

DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

CATEDRA DRA. PAULA SARDEGNA

PROFESOR ADJUNTO DR. MARCELO DI STEFANO



Facultad de Ciencias Económicas - UBA

Unidad 12

Las Asociaciones Gremiales de Trabajadores. Régimen legal.



WORDPRESS

Marcelodistefano.com



[@marcelodis](https://twitter.com/marcelodis)



[marcelodis](https://www.instagram.com/marcelodis)



[Marcelo Di Stefano](https://www.facebook.com/MarceloDiStefano)

ASOCIACIONES SINDICALES DE TRABAJADORES

Una asociación sindical es una agrupación permanente de trabajadores que ejerce una actividad profesional o económica para la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores y para lograr mejores condiciones de vida. Son organizaciones permanentes, constituidas por una pluralidad de personas que ejercen una actividad profesional similar.



Se puede diferenciar el gremio del sindicato. El gremio es un conjunto de personas que tienen el mismo oficio, profesión, categoría o estado social. En cambio, el sindicato es la organización del gremio, es el gremio jurídicamente organizado.

Naturaleza Jurídica:

Son entidades asociativas de derecho privado con fines distintos a los del estado, ya que su objeto es la defensa de los intereses de los trabajadores y las trabajadoras.

caracteres:

- **son permanentes:** ya que tienen vocación de continuidad en el tiempo, consolidando su desarrollo;
- **son voluntarias:** ya que su existencia depende de la voluntad de sus integrantes;
- **no tienen fin de lucro:** no persiguen la obtención de utilidades para repartir entre sus integrantes;
- **no son paritarias en su organización:** están estructuradas de acuerdo con jerarquías internas, con órganos de conducción y resolución que ejercen la autoridad y el poder disciplinario;
- **son independientes:** son creadas, gobernadas y administradas sin injerencia del Estado ni de los empleadores; no obsta a ello la fiscalización estatal respecto de la legitimidad de su funcionamiento, ya que están sujetas al régimen jurídico del país.

LEY 23551 – LEY DE ASOCIACIONES SINDICALES



La definición que surge de la ley 23551 es más restringida, ya que no se refiere a cualquier asociación, sino que el concepto se circunscribe a la entidad más representativa, que es la única a la que se otorga personería gremial.

LEY 23551 – LEY DE ASOCIACIONES SINDICALES

Las AS gozan de los siguientes derechos:

determinar su nombre, su objeto, ámbito de representación personal y de actuación territorial, adoptar el tipo de organización que estime apropiado, formular su programa de acción, y realizar todas las actividades lícitas en defensa del interés de los trabajadores y, especialmente, ejercer el derecho de negociar colectivamente, el de participar, el de huelga y el de adoptar medidas legítimas de acción sindical.

Autonomía: el art. 6 , ley 23551 dispone que "los poderes públicos y en especial la autoridad administrativa del trabajo, los empleadores y sus asociaciones y toda persona física o jurídica deberán abstenerse de limitar la autonomía de las asociaciones sindicales, más allá de lo establecido en la legislación vigente".

PUREZA

ESPECIALIDAD

AUTONOMIA

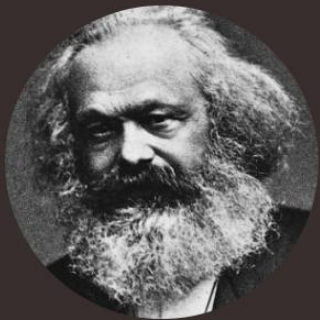
**NO
DISCRIMINACION**



AFILIACION

El art. 4, inc. b), ley 23551, garantiza a los trabajadores el derecho de afiliación a las organizaciones sindicales ya constituidas, como así también el de no afiliación o de desafiliación.

Son consecuencias del derecho de afiliación, el de ser admitido en la asociación y el de permanecer en ella.



“
Trabajadores del mundo, uníos, no
tenéis nada que perder excepto
vuestras cadenas.
— Karl Marx —

**DERECHO A LA LIBRE
AFILIACION DE LOS
TRABAJADORES Y
TRABAJADORAS Y DE LAS
ORGANIZACIONES
SINDICALES**

TRABAJADOR/A → SINDICATO → FEDERACION → CONFEDERACION

La cancelación de las asociaciones de grado inferior sólo se efectúa por resolución adoptada por voto directo y secreto de un 75% de los delegados emitido en congreso extraordinario convocado a ese efecto. Los sindicatos pueden desafiliarse de las federaciones.

AFILIACION

Los trabajadores/as jubilados/as no pierden su derecho a seguir afiliados, pero el Estatuto puede restringirles el derecho a voto y a postularse.

Solo se puede **rechazar la afiliación** por falta de requisitos, ser de otra actividad, expulsión de otro sindicato o condena judicial por acto contra sindicato.

Si la **renuncia** no es aceptada en 30 días, se toma como válida igualmente.

La **suspensión** puede decretarla el órgano directivo de la asociación sindical de primer grado, pero no puede exceder de noventa días ni ser dispuesta sin previa vista al afiliado, de los cargos en que se funda y otorgamiento de oportunidad suficiente para efectuar ofrecimiento de prueba, si fuere necesario, y su descargo.

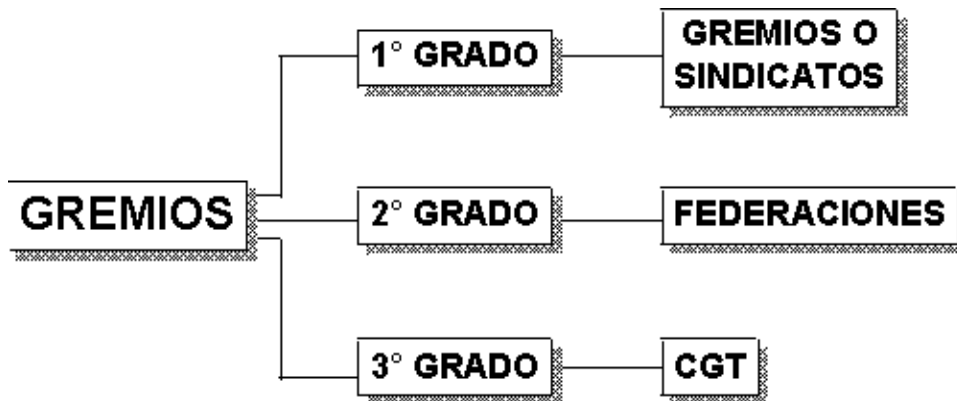
En cambio, la **expulsión** del afiliado es facultad privativa de la asamblea o congreso extraordinario, encontrándose sólo facultado el órgano directivo para suspender preventivamente al afiliado cuando llegare a su conocimiento una causal de expulsión, pudiendo recomendarla a la asamblea o congreso en cuyo supuesto deberá elevar los antecedentes del caso.



CLASIFICACION

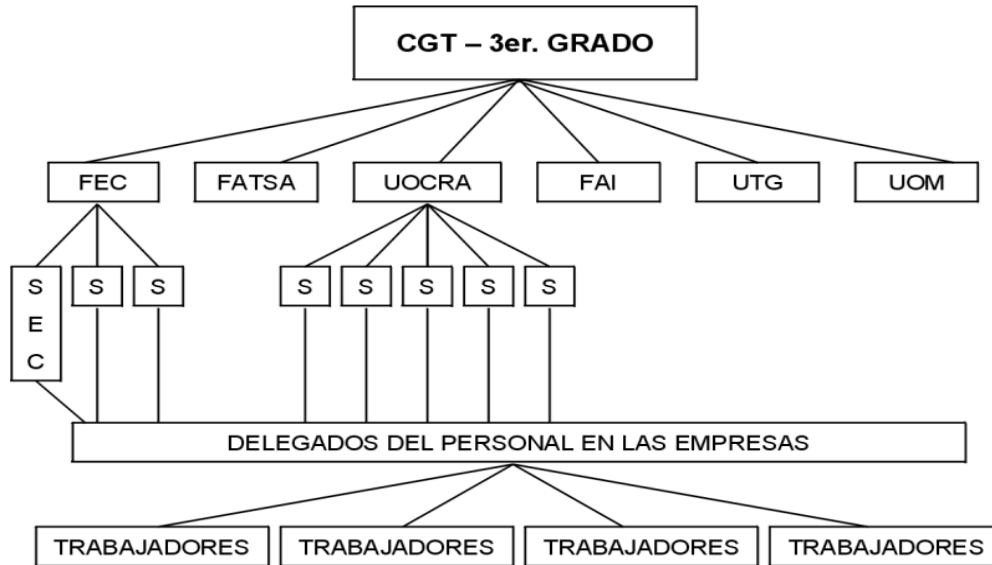
Concepto de asociación sindical- 23551: se denomina así a la entidad más representativa, a quien se le otorga la personería gremial, y que tiene por objeto esencial la defensa de los intereses profesionales de los trabajadores del grupo, clase o categoría a la que pertenecen.

El tipo de organización que adopte la asociación sindical (inc. c]) tiene que ser uno de los previstos en los arts. 10 y 11 .

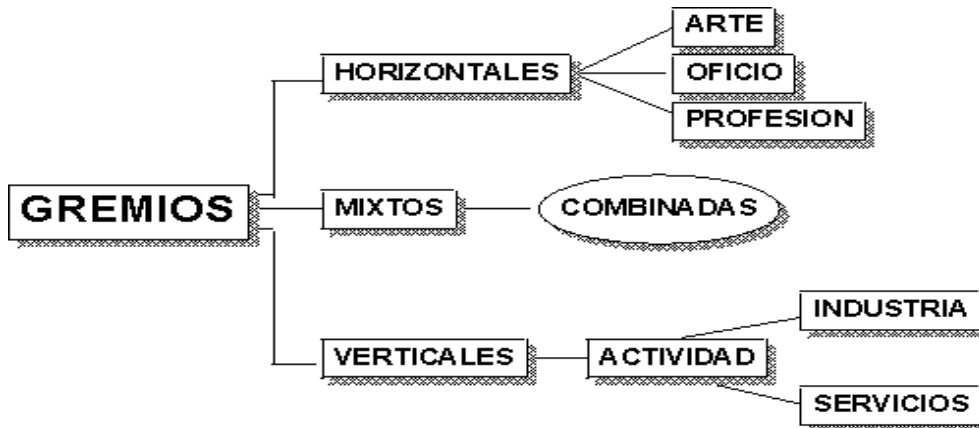


El art. 5º del convenio 87 de la OIT dispone que las organizaciones de trabajadores "tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores".

Las **Confederaciones** pueden ser SECTORIALES (CETERA) o CENTRALES SINDICALES (CGT)



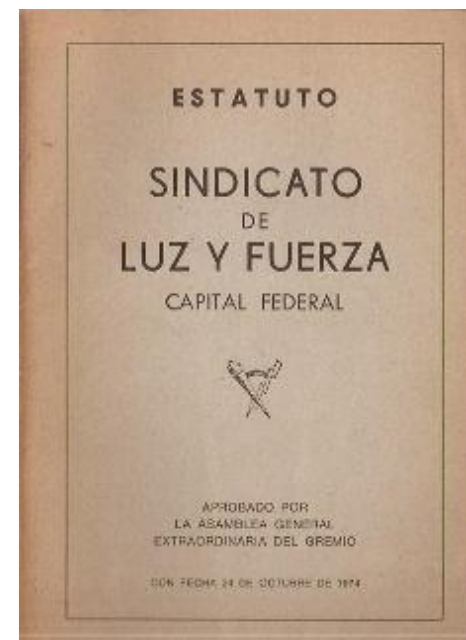
Las **UNIONES** son asociaciones de primer grado con ámbito de actuación en todo el territorio nacional (UOM, UOCRA), también es común que adopten el nombre de asociación y eso lleva a la confusión (AOT, ATE)



Clasificación en base a los trabajadores/as que agrupan

ESTATUTOS

El estatuto de la asociación sindical es el conjunto de normas fundamentales establecidas por el órgano deliberativo, a las que deben sujetarse las acciones y decisiones que exija la vida asociacional. Los estatutos son la ley interna de la asociación sindical. Constituyen una fuente formal (no estatal) del derecho colectivo del trabajo que emana de la voluntad de los afiliados y se manifiesta a través de los cuerpos orgánicos competentes para dictarlos.



ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL
DEL TRABAJO

La facultad estatal de fijar contenidos mínimos a los estatutos de las asociaciones sindicales está reconocida en el convenio 87 de la OIT (art. 3º) y por el Comité de Libertad Sindical de esa organización.

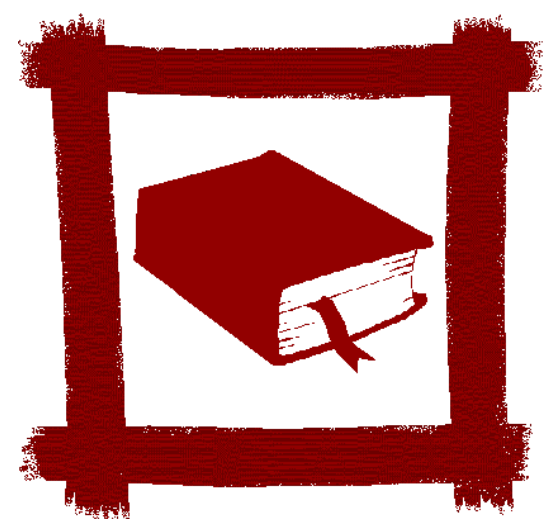
Los estatutos deben garantizar los cuatro aspectos básicos de la libertad sindical (ver art. 8º), un régimen electoral con democracia interna y representación de las minorías, y el derecho de defensa en el procedimiento de afiliación y expulsión.

NORMAS ABSTRACTAS Y GENERALES

REGLAMENTARIOS

**NORMAS PERMANENTES MODIFICABLES
POR MAYORIAS**

IMPERATIVOS



Estatuto

Denominación, domicilio, objeto y zona de actuación;

Actividad, oficio, profesión o categoría de los trabajadores que represente;

Derechos y obligaciones de los afiliados, requisitos para su admisión y procedimiento para su separación que garanticen el derecho de defensa.

Determinación de las autoridades y especificación de sus funciones con indicación de las que ejerzan su representación legal, duración de los mandatos, recaudos para su revocación y procedimientos para la designación y reemplazos de los directivos e integrantes de los congresos;

Modo de constitución, administración y control del patrimonio social y su destino en caso de disolución y régimen de cotizaciones de sus afiliados y contribuciones;

Época y forma de presentación, aprobación y publicación de memorias y balances; órganos para su revisión y fiscalización;

Régimen electoral que asegure la democracia interna de acuerdo con los principios de la presente ley, no pudiendo contener como exigencia para presentar listas de candidatos a órganos asociacionales, avales que superen el tres por ciento (3%) de sus afiliados;

Régimen de convocatoria y funcionamiento de asambleas, y congresos;

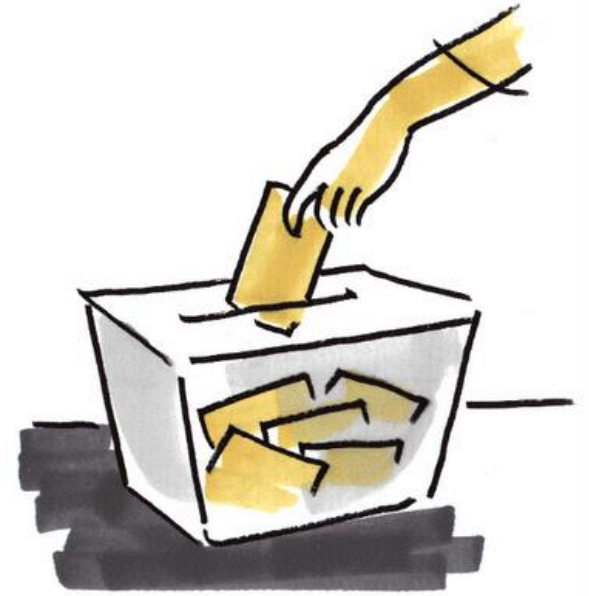
Procedimiento para disponer medidas legítimas de acción sindical;

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

PROCEDIMIENTO ELECTORAL

El art. 12, dec. 467/1988 establece disposiciones relativas al régimen electoral, destacando que estará contenido en un capítulo especial que debe asegurar:

a) que en aquellos congresos u otros cuerpos deliberativos creados por el estatuto, cuyos integrantes fueren elegidos por votación directa de los afiliados, la representación, por cada sección electoral, adopte algún sistema de proporcionalidad **u otorgue a la primera minoría un número de cargos** no inferior al 20%. Podrá exigirse a esta minoría, para obtener representación, un número de votos no inferior al 20% de los votos válidos emitidos.



b) que en los sindicatos locales y seccionales, la elección de todos los integrantes de cuerpos directivos y órganos de fiscalización sea **hecha por medio del voto directo y secreto de los afiliados.**

ASAMBLEAS Y CONGRESOS

Régimen de convocatoria y funcionamiento de asambleas y congresos: **la asamblea y el congreso constituyen los máximos órganos deliberativos** de la asociación sindical y son los que poseen el poder de decisión en la organización.

El decreto reglamentario dispone que las asambleas o congresos ordinarios **deben ser convocados con no menos de treinta días de anticipación** ni más de sesenta; los extraordinarios, con no menos de cinco días.

procedimiento para disponer medidas legítimas de acción sindical: el decreto reglamentario dispone que las medidas de acción directa deben estar previstas dentro de aquellas que permitan las leyes y las convenciones colectivas aplicables. Debe establecerse cuáles son los órganos de la asociación sindical facultados para disponerla y el procedimiento para adoptar la decisión.

procedimiento para la modificación de los estatutos y la disolución de la asociación: el estatuto debe contener los pasos que deben seguirse para modificar sus disposiciones, y cuando se disponga la disolución de la asociación sindical.

UNIDAD Y PLURALIDAD SINDICAL

En el derecho comparado existen dos sistemas de modelos sindicales: el de unidad o unicidad sindical y el de pluralidad sindical.



El sistema de la **unidad sindical** se presenta en los casos en que la ley **impone o reconoce un solo sindicato por actividad**, oficio o profesión, o cuando, existiendo varios, sólo uno (generalmente el más representativo) tiene funciones sindicales.

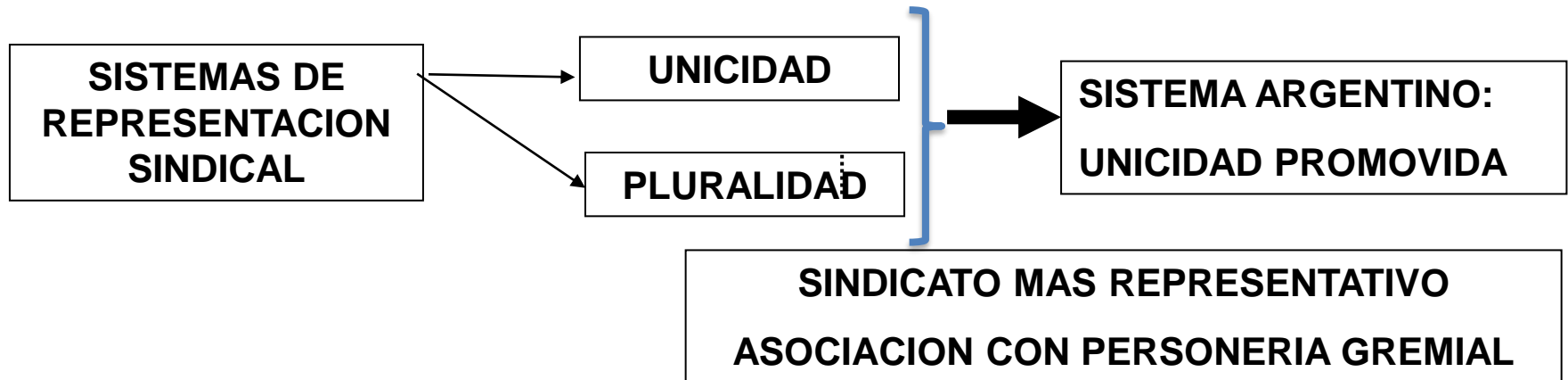


La pluralidad sindical se presenta cuando es posible constituir varias **asociaciones** (más de una) por actividad, oficio o profesión, es decir que existen distintas asociaciones representativas de los trabajadores de una misma actividad u oficio. En este sistema hay tantas entidades de una misma actividad, oficio o profesión con iguales derechos sindicales como lo decidan los propios trabajadores.

PLURALIDAD...PERO...CON UNICIDAD PROMOVIDA POR LEY

Para terciar en la contraposición entre pluralidad y unicidad sindical ha surgido el concepto de **sindicato más representativo** el cual *“permite arribar o acercarse a una conciliación entre pluralismo necesario a la libertad y la eficacia unitaria para la acción”*.

En la Argentina, las asociaciones profesionales (sindicatos) que aglutinan los derechos sindicales son **solamente aquellas que obtienen la personería gremial**. Esto lleva a que deban distinguirse las asociaciones simplemente inscriptas de las que tienen personería gremial.



ASOCIACIONES SIMPLEMENTE INSCRIPTAS

REQUISITOS

Nombre de la entidad, domicilio, patrimonio, y antecedentes de su fundación;

- Lista de afiliados, generalmente acreditada con el nombre y apellido, documento de identidad y domicilio;
- Nómina y nacionalidad del órgano directivo de la nueva entidad;
- Estatutos, a cuyos fines se deben cumplir ciertos requisitos básicos previstos en normas reglamentarias.

Cumplidos los requisitos, la autoridad de aplicación, dentro de un plazo de noventa (90) días dispondrá la simple inscripción, y la publicación sin cargo en el Boletín Oficial.



TODOS LOS SINDICATOS
NACEN CON LA SIMPLE
INSCRIPCION, LUEGO SI
REUNEN LOS REQUISITOS
PUEDEN OBTENER LA
PERSONERIA GREMIAL

ASOCIACIONES SIMPLEMENTE INSCRIPTAS

-FUNCIONES

- Peticionar y representar a los trabajadores afiliados, a su solicitud y con una autorización expresa;
- Representar los intereses colectivos de los afiliados, si es que no existe una entidad gremial con personería. Si existiera, la entidad meramente inscripta se encuentra inhibida de hacerlo;
- Promover la creación de cooperativas;
- Propender al perfeccionamiento de la legislación específica;
- Contribuir a la educación general y a la formación de los trabajadores;
- **Imponer cotizaciones, pero éstas deberán ser abonadas por los trabajadores en forma directa a la entidad, ya que el descuento de la cuota de afiliación a cargo de los empleadores que operan como agentes de retención es un derecho exclusivo de la entidad sindical con personería gremial;**
- Finalmente, realizar asambleas y reuniones sin necesidad de autorización previa de la autoridad de aplicación.



ASOCIACIONES SINDICALES CON PERSONERIA GREMIAL

Concepto de personería gremial: se denomina así a la calificación legal que le otorga la autoridad de aplicación a la entidad gremial más representativa dentro de un arte, oficio o profesión, o dentro de una actividad, y que lo habilita en forma exclusiva para representar a la clase o categoría de trabajadores de que se trate.



Rodríguez Mancini, “... *La base conceptual consiste en que el Estado reconoce una sola y exclusiva personería gremial a un solo sindicato por actividad, profesión, oficio categoría o empresa...*”.

Los requisitos establecidos por la Ley de Asociaciones Sindicales (LAS) para el otorgamiento de la personería son los siguientes:

- a) que se encuentre inscripta de acuerdo con las exigencias de la ley y que haya actuado por un plazo mínimo de 6 meses;
- b) que afilie a más del 20% de la masa de trabajadores que se pretende representar.

ASOCIACIONES SINDICALES CON PERSONERIA GREMIAL

Cuando exista más de una entidad pretendiendo la personería gremial, la autoridad de aplicación deberá computar los promedios de las afiliaciones de los últimos 6 meses y elegir al que cuente con mayor número de afiliados.

A su vez, el solicitante debe establecer con claridad el ámbito de aplicación personal y territorial en donde pretende la representación.

Si el ámbito en el que una entidad pretende la representación ya está cubierto con otra que a la vez detenta la personería gremial, no se puede autorizar a la peticionante sin darle vista de los pedidos a la entidad original, a fin de establecer cuál de las dos es la más representativa.

**¿CÓMO FORMAR
UN SINDICATO?**



- a) *Representan a la categoría o clase de trabajadores*
- b) *Representan intereses individuales y colectivos*
- c) **Concertan y negocian los convenios**
- d) *Declaran y promueven la huelga y otras medidas de acción directa*
- e) **Pueden recaudar cuota sindical a través del empleador** mediante la figura del agente de retención
- f) *Representan a los trabajadores en otros organismos estatales*
- g) **Administran en forma exclusiva las obras sociales**
- h) *Pueden crear cooperativas y mutuales*

La **comisión de expertos** estimó que el hecho de otorgar ciertos derechos preferenciales o exclusivos a las organizaciones más representativas no atenta contra los principios de la libertad sindical, pero reiteró que los privilegios que les acuerda la ley no deberían exceder, en particular, de la exclusividad o preferencia en materia de negociación colectiva, de la consulta con los gobiernos y de la representación en organismos internacionales. Por su parte, las organizaciones que no tuvieran ese carácter deberían poder representar a sus miembros, especialmente en el caso de reclamaciones individuales.



ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO

Una asociación sindical de trabajadores nace como consecuencia de la reunión de un grupo de trabajadores de una misma actividad u oficio, que debe cumplimentar necesariamente los requisitos establecidos en la ley 23551 para constituirse, primero, en una asociación profesional simplemente inscripta y luego —en el supuesto de acreditar ser la más representativa del sector— obtener la personería gremial.



Los organismos esenciales, sin los cuales una asociación sindical no puede existir son:

- **órganos de dirección y administración:** ejercen las funciones administrativas y ejecutivas, adoptando las decisiones menos trascendentes;
- **órganos de deliberación y resolución:** son las asambleas y congresos, que disponen en las cuestiones de mayor trascendencia: sus decisiones deben ser acatadas por los organismos directivos;

Las comisiones internas y los delegados de personal cumplen una doble función: representan a la asociación sindical ante la patronal y ante los trabajadores; y a los trabajadores ante el empleador, ante la autoridad administrativa del trabajo — cuando ésta actúe de oficio en la sede de la empresa o establecimiento— y ante la asociación sindical.

PATRIMONIO DE LAS AS

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

La cotización ordinaria se descuenta mensualmente al trabajador y el empleador actúa como agente de retención de la asociación sindical, por lo cual debe depositar la suma retenida en una cuenta a nombre del sindicato.



La cotización extraordinaria, en cambio, consiste en un pago especial motivado por una circunstancia distinta a las habituales. Las contribuciones de solidaridad son aportes extraordinarios obligatorios que la entidad sindical tiene derecho a exigir a los trabajadores no afiliados; en general, se establecen con motivo de la negociación y firma de un nuevo convenio colectivo de trabajo, y con relación a los incrementos salariales obtenidos.

DELEGADOS/AS

La representación sindical de base, esto es, que opera en el lugar de trabajo (delegado de personal, comisión interna, etc.), constituye el estamento antiburocrático por excelencia de la organización gremial. Es elegida por voto directo y secreto de todos los trabajadores del sector representado (afiliados y no afiliados), y tiene una función múltiple o compleja, ya que representa:

- a los trabajadores, ante el empleador;
- a los trabajadores, ante el sindicato;
- a los trabajadores, ante la autoridad administrativa del trabajo que actúe de oficio en el lugar de prestación;
- al sindicato, ante los trabajadores;
- al sindicato, ante el empleador.

. Cantidad de delegados

Salvo disposiciones del convenio colectivo, el número de delegados varía según la cantidad de trabajadores que preste servicios en una empresa:

- de 10 a 50 trabajadores corresponde 1 delegado;
- de 51 trabajadores a 100 es de 2 delegados;
- a partir de 101 trabajadores corresponde 1 representante más cada 100 (art. 45).

En los establecimientos que tienen más de un turno de trabajo debe haber, como mínimo, un delegado por turno (art. 46).



Obligaciones del empleador

Sin perjuicio de lo acordado en el convenio colectivo, el empleador debe:

- facilitar un lugar para el desarrollo de las tareas de los delegados del personal;
- concretar las reuniones periódicas con los delegados;
- conceder a cada delegado del personal para el ejercicio de sus funciones un crédito en horas mensualmente retribuidas según el convenio colectivo (art. 44).

Reserva de puesto

Los trabajadores que ocupen cargos electivos o representativos, o cargos políticos en los poderes públicos, tienen derecho a una licencia automática sin goce de haberes; se trata de la reserva del puesto por todo el tiempo que dure su mandato, más treinta días a partir de su finalización. La licencia se considera tiempo de trabajo a los efectos de la antigüedad.



Estabilidad gremial

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

ESTABILIDAD GREMIAL

Por tutela sindical se debe entender la protección especial que otorga la Ley de Asociaciones Sindicales 23551 a quienes ocupan cargos electivos o representativos en las entidades gremiales a fin de evitar modificaciones en las condiciones de trabajo, suspensiones, despidos o abusos (acciones antisindicales) de los empleadores. Tiene sustento en el art. 14 bis, CN, que garantiza a los representantes gremiales el cumplimiento de su gestión sindical y la estabilidad en su empleo.

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

La reinstalación es una obligación de hacer del empleador que debe ser ordenada judicialmente. Como sanción conminatoria —en caso de incumplimiento de la reinstalación judicial— el juez puede aplicar astreintes de acuerdo con las disposiciones del art. 666 bis, CCiv. El trabajador —salvo que se trate de un candidato no electo— puede optar por considerar extinguido el vínculo laboral en virtud de la decisión del empleador, colocándose en situación de despido indirecto; en ese caso tiene derecho a percibir, además de las indemnizaciones por despido sin justa causa, una suma equivalente al importe de las remuneraciones que le hubieran correspondido durante el tiempo faltante del mandato y el año de estabilidad posterior. Si el trabajador fuese un candidato no electo, tiene derecho a percibir, además de las indemnizaciones por despido sin justa causa y de las remuneraciones imputables al período de estabilidad no agotado, el importe de un año más de remuneraciones.

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

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.