sino hubiere transcurrido un lapso igual al plazo de prescripción de la pena, contado desde que la sanción hubiere terminado de cumplirse.

Una vez presentada la solicitud de afiliación, la Comisión Directiva del Sindicato deberá expedirse en un plazo de treinta días, si no lo hace, se entiende por aceptada. Si por el contrario la rechaza, todos los antecedentes con sus fundamentos de su decisión deberán ser elevados, para su consideración a la primera Asamblea, quien deberá expedirse. Si la decisión de rechazo es confirmada por la Asamblea o Congreso, podrá ser la Entidad Sindical, demandada ante la justicia laboral para su revocación.

El convenio N° 87 contempla en el art. 2 la libre afiliación en cuanto expresa: “los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción 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. Como se advierte el derecho de libre afiliación no contempla la llamada libertad negativa y sólo reconoce el derecho positivo de afiliación (Néstor Corte “El Modelo Sindical Argentino” Editorial Rubinzal Culzoni). Así, en el año 1948 el texto final que sería el Convenio N° 87 de la OIT incluyó sólo la libertad de asociación en términos positivos, con la aclaración de que el objeto de una reglamentación internacional de la materia es garantizar la libertad sindical como medida de protección social de mayor importancia y este calificativo no podía darse naturalmente al derecho puramente negativo de no asociarse. El Convenio antedicho, también, prevé que las organizaciones tienen derecho de organizar libremente



sus actividades y de formular su programa de acción y administración; lo que implica que preserve la autonomía colectiva en orden tanto a la administración y las actividades internas de la entidad como la determinación y administración de los fondos sindicales; lo que supone además la posibilidad de fijar cotizaciones a sus afiliados y en el caso de los trabajadores acordar que aquellas sean retenidas de sus salarios.

IV.2 CUOTA SOLIDARIA

Antes de comenzar con el desarrollo de esta temática es dable aclarar que la misma a pesar de apartarse de la investigación de la cuestión planteada, es de fundamental importancia a los fines de lograr su conocimiento, en cuanto a los derechos y deberes de los trabajadores no afiliados en relación a la participación de los mismos en los convenios colectivos o estatutos de trabajo efectuados por las Asociaciones Sindicales correspondientes. Sin dejar de lado que muchos de estos convenios colectivos o estatutos no se ajustan a las necesidades de los trabajadores en cuanto a su profesión u oficio, y cuya cuota debe ser descontada de manera obligatoria y no “solidaria” en sus respectivos haberes.

A continuación de lo anteriormente mencionado se puede decir que la cuota solidaria es el aporte que oscila entre el 2 y el 3,5% del salario del trabajador no afiliado, que la empresa debe retener y abonar al sindicato, por los beneficios que estos obtienen como producto de la acción sindical.

Las cláusulas convencionales 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.²⁹

Durante muchos años, la interpretación de estas normas se basó en el principio de que, quien debía sostener con su aporte a los gremios era el trabajador afiliado. Excepcionalmente, teniendo en cuenta que también los trabajadores no afiliados se

²⁹ Art.9, segundo párrafo, Ley 14.250 de Convenciones Colectivas de Trabajo.



beneficiaban con las mejores condiciones laborales que se obtenían en las convenciones colectivas de trabajo, se podía establecer, en cada una de ellas, una cláusula de solidaridad, para compensar a la asociación sindical que había participado en su negociación. Así, era común, que en los convenios colectivos se pactara que una porción del primer aumento de salario que se obtenía en el convenio (como pago único), fuera destinado al gremio, como cláusula de solidaridad, por la totalidad de los trabajadores, incluso los no afiliados.³⁰

La doctrina sostiene que el patrimonio de las asociaciones sindicales está constituido por las prestaciones en dinero que reciben para su funcionamiento, entre las cuales están las cotizaciones más conocidas como cuotas sindicales consistentes en un porcentaje de los haberes mensuales de los trabajadores afiliados, excluidas las asignaciones familiares, y las contribuciones de solidaridad, que la entidad sindical tiene derecho a exigir a los trabajadores no afiliados, pues son necesarias para sostener el esfuerzo que demanda la defensa de sus derechos, la negociación y firma de convenios colectivos, y los acuerdos salariales que los actualizan.

Estas contribuciones solidarias son admitidas por la legislación vigente (Art. 37 Ley N1 23.551 y convalidadas por el Comité de Libertad Sindical de la OIT – Organización Internacional de Trabajo – y por el Ministerio de Trabajo, el cual homologó el Acuerdo suscripto por las partes (Asociación Bancaria y ABAPPRA), lo que implica reconocer que ha pasado el control de legalidad y oportunidad del Art. 4 in fine de la Ley 14.250; es decir: conforme a derecho y establece un beneficio concreto. Por lo tanto, la cuota solidaria es válida y legítima.

La jurisprudencia es concordante en idéntico sentido: las cláusulas de solidaridad han sido reiteradamente convalidadas por fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación como por ejemplo; La Cámara Nacional del Trabajo, Sala X, 1999/11/26, “Federación Obrera Ceramista c/Canteras Cerro Negro S.A.”, Suprema Corte de Mendoza; Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala III, “FOCRA C/Cerámica Pilar s/ cobro de aportes”, Corte Suprema de Justicia de la Nación en Fallo 282.269.

³⁰ Conflictos entre gremios. La cuestión del encuadramiento. Funes de Rioja, Daniel. Publicado en : IMP2012-2, 241.



Conforme a la Doctrina y Fallos Jurisprudenciales no existe violación constitucional alguna. Es más, señalan, que no se puede supeditar un beneficio o un bien, que atañe al interés colectivo, al interés meramente individual: los aumentos y condiciones laborales alcanzadas, benefician a todos los trabajadores, afiliados o no a la Organización, conforme a las distintas categorías.

Los convenios colectivos de trabajo actualmente admiten la inclusión de cláusulas que establecen contribuciones de solidaridad a favor de los sindicatos. Sin embargo, existen recientes cuestionamientos sobre su validez.

Los trabajadores no afiliados, de todos modos, sufren retención y no gozan de los derechos ni de los “beneficios especiales” que rigen para los empleados que están afiliados a la entidad sindical. Ejemplo de estos beneficios son el caso de los descuentos en turismo, recreación, hotelería, asesoramiento legal, asistencia a los afiliados, entre otros aspectos.

Esta característica de “detracción obligatoria”, amparada en un convenio colectivo, sumada a que los “beneficios especiales” sólo se aplican a los afiliados, disparan cuestionamientos que no encuentran eco en la normativa vigente y que, por el contrario, ampara su existencia en la Ley 14.250.

Los porcentajes que les son detraídos a los trabajadores pueden oscilar entre el 2 y el 4% según sea el caso.

El objetivo es, entre otros aspectos, que los empleados no afiliados contribuyan equitativamente a sostener el accionar gremial de las entidades sindicales y gozar de beneficios, por ello hay quienes son partidarios y defienden la cuota de solidaridad, a modo de ejemplo, Adrián Faks, (2010)³¹, señaló que:

“mientras la ley 20.744 – Ley de Contrato de Trabajo – indica una licencia de por ejemplo 10 días, el convenio puede extender el período a

³¹ Sénior manager del Departamento de Tax and Legal de la firma Price Water house Coopers.



15 o 20 días beneficiándose en igual manera quienes estén afiliados o no al sindicato de la actividad respectiva”.

Es por ello que sostuvo el especialista que esto juega como una especie de compensación a dicha “cuota solidaria”. En igual sentido, precisó que los aumentos que rigen para una actividad – tal es el caso de los recientes incrementos salariales del orden del 19% - son válidos para todos los trabajadores que la realicen, de modo que el beneficio también les es aplicable a los no afiliados. En estos fundamentos se basan quienes sostienen la validez legal de las cuotas referidas.

A tal punto está instaurada la práctica de estas contribuciones de parte de los trabajadores que incluso varios convenios contemplan, es decir el pago de un porcentaje análogo por parte de los empleadores.

Por otra parte, la Ley 23.551 señala que el patrimonio de las asociaciones sindicales de trabajadores se constituye de “las cotizaciones ordinarias y extraordinarias de los afiliados u contribuciones de solidaridad que pacten en los términos de la ley de convenciones colectivas”, de modo que la retención cuenta con sustento legal.

Si bien se trata de una “imposición” para el trabajador, Adrián Faks aclaró que *surgen de un convenio colectivo*, lo cual conlleva la idea de un acuerdo de partes – cámaras y sindicatos -, ante lo cual no resulta factible considerar que los trabajadores pudieran renunciar a la retención con el fin de percibir un mayor sueldo de bolsillo. En este sentido, aclaró: *“hoy no existe la posibilidad de que el trabajador opte porque le sea o no retenido un porcentaje de su sueldo como cuota sindical, al menos no lo contempla la ley argentina”.*

El análisis del marco normativo vigente permite concluir sobre aspectos comunes y particulares de cada actividad.

La gran avalancha de acuerdos salariales generada en los últimos meses volvió a poner en el tapete la suerte de las controvertidas “cuotas” o “aportes solidarios”, que



muchos sindicatos descuentan mensualmente de los ingresos de trabajadores afiliados y no afiliados.

Otro elemento disparador fue el reciente fallo de la Justicia porteña en lo contencioso administrativo que dejó sin efecto el aporte solidario convenido entre la Asociación Bancaria y la Asociación de Bancos Privados Argentinos (Abapra) en una renegociación salarial homologada por el Ministerio de Trabajo.

Las dudas pasan por la legitimidad de ese tipo de contribuciones, a partir de que la ley de negociación colectiva sólo las habilita, si son fijadas por un convenio colectivo integral y no por un mero acuerdo salarial.

De esta manera, y ante planteos judiciales que permanecen en trámite, especialistas coincidieron en que deberá ser la Justicia laboral la que defina **la viabilidad de fijar ese tipo de cuotas establecidas a través de un acuerdo que se limite a elevar salarios**, pasando por alto la literalidad de la ley.

En particular, el artículo 9 de la Ley 14.250 dispone que una convención colectiva podrá contener cláusulas que acuerden beneficios especiales en función de la afiliación a la asociación profesional de trabajadores que la suscribió, las cuales podrán ser válidas no sólo para los afiliados, sino también para los no afiliados.

Así, la ley de negociación colectiva sólo legitima esos aportes cuando son dispuestos en un convenio integral.

Según el abogado **Héctor García** (2010):

La propia autoridad laboral precisó que casi el 30% de los convenios o acuerdos colectivos negociados desde 2002 a 2005 incluyeron algún tipo de aquellas cotizaciones. A ello agregó que el debate pasa por dos situaciones: en qué marco fueron dispuestas y en qué término de vigencia.

El primero de ellos pasa por si fueron convenidas en el marco de acuerdos colectivos de naturaleza salarial y no en convenciones colectivas de trabajo o instrumentos

colectivos, cuyo contenido sea más enriquecedor en materia de condiciones de trabajo que la reformulación de las escalas remuneratorias.

Y el segundo, por si fueron pactados por una vigencia que excede el término inicial proyectado en el acuerdo donde se estipulan, es decir permanecen vigentes más allá del plazo por el que se fijó el aumento salarial. En este último punto, García aseguró que *si se pacta mediante un acuerdo un incremento en las remuneraciones por seis meses el aporte solidario debería tener la misma duración y no proyectarse en el tiempo hasta una nueva convención.*³²

En la misma línea, el laborista **Esteban Carcavallo** aseguró que:

Constituye un “exceso” la posibilidad de fijar aportes solidarios en el marco de una negociación salarial, ya que la ley sólo lo admite a través de una convención referida a modificaciones en las condiciones generales de trabajo y no sólo a aumentos en las remuneraciones.

Hasta el momento, la justicia del trabajo se pronunció sobre si estos aportes afectan no sólo a los afiliados a una asociación sindical sino también a quienes no lo estuviesen, o si el agente de retención (el empleador) puede cuestionar o no la obligación, entre otros.

Toda representación – legal o convencional – autoriza judicialmente al representante o mandatario a recuperar los gastos que ella ocasiona (art. 2288 del Código Civil) y que el sindicato que negocia y celebra una convención colectiva de trabajo – cuya eficacia general, erga omnes, comprende a los no afiliados – lo hace en representación de todos los trabajadores del sector sin excepciones, surgiendo en consecuencia la obligación solidaria de todos ellos de contribuir económicamente a la contraprestación del servicio que han recibido de la organización sindical (en esta tesitura se enrolan Krotoschin, Vázquez

³² GARCIA, Héctor Omar, 2010. Los conflictos intersindicales e intrasindicales en su tratamiento administrativo y en la jurisprudencia. En Jorge Rodríguez Mancini (Director). Derecho de Trabajo. T. III. Editorial Astrea, Buenos Aires.



Vialard, Centeno, Bronstein, Perugini, Rodríguez Mancini y Corte; entre otros – ver Manual de Derecho Colectivo de Néstor Corte, pág. 373). Vale aclarar que doctrinariamente los autores citados difieren en cuanto a la causa fuente de la obligación contributiva. Para algunos, como Vázquez Vialard Antonio (“el Sindicato”):

La relación jurídica que se establece entre el sindicato y los trabajadores no afiliados debe ser encuadrada en la figura civil de la gestión de negocios, que faculta al gestor a reclamar a la parte beneficiada los gastos que ha demandado ésta gestión útil.

Para otros como Krotoschin se trataría de *una estipulación a cargo de terceros derivada de la capacidad de representación que la ley reconoce al sindicato con personería gremial respecto de todos los trabajadores de la actividad, profesión o categoría, inclusive los no afiliados (“instituciones”)*.

IV.3.- DEBERES DEL EMPLEADOR

Guillermo A. López, enumera alguna de las formas de actividad de las entidades sindicales que a su vez, marcan los deberes de los empleadores en su relación con los sindicatos.³³

- a) *En primer término su obligación a la negociación colectiva. No hay libertad sindical, allí donde la negociación colectiva no existe o es restringida.*

La negociación colectiva lleva ínsito el derecho de reconocimiento, por parte de los empleadores, de las organizaciones sindicales legalmente inscriptas o con personería gremial.

³³ López, Guillermo A.F., "Derecho de las Asociaciones Profesionales", Pág. 95, 96.

- b) *En segundo lugar el deber de negociar libre y voluntariamente. El Convenio N° 98 de la OIT, ha establecido como violatorios de la libertad sindical, los condicionamientos o costos en las negociaciones. Pueden incluirse en la negociación cualquier tema o materia atinente al derecho de los trabajadores.*
- c) *En tercer lugar el derecho de la participación.*

Ninguna de estas actividades puede ser prohibida, coartada o limitada por los empleadores, además de otras que están previstas en la Ley, como ser el trato discriminatorio para los trabajadores afiliados a una asociación sindical; la modificación en las condiciones laborales de los miembros de las comisiones directivas, cuestionar la representatividad de la asociación; ejercitar coerción sobre los trabajadores impidiendo su afiliación sindical, promover la desafiliación o canalizar el ingreso a una organización determinada, etc. (Spyropoulos Georges (1956)).³⁴

IV.4 CONDUCTAS CONSIDERADAS PRÁCTICAS DESLEALES

Motiva el desarrollo de esta temática la entrevista efectuada al jefe de personal de una empresa de provisión de servicios públicos, en la que conviven más de cinco entidades sindicales diferentes, siendo el de mayor representación el Sindicato de Luz y Fuerza. Ante las cuestiones planteadas sobre esta temática proporcionó respuestas que configurarían tipos de prácticas desleales, en perjuicio de los trabajadores. Al mismo se le formularon dos preguntas: a) ¿Quién decide a qué asociación sindical debe pertenecer el trabajador? Y b) ¿Cuál es el motivo por el cual se está obrando de esta manera, ya que el empleado afiliado o no debe contribuir “solidariamente” con un porcentaje de sus haberes a la Entidad Sindical?. A la primera pregunta respondió que es el empleador quien decide cual es la entidad sindical que se corresponde mejor con la actividad que realiza el

³⁴ Spyropoulos, George, La Liberté Syndicale, París, 1956, esp. 3° parte, p. 389 y ss.



trabajador, y no el trabajador mismo quien decide con qué entidad sindical se siente mejor representado o cuál de ellas se ajusta mayormente a sus necesidades. Y por consiguiente, ante la segunda cuestión, con mayor agravio aún, manifestó que se actúa de esta manera porque a la empresa no le conviene económicamente que los trabajadores se afilien al Sindicato de Luz y Fuerza, ya que el mismo en su convenio colectivo de trabajo estipula mayores beneficios tanto laborales como económicos para sus afiliados, que las demás entidades sindicales que conviven en la misma.

Ante las respuestas proporcionadas nace la necesidad de consultar con varios empleados adheridos a distintos sindicatos y de distintas áreas de la empresa sobre la conformidad o no a esta estipulación. De ello surge de manera considerable la disconformidad por parte de los mismos por ver menoscabada su libertad de elección en relación a quienes van a representar sus derechos en cuanto a su condición de trabajadores.

Otro de los puntos que reviste importancia para desarrollar este tema, son las diferencias que se suscitan dentro del ámbito laboral para aquellos empleados que no están afiliados a ninguna entidad sindical con respecto a los que sí lo están. Un ejemplo claro de ello lo constituyen los ofrecimientos de ascensos a cargos de mayor rango bajo la condición de no afiliarse a ningún sindicato. Por todo lo anteriormente mencionado se considera dable el análisis de este punto, para de esa forma hacer conocer cuál es el actuar desleal del empleador, en qué momento se produce y cuáles son las sanciones correspondientes para que cese el mismo y se tenga en cuenta el derecho del trabajador a la libre elección de sus representantes.

Para Claudio Palavecino, la regulación de las prácticas anti sindicales son una protección a la acción del sindicato, cuya finalidad es la de evitar presiones morales o materiales que puedan desvirtuarla, sobre todo en la etapa de negociación colectiva y principalmente fundamentado en el principio de la libertad sindical.

Este autor define a las prácticas desleales o anti sindicales como *“ciertos hechos de autoría del empleador, o de los trabajadores o de las organizaciones sindicales, en su*

*caso, que tienen por objeto atentar en contra de la libertad sindical o de la autonomía de funcionamiento de aquellas”.*³⁵

El convenio 98 de la O.I.T., ratificado por la República Argentina, por Decreto Ley 11.594/56, en su art. 1 establece: “... los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical con relación al empleador...”. El art. 2 del mismo convenio determina “... 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, y durante las horas de trabajo con el consentimiento del empleador...”.

Como se ve, las disposiciones del convenio, que tienen jerarquía superior a las leyes (art. 75 inc. 22 CN), protegen al trabajador de las prácticas anti sindicales. Sin embargo, la noción legal de la práctica desleal, si bien comprende a las prácticas anti sindicales, es más amplia que esta.

Se ha definido a las prácticas desleales como “las acciones u omisiones contrarias a la ética de las relaciones del trabajo”.

Se trata de actos u omisiones prohibidos por la ley, descriptos en ella y que, por ser pasibles de sanciones si bien no son asimilables a los delitos previstos por el código penal, deben aplicarse a su juzgamiento ciertos principios propios de derecho contravencional (principio de legalidad, proporcionalidad entre la falta y la graduación de la sanción, non bis in ídem, aplicación de la norma sancionatoria más benigna, principio de favor al imputado).

En síntesis, se trata de prácticas contrarias a la ética de las relaciones profesionales de los empleadores o asociaciones profesionales. La práctica desleal es una conducta típica – debe estar prevista legalmente- del empleador o de las asociaciones

³⁵ Claudio Palavecino. Tutela Laboral. 2003. Chile.



profesionales que los agrupan y que en forma directa o indirecta por acción u omisión, tiene como propósito obstruir o dificultar el normal desarrollo de las actividades de las asociaciones sindicales.

La Ley 23.551, en el art. 53, estipula distintos casos de prácticas desleales de los empleadores hacia los trabajadores. La enumeración es taxativa, de modo que no pueden considerarse prácticas desleales otras conductas análogas aún cuando pudieran encuadrar en ese concepto. Ello obedece a que las sanciones a las cuales pueden dar lugar (multas administrativas) son de carácter cuasi penal, rigiendo – por ende – el principio de improcedencia de aplicación de pena sin ley previa.

En caso de advertirse la existencia de una práctica desleal, la asociación sindical debe efectuar la denuncia ante el Ministerio de Trabajo, y éste – en caso de constatarla – puede sancionar a la empresa con una multa. Dicha sanción es apelable ante la justicia del trabajo en cuyo ámbito territorial se produjo la práctica desleal.

Están legitimados para promover la denominada querrela por práctica desleal tanto la asociación sindical (simplemente inscripta o con personería gremial) como el trabajador individualmente, pudiendo iniciarla ambos en forma conjunta.

Resulta competente para entender en dicha querrela (que es un proceso de conocimiento) el juez o tribunal del trabajo de la jurisdicción que corresponda (conf. Art. 63, inc.1).

El art. 53 enumera las siguientes prácticas desleales:

- 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 reguladas por esta ley.



- 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 de la entidad gremial en los lugares de trabajo.



El art. 55 dispone que las prácticas desleales se sancionen con multas que serán fijadas de acuerdo a los arts. 4 y ss., Ley 18.694 de infracciones a las leyes de trabajo. La Ley 18.694 fue derogada por el art. 15 inc. 1, del anexo II de la Ley 25.212 (BO del 6/1/2000); el Régimen General de Sanciones por Infracciones Laborales está regulado en dicho anexo II. Por ello, la remisión a los arts. 4 y 5, Ley 18.694 que realiza el inc. 1 del artículo en análisis debe entenderse referenciada a la nueva regulación legal (arts. 5, puntos 2, 3 y 4 y 8, punto 1 del anexo II, Ley 25.212), que prevé multas desde un mínimo de \$250 hasta un máximo de \$5000 por cada trabajador afectado en caso de pluralidad de damnificados; dicho máximo puede agravarse en caso de reincidencia adicionándoles “una suma que 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”.

En caso de que la práctica desleal sea cometida por una asociación profesional representativa de empleadores, el inc. 2 otorga facultad al juez competente para fijar el monto de la multa.

El propósito de la norma no es sólo sancionatorio sino también reparador, se dispone que en caso de condenarse a cesar en la práctica desleal (si no fuese de comisión instantánea sino continuada en el tiempo) y mantenerse la reticencia del infractor, el importe originario de la multa se incrementa en razón de 10% por cada cinco días de mora en el cumplimiento de la orden judicial. Al contrario, el cumplimiento en tiempo y forma de la condena puede (es facultad del juez así disponerlo) beneficiar al infractor, ya que en tal supuesto se halla en condiciones de solicitar una reducción de la multa de hasta el 50% (inc. 4).

La destinataria del importe de las multas es la autoridad administrativa del trabajo (inc. 3), que debe aplicarlo a mejorar el servicio de inspección del mismo.

Sin perjuicio de lo establecido en el inc. 3, se faculta a los perjudicados por las prácticas desleales para requerir la imposición de astreintes (condenaciones conminatorias



de carácter pecuniario) al empleador o asociación infractora, a fin de hacer cesar la práctica desleal.

El propósito de tal disposición (dado que el importe de las multas tiene como destinatario al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social) es incentivar al damnificado por la infracción a denunciarla, ya que el monto de las astreintes se establece en su favor (inc. 2 in fine).

Contrariamente a lo dispuesto en anteriores ordenamientos legales, no se ha fijado ningún plazo de caducidad, por lo cual corresponde entender que únicamente opera el plazo de prescripción regulado en el art. 256, LCT. Ello lo corrobora el art. 11 del anexo II, Ley 25.212, que fija en dos años el plazo de prescripción “de las acciones emergentes de las infracciones previstas en esta ley”, así como también de las sanciones impuestas, en cuyo caso se computa desde el momento en que quedan firmes.

La práctica desleal es toda conducta del empleador directa o indirectamente se halle dirigida a menoscabar, perturbar u obstruir la acción y el desarrollo de las asociaciones profesionales y de los derechos que en su consecuencia se reconocen a los individuos. Se trata, pues, de un comportamiento manifestado por el empleador contrario a la ética, lealtad y buena fe que debe gobernar toda relación laboral. Es claro que la noción de práctica desleal resulta más amplia que la de práctica anti sindical, por cuanto ésta última refiere a aquellas conductas destinadas a limitar, perturbar o suprimir la acción sindical mientras las primeras importan actitudes contrarias a la ética y lealtad que debe imperar en la relación laboral, por ende, en función de la amplitud de esta última definición, debe inferirse que la noción de práctica anti sindical queda incluida dentro del concepto de práctica desleal. Frente a tal comportamiento antijurídico, la Ley 23.551 articula un instituto específico, contemplado en sus arts. 53 y concordantes, destinado a recabar la protección que garantice aquél derecho vulnerado.

A esos fines, tipifica las acciones u omisiones que comportan prácticas desleales y contrarias a la ética de las relaciones profesionales del trabajo, y sanciona a los infractores con multas que irán a parar al Ministerio de Trabajo. No obstante, la sentencia que haga



lugar a la querrela promovida debe condenar al accionado a reparar las consecuencias de la práctica desleal, si ello fuere posible, mediante el cese de la medida que la hubiere producido, o la realización de los actos que resultan idóneos para ello, conforme la decisión calificadora del juez.³⁶

En nuestro país existen y existieron numerosos casos de prácticas desleales. Durante el año pasado hubo casos de empleadores que no respetaron los convenios colectivos. Hubo además algunos despidos flagrantemente anti sindicales, como por ejemplo, el caso de los 25 empleados de una fábrica de neumáticos despedidos por pertenecer al sindicato.

En 2005 la Corte Suprema derogó las leyes de “punto final” y “obediencia debida” y comenzaron los juicios por terrorismo de estado. La seguridad de los testigos se convirtió en una seria preocupación, debido a intimidación sufrida por algunos de ellos, incluso la desaparición de un testigo clave de 77 años de edad.

El Sindicato Único de Trabajadores del Neumático Argentino (SUTNA), de Córdoba, afiliado a la CTA entró en conflicto con la empresa “Neumáticos de Avanzada” a principios de agosto cuando NA empezó a despedir a los trabajadores que se habían afiliado al sindicato. El conflicto se endureció cuando la empresa se mostró abiertamente hostil a las acciones de huelga de SUTNA, en apoyo de 25 miembros despedidos. En octubre empeoró la situación, cuando los sindicalistas fueron hostigados e intimidados. Un guardia de seguridad le dijo al Secretario General Adjunto de SUTNA, Rubén Silva, que hablaba con los huelguistas, “que le iba a romper los huesos”. NA se niega a participar en una reconciliación obligatoria, rechazando así toda posibilidad de diálogo. El conflicto empezó después de la firma, por primera vez en 31 años, de un acuerdo nacional para el sector del caucho con la asociación de empleadores.

En conclusión a esto se puede afirmar que es necesario que todo trabajador conozca de manera detallada cuáles son sus derechos, pero también cuáles son los

³⁶ Peretti, Sergio. Bloise, Leonardo (2000). Instituciones del Derecho del Trabajo. Prácticas Desleales. Rec. Urbeetius.org/.../Instituciones.



verdaderos deberes del empleador en cuanto a la relación para con ellos, y en qué momento el empleador traspasa los límites de su poder provocando una violación a los derechos y libertades de los trabajadores. De esta forma no sólo se protege los derechos de los mismos sino que también se pone un freno a las liberalidades efectuadas por los empleadores en perjuicio de sus dependientes, produciéndose un cierto aprovechamiento por parte de aquellos ante la (muchas veces) ignorancia de los trabajadores quienes no luchan individualmente por lo que les corresponde y dependen de la asociación sindical que los representa para ello.

CAPÍTULO V

V.1 PROCEDIMIENTO PARA LA SOLUCIÓN DEL CONFLICTO INTERSINDICAL. CLASES

A los fines de abordar la presente temática, es necesario tener presente que, las partes involucradas son diferentes en uno y otro tipo de encuadramiento: mientras en el convencional son: un trabajador (o un grupo de ellos) o una asociación profesional de trabajadores y un empleador, y el objeto de la contienda, es determinar cuál es el CCT aplicable en la relación laboral existente entre ambos, en el sindical, los sujetos involucrados son dos entes colectivos: asociaciones profesionales con personería gremial, y el fin es determinar cuál de los dos tiene aptitud para representar los intereses de un determinado sector.

El conflicto de encuadramiento convencional, puede producirse cuando entran en pugna:

1) un convenio celebrado por una asociación profesional “horizontal” (asociación por profesión u oficio) y otro suscripto por una “vertical” (asociaciones por actividad). José Daniel Machado, sostiene que

“...si se observa que la relación de trabajo puede estar atrapada por los ámbitos profesionales de un convenio vertical y de otro horizontal, la regla es que el primero desplazará al segundo salvo cuando el empleador del que se trate en concreto haya estado representado en la negociación colectiva horizontal, señalando también, atinadamente, que esa es la solución que emerge del Plenario C.N.A.T. N° 36 “Riso c. Química La estrella” que estableció: “ En los casos en que el empleador tenga a su servicio trabajadores que realizan tareas distintas de las de su actividad específica, no debe considerárselo comprendido en las

*convenciones colectivas que contemplan especialmente la profesión u oficio de estos trabajadores “.*³⁷

Un caso habitual de colisión, se da con el típico sindicato “horizontal”, el de los viajantes de comercio, y otros verticales (ej. Alimentación, que prevé la rama de corredores, vendedores y cobradores) y la misma debe resolverse a favor del primero, por disposición legal, el art. 3 de la ley 14.546, aún cuando la Ley 23.551 es posterior, pero reviste el carácter de “general” y mantiene su vigencia.³⁸

2) Cuando quienes se encuentran en pugna son dos convenciones colectivas de trabajo de “actividad” u “horizontales”, lo que cabe es compulsar el ámbito de aplicación personal de los CCT pugnados, el cual está dado por la representatividad de los respectivos firmantes. Y ello es así, por cuanto ningún empleador no afiliado puede quedar obligado por un CCT, si no intervino en la negociación del mismo como integrante del sector patronal, ya sea por estar afiliado a una asociación profesional empresaria o por lo menos un grupo representativo de empleadores de la actividad. Tal es, por otra parte, lo que se desprende del art. 16 de la Ley 14.250 (reformada por la Ley 25.877), según el cual:

“Los convenios colectivos tendrán los siguientes ámbitos personales y territoriales conforme a los que las partes acuerden dentro de su capacidad representativa...”

Debe recordarse, por otra parte, un viejo plenario de la CNAT, el N° 74 que declaró inválida una resolución de la autoridad administrativa del trabajo por la cual se imponía como obligatorio un CCT a un sector pese a que la Cámara que había intervenido en la negociación se había negado a suscribir y acordar. La única excepción que podemos considerar como viable, es la establecida por el art. 10 de la Ley 14.250, por la cual se contempla la posibilidad que el Ministerio de Trabajo, y a pedido de parte, extienda la obligatoriedad de un CCT a zonas no comprendidas en el ámbito de la misma en la forma y condiciones que establezca la reglamentación.

³⁷ Machado José Daniel. Cit. por César Vallejo y Daniela Gómez Carelli en “Encuadramiento Sindical” recuperado carreradederecholaboral.netne/art2.doc

³⁸ López. Guillermo. Rodríguez Mancini

En este sentido, la jurisprudencia es mayoritaria en declarar que:

“El ámbito de aplicación de los convenios se encuentra dado... por la representatividad de los respectivos firmantes... y de allí que... no puede quedar obligado por el convenio un empleador si no intervino en el mismo en representación del sector patronal, una asociación patronal o al menos, un grupo de empleadores de dicha actividad”. Como vemos no basta con verificar la representación del sector gremial sino que también debe analizarse la que le corresponde a la parte empresaria.³⁹

Para resolver los conflictos de encuadramiento sindical, necesariamente deben cumplirse los siguientes pasos:

V.2 VÍA ASOCIACIONAL

El art. 59 de la Ley 23.551, de asociaciones sindicales, establece el procedimiento que deben seguir éstas, cuando pretenden incorporar a su ámbito a trabajadores comprendidos en el de otra asociación. Las cuestiones de encuadramiento deben ser resueltas por la Justicia, pero la norma citada impone la obligación de recurrir a un procedimiento administrativo previo, del que deben participar ambas asociaciones en conflicto.

Las partes interesadas deben agotar la vía Asociacional, que consiste en someter la cuestión al pronunciamiento de la organización gremial de grado superior a la que se encuentren adheridas, o a la que estén adheridas las federaciones que integren. Es decir, si el conflicto se da entre asociaciones de primer grado, el conflicto debe someterse a la de segundo grado (Federación) que ambas integren. Cuando intervienen asociaciones de segundo grado, la presentación deberá efectuarse ante una de tercer grado (Confederación), a la que las dos pertenezcan.

³⁹ Scotti, Héctor Jorge. Dubra, Diana. Publicado en DT 2010, Oct, 2635.



Cuando se da este segundo caso y ambas asociaciones tienen como asociación de grado superior, a la C.G.T., las presentaciones deben efectuarse ante la Comisión Arbitral, que es un organismo creado por el Estatuto de la central de trabajadores, compuesto de cinco miembros, cuya función es mediar en los conflictos entre entidades y, en caso de ser necesario, emitir un fallo arbitral.

El fallo que resulte es recurrible, de acuerdo a lo también destinado por el Estatuto de la C.G.T., ante el Comité Central Confederal y el Congreso, y con ello se agota el procedimiento.

La Ley determina que la intervención de la asociación gremial de grado superior tiene un plazo máximo de sesenta días hábiles para expedirse. En el caso de la C.G.T., hay diferencias de interpretación entre los autores, ya que algunos se inclinan por sostener que ese plazo sólo rige para la actuación de la Comisión Arbitral y otros sostienen que se refiere a la totalidad del procedimiento. Parecería ser que esta última es la solución adecuada, ya que, de otra forma, la segunda instancia de la central de trabajadores no tendría plazo para expedirse, lo que puede llegar a constituir un desconocimiento de derechos para la asociación que instó el procedimiento.

Tanto la asociación que promueva la vía Asociacional, como la asociación de grado superior que recibe el procedimiento, deben notificar el hecho a la autoridad de aplicación, dentro del término de diez días.

Si el procedimiento ante la asociación de grado superior se prolonga por más de 60 días hábiles sin haberse dictado resolución, el art. 59 de la Ley 23.551 autoriza a que, cualquiera de las asociaciones en conflicto, pida la intervención del Ministerio de Trabajo, el que también debe expedirse en un término similar.

El Decreto Reglamentario 1040/01 establece que, además del caso referido, la autoridad de aplicación tiene competencia para tratar el conflicto, cuando las asociaciones involucradas en el mismo no tengan una común de grado superior (ejemplo: una Federación adherida a la C.G.T. y otra a la C.T.A.).



La resolución definitiva tomada por la asociación sindical de grado superior o el Ministerio de Trabajo, es apelable ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, la que tiene competencia exclusiva para entender y decidir en cuestiones sobre encuadramiento sindical. Las asociaciones gremiales, en caso de agotarse los sesenta días sin una decisión de la de grado superior, podrán recurrir directamente a la Cámara, sin necesidad de pasar previamente por el Ministerio de Trabajo.

La apelación tiene carácter suspensivo, por lo que, la decisión administrativa sea favorable al nuevo encuadramiento, no será necesario el pedido de una medida cautelar de no innovar, ya que no resultará obligatoria, en tanto no sea confirmada por la Cámara Judicial.

El decreto 1040/01 reconoce a los empleadores el derecho a iniciar acciones de encuadramiento ante el Ministerio de Trabajo, con el fin de que se establezca a qué asociación corresponde la representación en la empresa, en los siguientes supuestos:

- a) Cuando se produzcan en la empresa conflictos de representación sindical múltiple.
- b) Cuando los conflictos de representación sindical pudieran causar en la empresa una alteración de los regímenes salariales o de retenciones de aportes.
- c) Cuando acrediten que, a través del procedimiento de encuadramiento sindical, pueden corregirse eventuales asimetrías laborales de orden convencional.

Salvo en estas circunstancias de excepción, los procesos de encuadramiento son ajenos a los empleadores. Las razones que lo justifican son explicadas por Ricardo J. Cornaglia:

“... habilitar a los empleadores para que actúen como disparadores de los conflictos entre sindicatos y tornarlos en árbitros en el cumplimiento de sus obligaciones objetivas en esta materia, gravitando en función de sus

propios intereses en las disputas entre sindicatos, implica una violación al principio de autonomía sindical”⁴⁰.

Sin embargo, la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el fallo “Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Alimentación c/Ministerio de Trabajo”, conocido como “Café La Virginia”, admite la intervención de los empleadores, en los procedimientos cuando demuestren fehacientemente algún tipo de perjuicio. Manifestó la Corte:

“... con el cambio de encuadramiento del personal de la empresa, se induce a ésta al acatamiento de... un abrupto y sorpresivo viaje referente a la alteración de los regímenes salariales y de retenciones y aportes con finalidad sindical y asistencial...”⁴¹

Cabe aclarar que los procedimientos de encuadramiento convencional siempre son referentes a casos individuales. Como se establece en la Doctrina:

“La jurisprudencia ha reiterado en distintos fallos que ni el Ministerio de Trabajo ni los jueces tienen atribuciones para realizar un encuadramiento convencional con alcance general. Porque aún para el dictado de una sentencia meramente declarativa nos encontramos frente a un conflicto individual de derecho (CNTrad. Sala IV, 29/07/88, Sindicato de Choferes, Camiones y Afines c/Estado Nacional DT 1989-B, 1148). Y aunque el Ministerio de Trabajo de la Nación encuadre a los trabajadores y a la empresa demandada en un determinado convenio colectivo de trabajo, tal disposición sólo puede tener por efecto el encuadramiento sindical disputado ante esa sede”: (“Tratado Práctico de Derecho del Trabajo”, T.III, La Ley, pág. 235, nota 5).⁴²

⁴⁰ Cornaglia, Ricardo. “Derecho Colectivo del Trabajo-Derecho Sindical”. La Ley. Pág.:333

⁴¹ CSN.Fallo” Sindicato de trab.de la Ind. de la alimentación c/Ministerio de Trabajo”.ED.169,264

⁴² Funes de Rioja, Daniel. " La Cuestión del Encuadramiento" (2012)

Hay que reconocer que en la historia sindical Argentina, han existido confrontaciones de este tipo, prevaleciendo entre los dirigentes, el criterio contemporizador y conciliador.

V.3 ALCANCE DE LA LEY 23.551:

El artículo 59 de la Ley 23.551, prevé que los sindicatos contendientes deben “agotar la vía Asociacional”. Este requisito sólo puede exigirse cuando ambos se encuentran adheridos a un sindicato de grado superior. Juan José Etala plantea “...*que pueden dos sindicatos con personería gremial de primer grado que se encuentran adheridos a la Central de Trabajadores de Argentina (CTA) recurrir a esta asociación de grado superior para que resuelva una cuestión de encuadramiento, dado que la CTA no cuenta con personería gremial. El mencionado doctrinario se inclina por la respuesta afirmativa en razón de que la personería gremial sólo es exigible a los sindicatos que mantienen la controversia (Etala Juan José (h.) (2007) Pág. 167).*”

Terminada la vía Asociacional, cualquiera de los sindicatos puede recurrir a la vía administrativa, y una vez “agotado el procedimiento administrativo, quedará expedita la acción judicial” (artículo 59 de la Ley 23.551). El mismo artículo dispone que la resolución de encuadramiento emanada del órgano sindical competente o de la autoridad administrativa, “será directamente recurrible ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo”. El artículo 59 de la Ley 23.551 es complementado por el artículo 62 incisos b) y e) de la misma Ley; reglamentado por el Decreto 1040/01 que prevé la intervención del empleador en el trámite de encuadramiento sindical. Luego de agotada la vía Asociacional – si el procedimiento ha sido promovido por alguna de las asociaciones sindicales involucradas -, el Ministerio de Trabajo deberá, mediante una inspección en cada una de las empresas involucradas, determinar – entre otros elementos – las actividades principales y accesorias de los distintos establecimientos y de los trabajadores objeto de encuadramiento,

para así contar con datos y elementos objetivos que, sumados a los que pueda aportar las partes, permitan echar luz sobre la controversia. Agotado el procedimiento administrativo, queda a su vez expedita la intervención de la autoridad jurisdiccional competente (Cámara Nacional de Apelaciones de Trabajo), a través de dos posibles vías: 1- Si media resolución – de la autoridad administrativa o de la vía Asociacional – la parte afectada puede recurrir a la Cámara de Trabajo por vía de recurso (Art. 62 inc. b Ley 23.551). 2- Si no ha mediado resolución de la autoridad administrativa, sino silencio de la administración, la parte afectada, vencidos los plazos respectivos, debe promover acción ante la Cámara, la que se sustanciará de acuerdo a las normas del proceso sumario (Art. 486 a 497 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación; Art. 62, Inc. e, y segundo párrafo, Ley 23.551). La Cámara de Apelaciones del Trabajo podrá ordenar las medidas para mejor proveer que considere convenientes, y proveerá asimismo la producción de las pruebas ofrecidas 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 sus sustanciación.

Artículo 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 vía de recurso de apelación o de acción sumaria, según los casos, y en la forma establecida en los artículos 62 y 63 de la presente ley.⁴³

Artículo 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 las resoluciones administrativas definitivas que decidan sobre otorgamiento, de personería gremial, encuadramiento sindical u otros actos administrativos de igual carácter, una vez agotada la instancia administrativa;*

⁴³ Ley 23.551 Asociaciones Sindicales y Profesionales de Trabajadores.



- 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 artículo 36 de esta ley.*

Las acciones 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 proveerá la producción de las pruebas ofrecidas 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 artículo 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.

V.4 AUTORIDAD DE APLICACIÓN. COMPETENCIA

La dirección Nacional de Asociaciones Sindicales, ante un pedido de encuadramiento sindical prioriza que la entidad peticionante acredite que ha agotado la vía Asociacional para dar por habilitada o no su competencia. Si no se agotó esa vía, deberá hacerlo como requisito previo. A tal fin, deberá presentarse constancia de la entidad de grado superior de haber recepcionado tal petición con sesenta (60) días de anticipación a la presentación del nuevo trámite. En dicha oportunidad, también y en carácter de Declaración Jurada, se deberá dejar constancia si se ha iniciado algún trámite similar del expediente y de la resolución recaída en el mismo y los motivos que justifiquen la reiteración.

Si se dieran los presupuestos enunciados precedentemente, la autoridad de aplicación, verificará, a través de una inspección en la empresa, la actividad del establecimiento, secciones internas y tareas desarrolladas por los trabajadores objeto del encuadre, constituyendo en consecuencia, un elemento fundamental, pues el punto de partida del procedimiento y el que dará las pautas para determinar todas las entidades que podrían estar interesadas en la representación de dicho personal, en base a los tópicos que surjan, aunque no se hayan expresado en la controversia con anterioridad.

A esas entidades se les debe correr traslado de las actuaciones para que ejerzan su derecho, agregándose al expediente las cédulas y las contestaciones presentadas, si las hubiere, para estudiar y resolver el encuadramiento. Las DNAS se limitarán a emitir una resolución estableciendo qué asociación gremial tiene derecho a ejercer la representación del personal de un establecimiento, el cual según la Ley 20.744 Art. 6 “se entiende por establecimiento la unidad técnica o de ejecución destinada al logro de los fines de la empresa, a través de una o más explotaciones”; resolviendo cada caso en particular lo que es extensivo a otros establecimientos similares, aunque puedan desarrollar iguales actividades. Para ello debe iniciarse un expediente por cada pedido de encuadramiento sindical. Dicha resolución, notificada a todas las partes y a la empresa, tiene naturaleza declarativa de derechos y no constitutiva, fijando cual es la asociación que tiene la representación del personal y con la que debe establecer el empleador las relaciones colectivas, quién tiene el derecho a designar el delegado de personal, quiénes pueden gozar



de licencia gremial, quiénes pueden negociar con esos trabajadores, etc. Los recursos de reconsideración y apelaciones a lo dictaminado, deberán considerarse conforme a las pautas legales de procedimientos.

COMPETENCIA

El Ministerio de Trabajo carece de facultades para dictar resoluciones de encuadramiento convencional con carácter general, decisión que compete al juez en cada caso concreto en que se ventile un conflicto entre una asociación profesional y una empresa o un trabajador y un empleador (cfr. Sentencia del registro de esta Sal del 29/07/88 “Sindicato de Choferes de Camiones y Afines c/ Gobierno Nacional – Ministerio de Trabajo y Seguridad Social”, DT 1989 B. 114 y ss.).(C.N.A.T., Sala IV, 27/10/2006, “Gassman Luiz Alverto c/Master Bus S.A. s/despido”). La autoridad competente para dirimir los conflictos de encuadramiento sindical es el MTSS art. 59, 60 y ss. de la Ley 23.551, a diferencia de los conflictos de encuadramiento convencional en las que “La resolución ha de ser efectuada por el juez en cada caso en concreto en que se ventile un conflicto entre un trabajador y su empleador” (CNTrabajo, Sala VI Sent. 63.241 29/07/88, DT 1989B1148; idemid 1989/04/25); ello pues por tratarse de un conflicto planteado a partir de que un sujeto suficientemente legitimado para ello se presenta a exigir el cumplimiento de determinadas cláusulas de un convenio a un empleador determinado, dicho conflicto debe ser tramitado y resuelto como uno cualquiera en el que se debaten derechos subjetivos, ante la jurisdicción local. (Corte de Justicia de la Provincia de Catamarca, 27/10/05. “Agüero Luis A. c/ Gutiérrez José Antonio s/beneficios laborales s/casación”).

Mientras las cuestiones de representación sindical las resuelve la jurisdicción administrativa, las controversias convencionales son resorte primigenio de la jurisdicción judicial – en el caso, se discute la aplicación al actor del convenio colectivo de los empleados de comercio o el correspondiente a los trabajadores de estaciones de servicio -. (Corte de justicia de la Provincia de Catamarca 28/07/2005. “Herrera, Raúl A. c/ Estación de Servicio Ruta N° 33 de José A. Gutiérrez”).



El encuadramiento convencional entre el trabajador y el principal compete exclusivamente a los tribunales de trabajo, y la resolución dictada por la autoridad administrativa del trabajo solo puede tener por efecto el encuadramiento sindical disputado, por imperio de lo normado en el art. 59 de la Ley 23.551. (S.C.B.A. 01/04/2004, “Díaz, José L. c/Supermercado Alcázar de Toledo Hnos. S.A.C.I.A. e I.”).

La determinación del encuadramiento convencional, distinto al sindical, es una tarea que le compete al juez que interviene en la dilucidación de un conflicto individual o interindividual. (Cámara en lo Civil y Comercial, del Trabajo y Familia de Cruz del Eje, 28/05/1998, “Rodríguez, Adolfo N. c/ Rosas, Carlos”, DT 1999-B 2573).¹⁸. Los temas vinculados al encuadre convencional de determinados trabajadores deben ser dirigidos por el Poder Judicial de la Nación (art. 116, Constitución Nacional) y no por un funcionario administrativo, que debe expedirse dentro del ámbito de su incumbencia. (C.N.A.T., Sala X, 19/02/1998, “Grandío, Horacio A. y otro c/ Asociación Cultural Noel”, DT 1998-B, 1684).¹⁹. Tanto la empleadora accionante como la entidad sindical mencionada, se sometieron a una tramitación administrativa sin impugnar la aptitud, discutible por cierto, del Ministerio de Trabajo de la Nación para resolver contiendas, que podemos denominar de “encuadramiento convencional” que, en realidad sólo trasuntan un conflicto de concurrencia normativa de típico carácter jurisdiccional. Esta circunstancia, unida a la existencia de una cabal revisión judicial ulterior como la que se materializa en estas actuaciones, impide toda consideración acerca de la competencia material de la validez del acto impugnado y ciñe el litigio a un análisis del fondo del asunto, como lo ha sostenido la Corte Suprema de Justicia de la Nación, al revocar una sentencia de la Sala IV en un caso de aristas análogas al presente y en el cual se había admitido la potestad ministerial para elucidar la controversia (ver “Sindicato Choferes Camiones y Afines c. Ministerio de Trabajo de la Nación”, Expte. 60.794).(C.N.A.T., Sala VIII, 05/05/1997, “ Carrocerías San Miguel S.R.L. c/ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social”, DT 1997-B, 2035).²⁰. La determinación del encuadramiento convencional distinto del sindical, es una tarea que le compete al juez que interviene en la dilucidación de un conflicto individual o interindividual. (Cámara en lo Civil y Comercial, del Trabajo y Familia de Cruz del Eje, “Gallardo, Tomás W c/ Rosas, Carlos A.”, 21/03/1997). Cuando se trata de un litigio de



derecho individual, una decisión administrativa de encuadre convencional puede pasarse por alto, pues no existe norma alguna que confiera competencia específica a la autoridad administrativa para decidir el punto, al menos con efectos obligatorios respecto de las relaciones individuales, por lo que el juez adoptará, en su momento, la decisión que estime jurídicamente apropiada. (C.N.A.T., Sala VII 04/11/1996, “Sindicato de Empleados de la Industria del Vidrio y Afines de la República Argentina c/ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social” DT 1997-B, 1390).

V.5 PODER JUDICIAL. COMPETENCIA

En tal sentido existe jurisprudencia que determina que no le compete al Ministerio de Trabajo dictar encuadramientos convencionales, tarea reservada a los jueces, quienes en definitiva dirimen los conflictos individuales de derecho que se plantean entre dos sujetos interesados que discuten la aplicación de un convenio. Ello determina que le está vedado al empleador inmiscuirse en una situación de litigio de representatividad de los trabajadores por parte de una u otra asociación sindical, lo cual podrá considerarse como una práctica desleal, legalmente regulada, a pesar de la lógica repercusión que la situación pudiera ocasionar en el establecimiento.

Para iniciar un procedimiento de encuadre gremial, debe tratarse de una asociación de primer grado con personería gremial. No son reconocidas para ello, las que solo poseen inscripción simple. (Nuestro modelo sindical, reconoce legal y socialmente, una sola asociación por actividad).

Los conflictos de encuadramiento convencional son contiendas plurindividuales de derecho, que hace al convenio colectivo aplicable a determinados trabajadores en función de su categoría o actividad. La cuestión entonces relativa a la evaluación del meollo fáctico de las tareas que llevan a cabo cada uno de los trabajadores, está llamada a concluir en una eventual acción ordinaria de cumplimiento de normas emergentes de la autonomía colectiva que los trabajadores consideran que rigen su contrato. Por ello, resulta ajeno a la acción prevista en el art. 47 de la Ley 23.551, salvo que se demuestre de manera

cabal que el empleador mutó el marco normativo convencional para obstaculizar el ejercicio regular de los derechos emergentes de la libertad sindical, presupuesto al que alude la ley citada. (C.N.A.T., Sala III, 23/03/2007, “Federación de Organizadores del Personal de Supervisión Técnicos Telefónicos Argentinos FOPSTTA y otro c/ Telefónica de Argentina S.A. s/ juicio sumarísimo”).

Cabe desechar la vía de amparo fundada en el art. 43 de la C.N. con el objeto de obtener la restauración de las condiciones laborales que regían el vínculo de pretensor en la empresa un año atrás, y que resultaron alteradas por haberseles aplicado un convenio diferente al que le correspondía. Ello así, pues tratándose de cuestiones de encuadramiento convencional que ocurrieron hace más de un año, no puede sostenerse que la demora deba ser remediada urgentemente por esa vía, ya que, si la interesada hubiera querido que se reconociera su status laboral tuvo el tiempo suficiente para obtener sus derechos por vía ordinaria en el tiempo transcurrido. (C.N.A.T., Sala VI. 29/07/2006, “Fernández Luis María Rubén c/ Asociación de Cooperativas Argentinas Cooperativa Limitada”).

ARTÍCULO 63 – 1) Los jueces o tribunales con competencia en lo laboral en las respectivas jurisdicciones conocerán en:

a) Las cuestiones referentes a prácticas desleales; las acciones previstas en el art. 52: en las acciones previstas en el art. 47.

2) Estas acciones se sustanciarán por el procedimiento sumario previsto en la legislación local.-

Se llega a la conclusión de que el procedimiento para la solución de los conflictos de encuadramiento ya sean estos conflictos sindicales o convencionales, la ley, la doctrina y jurisprudencia son unánimes en afirmar que los conflictos convencionales deben ser resueltos por la justicia y en los sindicales previamente debe agotarse la vía Asociacional, cumplida la misma procede la vía administrativa y en última instancia en caso de persistir el conflicto la vía judicial.-

CAPÍTULO VI

VI.1- SOLUCIÓN A LA PROBLEMÁTICA PLANTEADA

La solución a la problemática planteada no existe, en la actualidad, plasmada en una ley, sólo los fallos jurisprudenciales dan solución a los problemas que se someten a su jurisdicción, por ello es necesaria la formulación de un proyecto de ley o modificación de la legislación vigente, que dé solución a los distintos conflictos que se suscitan diariamente, en relación a la coexistencia de asociaciones sindicales en un mismo ámbito de actuación, por lo que se considera apropiado reglamentar sobre la siguiente temática:

- 1) En primer lugar, considerar la no autorización de coexistencia de asociaciones sindicales dentro de un mismo ámbito, regulando la actuación de un solo sindicato por empresa o entidad, quienes deben cumplir con los requisitos exigidos por la ley, los que pueden estar Federados o Confederados a las asociaciones de segundo y tercer grado, respectivamente.-

- 2) En segundo lugar considerar la permisividad de actuación a las asociaciones con personería gremial, inscripción gremial o las que se encuentren en trámite de inscripción, con la sola presentación de la constancia respectiva, emanada de la Dirección de Asociaciones Sindicales, dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y por la acreditación de afiliación debidamente suscripta por el trabajador.-

- 3) En tercer lugar establecer que el patrimonio de las asociaciones sindicales se encuentre constituido por los aportes de los afiliados, los que posean por donaciones o legados, y por un aporte solidario, que implicará la eliminación de la cuota solidaria, es decir, un aporte, que será abonado por el no afiliado una sola vez, cuando el sindicato hubiera logrado un beneficio para los trabajadores, en la negociación con el empleador. En el caso de aquellos Convenios Colectivos de



Trabajo o Estatutos que regulan los derechos y obligaciones del personal, que prevean beneficios permanentes para los trabajadores, como por ejemplo un incentivo turístico, regular una cuota solidaria que no sea superior al 2% del sueldo sujeto a retenciones. Ello por cuanto en la actualidad es injusto el descuento de la cuota solidaria a los trabajadores que no obtienen ningún beneficio de la entidad sindical beneficiada.-

VI.2.- FUNDAMENTOS DE PROYECTO DE LEY QUE REGULE LA COEXISTENCIA DE ASOCIACIONES SINDICALES

Se considera que deben presentarse al Honorable Congreso de la Nación Argentina, los fundamentos para la modificación de la Ley 23.551, de Asociaciones Sindicales, en razón de los numerosos conflictos generados por la coexistencia de más de una asociación gremial, en el mismo ámbito de actuación.

Que resulta necesario, a los fines de resolver el conflicto, reglamentar la existencia de una sola asociación gremial por empresa o entidad, que sea representativa de la totalidad de empleados de la misma, y a la cual pueden adherirse los trabajadores.

Cada entidad gremial deberá tener un período de vigencia no superior a cuatro años, pudiendo optar los trabajadores a la finalización de cada período, la continuidad o no de la misma, teniendo en cuenta el éxito de la gestión y los logros conseguidos por la asociación sindical en beneficio de los empleadores.

Para ello se hace necesario reglamentar la posibilidad de libre postulación, de listas, con el sólo cumplimiento de sus postulados y el perfeccionamiento de su representación.

Con ello se evitarían también los conflictos de encuadramiento convencional por cuanto el convenio colectivo de trabajo o estatuto sería uno solo y aplicable a todos los trabajadores, afiliados o no. La existencia de un solo ente sindical por empresa o entidad,



eliminaría la disputa de representatividad, por cuanto la asociación profesional sería una sola y sólo se limitaría a una competencia preelectoral propia de un país en democracia.

Asimismo se eliminaría la tendencia de los directivos o autoridades públicas a digitar la afiliación a tal o cual asociación sindical por un interés meramente económico, es decir porque financieramente le conviene que el empleado esté afiliado a una entidad cuyo estatuto o convención colectiva prevé menos beneficios que otros, como por ejemplo la participación en las ganancias, que los trabajadores las más de las veces no denuncian por temor a ser despedidos.

¿Acaso en un Estado, una Provincia o un Municipio, no existe una sola gestión de gobierno? No podemos imaginar la coexistencia de dos o más representantes del pueblo, dentro de un mismo territorio, ello sería un caos. La misma política debe aplicarse en relación a los representantes de los trabajadores.

En razón de que en la práctica existe una mora considerable en el otorgamiento de las respectivas inscripciones gremiales y personería, resulta necesario reglamentar la posibilidad de postulación de aquellas asociaciones que se encuentran en trámite de inscripción, reconociéndoles personería jurídica, en carácter provisorio, una vez presentado el listado de afiliados debidamente certificado por la autoridad o representante empresarial, hasta tanto se cumplimente con los requisitos exigidos para su otorgamiento definitivo.

Ello debería ser así por cuanto el Ministerio de Trabajo, como autoridad de aplicación, da la posibilidad a las entidades peticionantes a cumplimentar con los requisitos en caso de falencias en sus peticiones, debiendo considerarse asimismo, que, antes de la petición, los trabajadores ya han manifestado su voluntad de asociarse, habiendo suscripto las respectivas fichas de afiliación.

En relación al patrimonio de las asociaciones sindicales, el mismo, debería estar constituido por las prestaciones en dinero que reciben para su funcionamiento, por parte de los afiliados, por donaciones o legados y las contribuciones de solidaridad, que la entidad sindical tiene derecho a exigir a los trabajadores no afiliados pero que consistirá en un aporte, sólo por única vez, y cuando el trabajador haya obtenido un beneficio a favor; o una



contribución abonada por los afiliados que reciban beneficios de los Convenio o Estatutos, en forma permanente, que no sea superior al 2% de sus haberes, excluidas las asignaciones familiares. Es suficiente reconocimiento, por el esfuerzo que demanda la defensa de los derechos de los trabajadores, la negociación y firma de convenios colectivos, y los acuerdos salariales que los actualizan.

En virtud de todo lo expuesto, es que resulta necesario solicitar a ese Honorable Cuerpo la sanción de una ley que ampare a todas las partes involucradas, esto es Asociaciones Sindicales, Trabajadores y Empleadores, considerando el espíritu de la Ley 23.551, la cual no lesiona preceptos constitucionales, los que si se ven vulnerados en la práctica, por la permisividad de la existencia de asociaciones sindicales superpuestas, es decir dentro de un mismo ámbito de actuación quienes obtienen personería gremial otorgada por el propio Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, quien no considera cual es la actividad principal de la empresa, elemento fundamental a tener en cuenta para otorgar la correspondiente personería gremial.-



CAPÍTULO VII

VII.-1- BIBLIOGRAFÍA

ALTAMIRA GIGENA, Raúl E. La Empresa y Cuestiones de Encuadramiento Sindical, Convencional y de Obras Sociales. (2002)

CARCAVALLO, Esteban (2010)

CORNAGLIA, Ricardo J. Derecho Colectivo del Trabajo. Ed. La Ley. Derecho Sindical. Pág. 333 La Ley: 125.

CORTE, Néstor. El Modelo Sindical Argentino. (1998). Pág. 120, 543 y 195. Manual de Derecho Colectivo. Pág. 373.

ETALA, Juan José (h). DT Enero 2011 N° 1-Pág. 108.

FAKS, Adrian (2010) Senior Manager Price Water House Coopers.

FUNES DE RIOJA, Daniel (2012). La Cuestión de Encuadramiento.

GARCÍA, Héctor Omar (2010). Los Conflictos Intersindicales e Intrasindicales en su tratamiento administrativo y en la Jurisprudencia.

GUIDA, Víctor Hugo. Encuadramiento Sindical.

LÓPEZ, Guillermo A. (2000). Derecho de las Asociaciones Sindicales. Págs. 85, 86, 95, 96, 100 y 103, 2° edición.

LORENZETTI, Ricardo Luis. Encuadramiento Sindical.

MARÍN VILLADA, Alba Lucía (2008). Metodología de la Investigación. Radio Humanetonline.

MILLÁN, Tomás Austin (2008). Lecturas de Encuadre.



- NÁPOLI, Rodolfo (1969). Manual de Derecho Sindical.
- PALAVECINO, Claudio (2003). Tutela Laboral. Chile.
- PERETTI, Sergio; BLOISE, Leonardo (2000). Instituciones del Derecho del Trabajo. Prácticas Desleales.
- RODRÍGUEZ GÓMEZ, Gregorio. Metodología de la Investigación Cualitativa. (1996.72).
- RODRÍGUEZ, Edgar; RECALDE, Héctor. (1989). Pág. 277.
- RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge. Encuadramiento Sindical.
- Revista de Derecho Laboral RUBINZAL-CULZONI. Convenciones Colectivas de Trabajo. (2003)
- SLAVIN, Luis Pablo (2001). Teoría y práctica del Encuadre Sindical.
- SCOTTI, Héctor Jorge. Encuadramiento Sindical y Convencional. (2004).
- DUBRA, Diana. (2010). Representación gremial y Encuadramiento Sindical. La situación de los delegados durante un conflicto de encuadramiento sindical y después de él. Pág. 249.
- SPYROPOULOS, Georges (1956). La Liberté Syndicale, esp. 3º parte, pág. 389 y ss.
- VALLEJOS, César; GÓMEZ CARELLI, Daniela (2012). El Encuadramiento Sindical y la solución de conflictos de representación.
- VASQUEZ VIALARD, Antonio (1981). El Sindicato.

VII.- 2- LEGISLACIÓN

- 1.- Constitución Nacional
- 2.- Ley N° 23.551. Ley de Asociaciones Sindicales.

- 3.- Ley N° 14.250. Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo.
- 4.- Ley 18.694. Ley Nacional de Régimen de Sanciones para Infracciones a las Leyes Laborales.
- 5.- Decreto Reglamentario N° 467/88 de la Ley 23.551.
- 6.- Decreto Reglamentario 11.594/56. Consejo Federal de la Función Pública.
- 7.- Convenio 87 OIT sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicalización.

VII.- 3- JURISPRUDENCIA

- 1.- Asociación Gremial de Trabajadores de subterráneos y pemetro c/ Ministerio de Trabajo/ Ley Asociaciones Sindicales (Expte. N° 46.714/2009, Sala IX.-
- 2.- Suprema Corte de Justicia de la Pcia. De Buenos Aires” Sades Hugo Raúl c/SUBPGA S.A. (05/10/2011).-
- 3.- Cámara Nacional de apelaciones del Trabajo. Sala VIII” Sindicato Obrero de la Industria del Vestido y Afines c/ Comisión Arbitral de la CGT” 26/04/2011.-
- 4.- Cámara del Trabajo de Córdoba, Sala 5ª, (27/09/2006). “Morales Troyano, Marcos c/ Ares S.S. s/Ordinario despido”.-
- 5.- C.N.A.T., Sala II (16/02/1995), “Flores Zambrano, Daniel c/ Del Valle Ahumada, Francisco s/despido”.-
- 6.- C.N.A.T., Sala III, (26/12/1994), “Vanegas, Sulma I, c/ Cámara Arbitral de la Bolsa de Cereales”, DT 1995-A, 832.-
- 7.- C.N.A.T., Sala VIII, 31/10/2008. “Pacheco, Julieta Fernanda c/ Atento Argentino S.A./Despido”



- 8.- C.N.A.T., Sala II, 27/06/2008, “Maldonado, Carlos Alberto c/ Aspil S.A. y otros/Despido”
- 9.- C.N.A.T., Sala III, 31/12/1996, “Escobar, Rosa c/ Consorcio de Propietarios del Edificio de Juan B. Alberdi 739 c/ Despido”
- 10.- C.N.A.T., Sala III, 28/10/1996, “Kovalink, Sergio c/Reface S.A. S/despido”
- 11.- C.N.A.T., Sala VIII,(28/08/2000).”Fascie Ricardo v.AFJP Previnter S.A. s. Despido”
- 12.- C.N.A.T., Sala V (29/08/90). “Morell, María y otros, s/ recurso de Apelación”
- 13.- C.N.A.T., Sala II (23/08/96).” Asociaciones de Trabajadores de la Industria Lechera de la República Argentina v. Estado Nacional”.-
- 14.- C.N.A.T., Sala VI, (15/08/96) “UTA y otros v. Estado Nacional PEN, s/ Amparo
- 15.- C.N.A.T., Sala X, 1999/11/26 “Federación Obrera Ceramista c/ Canteras Cerro Negro S.A.”.-
- 16.- Suprema Corte de Mendoza, Sala I , Civil y Comercial (01/04/97) “ Karate Nesrin, Rosa c/ Provincia de Mendoza”.-
- 17.- C.N.A.T.,Sala III, “ FOCRA c/ Cerámica Pilar s/ cobro de aportes”
- 18.- C.N.A.T., Sala X. Expte. N° 29.499/2008. “Melo Oscar Norberto y Otros c/ Unión de Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles UTEDYC s/ Nulidad de Acto Jurídico”.-
- 19.- C.S.J.N. .12/04/72 “Potenze, Pablo c/ Federación Empleados de Comercio s/ Cobro de Aportes” DT 1972, pág. 579 y sgtes..-
- 20.- CNAT, Sala X. “Federación Obrera ceramista c/ Canteras Cerro Negro SA” SD 7374. 26/11/99.-
- 21.- CNAT, Sala IV, 27/12/07.” Regalini, Reinaldo Eduardo y Otros c/ Ministerio de Trabajo, Empleo y S.S. s/ Acción de Amparo”.-



- 22.- CNAT, Sala V.”Álvarez, Ricardo Oscar y Otros c/ Ministerio de Trabajo, Empleo y S.S. c/ Ministerio de Trabajo” SD 68765 del 22/08/06.
- 23.- CSJN A. 184.XXXVI.” Asociación Trabajadores del Estado c/ Entre Ríos, Provincia de s/ Amparo Sindical”- 21/10/03- T. 326. P. 4309.-
- 24.- CNAT, Sala VIII. Expte. 25.702/00.” Unión de Trabajadores de Prensa de Buenos Aires UTBA c/ Arte Gráfico Editorial Argentino SA s/ Juicio Sumarísimo”
- 25.- CNAT, Sala I. Expte N° 13.271/03. “Federación del Personal de Vialidad Nacional c/ DNV Dirección de Vialidad Nacional s/ práctica desleal”.
- 26.- CNAT, Sala IV. Expte. N° 24.371/04.” Asociación del Personal de Dirección de Ferrocarriles Argentinos AGP y Puertos Argentinos APDFA c/ Ferrovías s/ Juicio Sumarísimo.
- 27.- CNAT, Sala X. Expte. N° 2.746/07.” Federación Obrera Ceramista de la República Argentina FOCRA c/ Cámara Industrial de la Cerámica Roja CICER s/ práctica desleal”.
- 28.- CNAT, Sala X. Expte N° 38.421/08. Sent. N° 17.785.” Santiso, Gustavo Daniel c/ Telefónica de Argentina SA s/ práctica desleal”
- 29.- CSJN . “Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Alimentación c/ Ministerio de Trabajo” ED, 169, 264.
- 30.- CNAT, Sala IV. 29/07/88. “Sindicato de Choferes, camiones y afines c/ Estado Nacional”. DT 1989-B, 1148.
- 31.- CNAT, Sala IV. 27/10/2006 “Gassman Luis Alberto c/ Master Bus S.A. s/ despido.
- 32.- C.J. de la Provincia de Catamarca. 28/07/05. “ Herrera, Raúl c/ Estación de Servicio Ruta N° 33.
- 33.- SCBA.01/04/2004.” Díaz José L. c/ Supermercado Alcázar de Toledo Hnos. SACIA e I.



34.- Civil y Comercial de Cruz del Eje, 28/05/98 “Rodríguez, Adolfo N. c/ Rosas, Carlos”, DT 1999-B, 2573. Y “Gallardo, Tomás W c/ Rosas Carlos A.” 21/03/97.

35.- CNAT, Sala X, 19/02/98, “Grandio Horacio A. y otro c/ Asociación Cultural Noel”, DT 1998-B, 1684.

36.- CNAT, Sala VIII.05/05/97, “Carrocerías San Miguel SRL, c/ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, DT 1997, B 2035.

37.- CNAT, Sala VI, 04/11/96. “Sindicatos de Empleados de la Industria del Vidrio y Afines de la República Argentina c/ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, DT 1997-B.1390.

38.- SCBA. 04/10/1994.”Caldez, Juan A. y otro c/ Ciccioli, Pacifico SA” DJ 1995-2, 30

39.-CNAT, Sala IV, 25/04/1989 “Rodríguez Carlos A. y otros c/ Pequeña Obra de la Divina Providencia”, LL 1989-E, 122.

40.- CNAT, Sala III, 23/03/2007.”Federación de Organizaciones del Personal de Supervisión Técnicos Telefónicos Argentinos FOPSTTA y otro c/ Telefónica Argentina SA s/ Juicio Sumarísimo.

41.- CNAT, Sala VI. 29/07/2006.” Fernández, Luis María Rubén c/ Asociación de Cooperativas Argentinas Cooperativa Limitada”

Publicaciones

1) Radio Humane ton line.-

2) Diario “El País” 28/03/1987.-

3) Reinaldo Gross publicación “Vista de Causa” 21/08/2012.-

4) Trámite Parlamentario: 96 (19/08/2009)

5) Tratado Práctico del Derecho del Trabajo. T. III. La Ley, Pág. 235, Nota 5



VII.4.- ANEXO: Fallos Jurisprudenciales y Legislación

CAPÍTULO II

Entre la jurisprudencia existente podemos citar los siguientes casos:

* Encuadramiento Sindical:

1.- Uno de los casos más resonantes, es el conflicto que existió entre la Asociación Gremial de trabajadores de Subterráneos y Pre metro, quien interpuso una acción en los términos del Art. 62, inciso d), de la Ley 23.551, tendiente a obtener la simple inscripción gremial, ante la denegatoria tácita en que habría incurrido el Ministerio de Trabajo, frente al vencimiento de los plazos previstos en el Art. 22 de la citada ley y ante la falta de respuesta del amparo por mora. La sala IX de la Cámara de Apelaciones hizo lugar a la acción entablada y ordenó al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, otorgar la simple inscripción gremial de la asociación. En el caso se resolvió: “En los términos de los arts. 21, 22 y 23 de la Ley 23.551, corresponde ordenar la simple inscripción a la Asociación Gremial de Trabajadores de Subterráneo y Pre metro, pues **no existe justificación para impedir la inscripción que se peticiona**, toda vez que de las actuaciones administrativas emerge el cumplimiento de todos los requisitos previstos en el ordenamiento legal”.⁴⁴

2.- La Suprema Corte siguió sus lineamientos y estableció que la tutela sindical **no es sólo una prerrogativa de los sindicatos con personería, por lo que debía aplicarse también para los simplemente inscriptos**. Debe declararse la inconstitucionalidad de los arts. 48 Y 52 de la Ley 23.551, en cuanto refieren como sujetos amparados para la garantía sindical sólo a aquellos trabajadores que ocupen cargos en asociaciones con personería gremial, ello en virtud de lo decidido por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en la causa “Rossi” – 09/12/2009-, a la que cabe remitirse por cuestiones de economía y

⁴⁴ "Asociación Gremial de Trabajadores de Subterráneos y Pre metro c/Ministerio de Trabajo/Ley de Asociaciones Sindicales" Expte. N° 46.714/2009 - Sala IX.



celeridad procesal.⁴⁵ (Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires, “Sandes, Hugo Raúl c. Subpga S.A.”, 05/10/2011).

3.- Corresponde confirmar la resolución que resolvió un encuadramiento de conflicto sindical, respecto de los trabajadores de una empresa dedicada al lavado de ropa blanca de hoteles y establecimientos gastronómicos a favor de la Unión de Obreros y Empleados Tintoreros, Sombrereros y Lavaderos de la República Argentina y no del Sindicato Obrero de la Industria del Vestido y afines, pues, ante la hipótesis aparente de superposición de órbitas de representatividad, el conflicto debe resolverse a favor del prevalecimiento de la especificidad por sobre la genérica, para evitar que ésta abarque toda actividad lucrativa.⁴⁶

* Encuadramiento Convencional:

1.- En este caso no se hace lugar a la demanda del trabajador, quien se ampara en el Convenio Colectivo de los Gastronómicos, entendiendo la Excma. Cámara que el convenio aplicable es el que corresponde a las máquinas de Entretenimientos tal como surgió de la pericial contable y de las testimoniales ofrecidas, ya que el mayor lugar estaba ocupado con ellas.⁴⁷

2.- En este caso las empresas actuaron como proveedoras de mano de obra para la reparación y mantenimiento de convertidores en la planta SOMISA, por lo que los trabajadores, quedaron encuadrados dentro de la CGT 260/75 (metalúrgicos). No interesa que con anterioridad a su ingreso, se hubieran encontrado inscriptos en el Registro Nacional

⁴⁵ Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires " Sades Hugo Raúl c/ SUBPGA S.A. 05/10/2011.

⁴⁶ Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, Sala VIII, "Sindicato Obrero de la Industria del Vestido y Afines c. Comisión Arbitral de la C.G.T." 26/04/2011.

⁴⁷ Cámara del Trabajo de Córdoba, Sala 5ta., 27/09/2006 " Morales Troiano Marcos c/ Ares S.A. s/ ordinario despido".



de la Industria y la Construcción, e incluso que hubieran realizado tareas enmarcadas dentro de la Ley 22.250.⁴⁸

3.- Es fundamental determinar cuál es la actividad principal de la empresa, tal como surge del fallo “Risso, Luis c. Química La Estrella” (N° 36 –DT, 1957-237-), la demandada no suscribió los convenios 81 y 82/89 ni se encuentra adherida a la Unión de Recibidores de Granos y Anexos de la República Argentina. Si se acredita su adhesión a la Federación de Empleadores de Entidades Deportivas y Actividades Civiles, entidad que tomó participación en el convenio colectivo de trabajo 160/75, que aplica la demandada.⁴⁹

4.- La actividad principal de Atento Argentina S.A. no es la de telecomunicaciones, sino la de mercadotecnia, como surge de la pericia contable y lo señala el señor juez “a quo”, en segmento que no ha sido controvertido al apelar: “el CCT 201/92 no era aplicable al establecimiento de la demandada por la índole de su actividad... la empresa no presta un servicio de telecomunicaciones” (fs. 276). En este marco conceptual, le asiste razón a la quejosa, de acuerdo a una ratio que sintoniza con lo resuelto por esta Cámara en pleno, en el fallo plenario “Risso, Luis c/ Química La Estrella S.A.”, del 22-3-1957 (DT, online), en base al cual, para definir un conflicto de encuadramiento convencional, es decir, responder el interrogante acerca de qué convenio colectivo le resulta aplicable a una relación laboral, lo relevante es determinar cuál es la actividad principal de la empresa o establecimiento, con la salvedad de los convenios de profesión, oficio o categoría cuando la patronal ha estado representada.⁵⁰

5.- Resulta aplicable el C.C.T. 49/89 (actividades de peluquería destinadas a personas del sexo femenino), al trabajador peluquero cuyos servicios estaban destinados principalmente a la atención de mujeres y sólo a veces a caballeros. No corresponde hacer lugar a la pretensión de aplicabilidad del convenio 84/89 (actividades de peluquería destinadas a personas de sexo masculino), debido a que una única prestación laboral,

⁴⁸ (C.N.A.T., Sala II, 16/02/1995, "Flores Zambrano, Daniel c/Del Valle Ahumada, Francisco s/ despido").

⁴⁹ (C.N.A.T., Sala III, 26/12/1994, " Vanegas, Sulma I. c/ Cámara Arbitral de la Bolsa de Cereales", DT 1995-A, 832).

⁵⁰ C.N.A.T., Sala VIII, 31/10/2008, "Pacheco Julieta Fernanda c/ Atento Argentina S.A. s/despido".



aunque involucre distintas funciones, no es susceptible de categorizaciones convencionales múltiples, sino que sólo resulta encuadrable en la categoría del convenio que se corresponde con la función principal.⁵¹

6.- No corresponde considerar enmarcada dentro del servicio doméstico a la trabajadora que concurría tres veces por semana para realizar las tareas generales de limpieza de un edificio de propiedad horizontal. Ello es así pues el Estatuto del Servicio Doméstico sólo abarca las relaciones de trabajo que los empleados de ambos sexos presten dentro de la vida doméstica y que no importe para el empleador lucro o beneficio económico (art. 1 del decreto ley 326/56). Para más, el propio convenio colectivo de trabajo aplicable a los encargados de edificios de renta y propiedad horizontal contempla la categoría de “jornalizados” para aquellos trabajadores que realicen tareas de limpieza y que no trabajen más de 18 horas semanales en el mismo edificio (art. 7 inc. del CCT 398/75).⁵²

7.- Queda encuadrado en las disposiciones de la CCT 125/90 el repartidor de pizzas, empanadas y pastas a domicilio toda vez que dicha convención comprende todos los establecimientos gastronómicos enumerados en su art. 7, enumeración que no es taxativa sino amplia, y no excluye a los comercios que vendan pastas. Para más, también abarca los establecimientos donde se elaboran comidas rápidas y semirrápidas.⁵³ (Del voto del Dr. Guibourg). (C.N.A.T., Sala III, 28/10/1996, “Kovalink, Sergio c/Reface S.A. s/despido”).

⁵¹ C.N.A.T., Sala II, 27/06/2008, " Maldonado Carlos Alejandro c/ Aspil S.A. y otro s/ despido.

⁵² C.N.A.T., Sala III, 31/12/1996, "Escobar, Rosa c/Consortio de Propietarios del Edificio de Juan Bautista Alberdi 739 s/despido".

⁵³ C.N.A.T., Sala III, 28/10/1996, "Kovalink, Sergio c/Reface S.A., s/ despido".



CAPÍTULO IV

*Derecho de los trabajadores. Cuota solidaria.

1.- Poder Judicial de la Nación SENT. DEF. N° 16763 EXPTE. N° 29.499/2008 (24.114) JUZGADO N° 17 SALA X AUTOS: “MELO OSCAR NORBERTO Y OTROS C/ UNION DE TRABAJADORES DE ENTIDADES DEPORTIVAS Y CIVILES UTEDYC S/NULIDAD DE ACTO JURÍDICO”. Buenos Aires, 30/06/2009. El DR. GREGRIO CORACH dijo: vienen estos autos a la Alzada a propósito del recurso interpuesto por la accionada a fs. 108/114 con réplica de la contraria a fs. 116/117 contra la sentencia que acogiera el reclamo tendiente al cobro de USO OFICIAL de contribuciones sindicales. En el pronunciamiento apelado se declaró inaplicable el art. 41 del CCT 462/06 con relación a los demandantes, sosteniendo que el mismo implica una grave afectación de los derechos consagrados en el art. 4 de la Ley 23.551, 14 bis y 19 de la Constitución Nacional. Adelanto que, en mi opinión, debe revocarse lo decidido en la sede de origen. Llega firme a esta Alzada que los demandantes son empleados de la Unión de Docentes Argentinos.

Los accionantes pretenden que se declare la nulidad o inaplicabilidad de la contribución solidaria del art. 41.2 del CCT 462/06. El artículo mencionado en el inciso 2 establece: “Contribución de los trabajadores para el cumplimiento y desarrollo de los fines culturales, gremiales, sociales y de capacitación de UTEDYC: Las instituciones retendrán mensualmente a todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio el 2% (dos por ciento) de la remuneración bruta total percibida en cada período, en concepto de contribuciones solidarias con destino a UTEDYC. Los fondos en cuestión serán afectados al cumplimiento de los fines culturales, gremiales, sociales y de capacitación establecidos en los estatutos sociales de la entidad firmante conforme lo habilita el artículo 9 de la Ley 14.250 (t.o.) y sus modificatorias. De esta manera teniendo en cuenta ello y lo dispuesto en el art. 41 inc. 1 del convenio colectivo en cuestión todos los trabajadores deben abonar a UTEDYC el 2% de la remuneración bruta total percibida, los afiliados en concepto de cuota sindical y los no afiliados en concepto de contribución solidaria. Resalto que por medio de la Resolución 12/07 de la Dirección Nacional de



Asociaciones Sindicales se dispuso la retención de 2,5% en concepto de cuota sindical respecto del personal afiliado de la UTEDYC (ver fs. 37/38). Ahora bien, como es sabido las cuotas solidarias tienen su origen legal en dos normas, por un lado el art. 37 de la Ley 23.551 y por otro el art. 9 de la Ley 14.250. La primera norma mencionada prescribe: “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”.... La segunda, establece lo siguiente: “La convención colectiva podrá contener cláusulas que acuerden beneficios especiales en función de la afiliación a la asociación profesional de trabajadores que 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”.

Por su parte, el art.8 de la Ley 14.250 (según texto original y art.4 y 8 del texto según DEC. 108/88) dispone que los beneficiarios de los convenios colectivos sean todos los trabajadores, afiliados o no comprendidos en su ámbito.

En torno a la polémica que genera la posibilidad de imponer obligaciones y cargas pecuniarias a trabajadores no afiliados a la organización sindical pertinente, se debe recordar que a través del dictado de convenios colectivos que les resultan aplicables, en el dictamen N° 35.742 del Fiscal General, se sostuvo que la misma “ha sido zanjada hace más de treinta años por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en la sentencia dictada el 12/04/72 en autos “Potenze Pablo c/ Federación de Empleados de Comercio s/ cobro de aportes” (DT 1972 pág. 579 y sgtes) que rechazó un planteo de inconstitucionalidad del art. 8 de la Ley 14.250 y que partió de la base contractual de la convención colectiva y del entendimiento de que las contribuciones son un elemento entre varios, que integran el conjunto de las estipulaciones generales de cuyo juego resulta el mérito de la eficacia total y final de un convenio colectivo que determina las condiciones de trabajo que el Poder Judicial de la Nación beneficia al dependiente y que justifican las imposiciones de solidaridad.



2.- CNAT esta Sala X in re: “Federación Obrera Ceramista c/Canteras Cerro Negra S.A.” SD 7374 del 26/11/99, Sala IV del 27/12/07 “Regalini Reinaldo Eduardo y otros c/ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social s/ Acción de Amparo”.

Cabe destacar que el art. 4 inc. b) de la Ley 23.551 garantiza a los trabajadores el derecho de afiliación a las organizaciones sindicales ya constituidas, como así también el de no afiliación o de desafiliación.

En este orden de ideas, se considera que la entidad sindical tiene derecho a exigir una mínima contribución a los trabajadores no afiliados pues son necesarias para sostener el esfuerzo que demanda la defensa de sus derechos, la negociación y firma de convenios colectivos y los acuerdos salariales, es decir el funcionamiento de los sindicatos. Por ello, todos los trabajadores – afiliados y no afiliados – se benefician de los convenios colectivos de USO OFICIAL y los acuerdos salariales. Al respecto, se ha sostenido que “en este caso no se trata de cuotas sindicales, que en nuestro ordenamiento son pagadas exclusivamente por los trabajadores formalmente afiliados, sino de contribuciones que se consideran relacionadas con los beneficios que obtiene el convenio para los trabajadores a quienes se les aplica en razón de la gestión sindical de esos beneficios”.

En nuestra ley los afiliados tienen que pagar su cuota y además la contribución que impone el convenio a todos los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación (Justo López, “Derecho Colectivo del Trabajo” Editorial La Ley Buenos Aires 1998).

3.- La Organización Internacional del Trabajo, a través del Comité de Libertad Sindical avala directamente las cuotas o contribuciones solidarias. El Comité de Libertad Sindical ha decidido que “es una situación exclusiva de todos los trabajadores de la unidad, el pago obligatorio al agente negociador de una suma fija de dinero por parte de los no socios no parece incompatible con los principios de la libertad sindical” (CNAT Sala V “Álvarez Ricardo Oscar y otros c/ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y otros s/ Ministerio de Trabajo” SD 68765 del 22/08/06 del Dr. Simón).



*Prácticas Desleales

1) Asociaciones sindicales. Aplicación régimen Ley 23.551. Práctica desleal para la aplicación del régimen de la Ley. 23.551, título XIII, que regula la querrela por práctica desleal, tendiente a conjurar las conductas contrarias a la ética de las relaciones profesionales del trabajo, se requiere el examen de las actitudes impugnadas, máxime cuando se pretende atribuir tal carácter a un acto administrativo cuya legitimidad se presume. CSJN A. 184.XXXVI. “Asociación de Trabajadores del Estado c/Entre Ríos, Provincia de s/ amparo sindical” – 21/10/2003 – T. 326. P. 4309.-

2) Asociaciones sindicales. Práctica desleal. Improcedencia. Dado que en el caso, se han autocompuesto los conflictos de disolución de vínculos individuales que invocara el apelante y que motivaran su desistimiento parcial, incluso sobre la base de percepción de sumas de dinero, esta circunstancia da un matiz singular de cierta opinabilidad a lo acontecido y no permitiría una respuesta represiva, en particular si se tiene en cuenta que a ésta le es exigible cierta contemporaneidad y que se trataría de reprochar proceder acaecidos hace casi cuatro años. Si bien no puede dejar de soslayarse que la prolongación del trámite ha sido ajena a la situación de la recurrente, esta faceta no puede justificar una tardía respuesta represiva, en un marco que es desde el punto de vista fáctico muy debatible y ha culminado con la solución de los conflictos individuales. En definitiva, no se dan las exigencias para reprimir una práctica anti sindical, en los términos del art. 53 de la ley 23.551, en especial, ante lo acaecido en lo que hace a los contratos individuales, al tiempo transcurrido y a que no surge, de manera diáfana, la configuración de una causal que debe ser analizada con criterio restrictivo y que ha sido denunciada con un carácter genérico. “CNAT Sala VIII Expte N° 25.702/00 Sent. Def. N° 32.049 del 30/8/2004 – Unión de Trabajadores de Prensa de Buenos Aires UTBA c/Arte Gráfico Editorial Argentina SA s/ juicio sumarísimo” (Billoch – Morando).

3) Asociaciones sindicales. Práctica desleal. Querrela. Multa. La querrela por práctica anti sindical constituye una pretensión punitiva destinada a reprimir un proceder



contrario a la buena fe en las relaciones profesionales, por medio de la imposición de una multa. Posee una esencia represora que exige una anti juridicidad notoria y, además, tiene un régimen específico. CNAT Sala I Expte N° 13.271/03 Sent. Def. N° 82.597 del 29/4/2005 “Federación del Personal de Vialidad Nacional c/DNV Dirección de Vialidad Nacional s/práctica desleal” (Pirroni- Puppo).

4) Asociaciones sindicales. Práctica desleal. Improcedencia. Dudas sobre tutela del trabajador sancionado. En atención a que del propio escrito de inicio surge la existencia de cierto debate posible en torno a la inclusión del trabajador de referencia, y esta circunstancia unida a que se trató del ejercicio del poder disciplinario mínimo – ya que se le aplicó como sanción disciplinaria una suspensión, ello no permite concluir que en el caso se haya configurado una práctica desleal en los términos del art. 53 inc. i) de la Ley 23.551, máxime si se tiene en cuenta “... la inexistencia de constancias que permitan inferir cuál fue la reacción del dependiente y la suerte que corrió el conflicto en el marco individual.” CNAT Sala IV Expte. N° 24.371/04 Sent. Def. N° 92.434 del 19/7/2007 “Asociación del Personal de Dirección de Ferrocarriles Argentinos AGP y Puertos Argentinos APDFA c/ Ferrovías SAC s/ juicio sumarísimo” (Guisado – Moroni).

5) Toda vez que el accionante, delegado de personal, incurrió en un día de ausencia a su lugar de trabajo por participar en una audiencia con la demandada en la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires donde se desempeñó como representante sindical, el descuento de ese día implicó por parte de la empleadora una práctica desleal. Tratándose de un delegado gremial, la empleadora debió proceder con mayor cautela para disponer el cuestionado descuento puesto que la Ley 23.551 otorga una tutela especial a los representantes sindicales en procura de garantizar el libre ejercicio de la actividad gremial. Así, la conducta de la demandada se encuentra encuadrada en lo dispuesto por el art. 53 de la Ley 23.551. CNAT Sala VI Expte. N° 18.953/06 Sent. Def. N° 60.801 del 27/8/2008 “Charles Mengeon, Hernando Andrés c/RR. Donnelley Cochrane Argentina S.A. s/práctica desleal.”(Fernández Madris – Fontana).

6) Asociaciones sindicales. Práctica desleal. La configuración de la práctica anti sindical requiere elucidar si se incurrió o no en una actitud “típicamente antijurídica y



culpable”, es decir, si existió o no un comportamiento subjetivo e intencional subsumible en la hipótesis que taxativamente la ley describe y que debe ser interpretada con el criterio propio del Derecho Penal. Desde dicha perspectiva, cabe destacar que del expediente administrativo surge un ir y venir negocial propio de una tratativa de salarios así como la demora administrativa habitual en este tipo de negociaciones, no verificándose un comportamiento subjetivo intencional de la demandada encuadrable en la hipótesis descripta taxativamente por el art. 53 inc. f) de la Ley 23.551 y el art. 4 de la Ley 25.877. CNAT Sala X Expte N° 2.746/07 Sent Def. N° 16.238 del 29/0/2008 “Federación Obrera Ceramista de la República Argentina FOCRA c/Cámara Industrial de la Cerámica Roja CICER s/Práctica desleal” (Sartori – Corach).

7) Asociaciones sindicales. Negativa a otorgar horas extras al delegado gremial. Práctica desleal. En el caso de autos, el demandante reclamó por la supuesta práctica desleal en la que habría incurrido la demandante al retacearle – debido a su condición de delegado – la posibilidad de efectuar horas extras, en violación a lo establecido por el art. 48 del CCT 547/03 “E”. Y, si bien es facultativo del empleador otorgar o no a sus dependientes la posibilidad de prestar tareas en horas extras suplementarias, a los que ni tiene derecho es a privar al accionante de aquello que se le concedió a la generalidad de los trabajadores. En suma, ante la falta de demostración de una razón objetiva que justifique el apartamiento de lo establecido en el art. 48 del CCT el cual establece que “... Excepcionalmente y en aquellas unidades en que estructuralmente sea necesario realizar horas extraordinarias en forma continua asignarán rotativamente...”, cabe concluir que la empleadora actuó con una improcedente discrecionalidad arbitraria al privar al demandante de realizar horas extra cuando se le concedía tal derecho a los demás trabajadores que se desempeñaban en idéntica categoría y área debiéndose presumir – ante la falta de prueba en contrario -, que lo hacía en virtud de su carácter de representante gremial y, en consecuencia, que incurrió en la práctica desleal prevista expresamente en el art. 53 inc. j) de la Ley 23.551. 42 CNAT Sala X Expte. N° 38.421/08 Sent. Def. N° 17.785 del 14/9/2010 “Santiso, Gustavo Daniel c/Teletica de Argentina S.A s/ práctica desleal” (Corach – Stortini).



CAPÍTULO V

*Decreto 1040/01

ARTÍCULO 1 – Facúltese al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS para entender en conflictos intersindicales de representación de una categoría, sector o empresa, mediando instancia de parte, en los siguientes casos:

- a) Cuando se produjera la situación prevista en el artículo 59, párrafo segundo, de la Ley 23.551.*
- b) Cuando las entidades sindicales en conflicto no se encuentren afiliadas a otra entidad de grado superior o que, encontrándose, no convergieran en una única entidad de grado superior*

ARTÍCULO 2 – Cuando la Autoridad de Aplicación de la Ley N° 23.551 tome intervención en un conflicto intersindical de representación, en cualquiera de los supuestos contemplados en el artículo 1 del presente Decreto, deberá correr traslado por DIEZ (10) días hábiles, a la contraparte sindical denunciada y a la parte empleadora, a fin de que ésta última manifieste cuando estime corresponder en su descargo.

ARTÍCULO 3 – Los empleadores podrán promover el procedimiento de encuadramiento sindical, ante la Autoridad de Aplicación de la Ley 23.551, para que determine la asociación con aptitud representativa, en los siguientes supuestos:

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



- b) *Cuando los conflictos de representación sindical pudieran causar a la empresa una alteración de los regímenes salariales o de retenciones de aportes.*
- c) *Cuando acrediten que, a través del procedimiento de encuadramiento sindical, pueden corregirse eventuales asimetrías laborales de orden convencional.*

ARTÍCULO 4 – Presentada la petición del empleador, se dará traslado, por DIEZ (10) días hábiles, a las entidades en conflicto. Vencido dicho plazo, si la Autoridad de Aplicación estimare admisible la solicitud, conocerá en la contienda de representatividad.

ARTÍCULO 5 – Las entidades sindicales que, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 59 de la Ley 23.551, inicien la tramitación del encuadramiento sindical en la vía Asociacional, deberán ponerlo en conocimiento de la Autoridad de Aplicación en un plazo de DIEZ (10) días hábiles. La entidad de grado superior ente la que se efectúe la solicitud de encuadramiento, deberá cumplir, en igual plazo, idéntica comunicación.



FORMULARIO DE SOLICITUD DE MESA DE EXAMEN COMPRENSIVO ORAL

UNIVERSIDAD SIGLO 21

DATOS PERSONALES

Fecha de Nacimiento:	15-03-1985
Lugar de Nacimiento:	Córdoba Capital
Apellido:	Patat
Nombres:	Gimena
Carrera de Grado de la que Egresó:	Abogacía
Modalidad de la que egresa:	MTD
Sede de la que egresa	UE SIGLO 21 Campus – Córdoba Capital
Teléfono:	03525-15404546
Dirección:	Formosa Nº 393
Barrio:	La Florida
Ciudad:	Jesús María
Provincia:	Córdoba
Código Postal:	5220
Mail:	Gimena-patat@hotmail.com
Otros Teléfonos:	03525-445743
Estado Civil:	Soltera
Hijos:	No
Estudios de Posgrado:	No Iniciados - En Curso – Finalizados
Área Temática:	-
Institución:	-



DATOS LABORALES ACTUALES

Fecha de Ingreso:	15-07-2009
Empresa:	Coop. Servicios Públicos de Colonia Caroya y Jesús María Ltda..-
Dirección:	J. Alice esq. Don Bosco
Teléfono:	03525-469126
Localidad:	Colonia Caroya
Mail Laboral:	Gimena.patat@coop5.com.ar
Posición/Función /Cargo:	Encargada de Apross (Obra Social). Administración
Nombre y Apellido del Superior Inmediato:	Campos Rubén Mariano
Cargo del Mismo:	Subjefe de Área Comercial
En caso de ser independiente indique:	Prof. Independiente – Empresa Unipersonal – Sociedad

Ingresos Actuales (indique con una X el rango en el que sitúan sus ingresos).

Los datos aportados por Ud. serán manejados con absoluta confidencialidad

x

Menos de \$2000 Más de \$3000 Más de \$5000 Más de \$7000

Firma del Solicitante