

- la periodicidad de los mandatos (art. 17);
- la no discriminación en la afiliación ni en el ejercicio de los derechos (art. 7º);
- la posibilidad de revisión y fiscalización de las memorias y balances (art. 16, inc. f)).

ASOCIACIONES SINDICALES DE TRABAJADORES

Concepto

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.

Para Devereali, en términos que comprendan tanto a las asociaciones de trabajadores como de empleadores, una asociación profesional es una entidad permanente de trabajadores o de empleadores que realizan una determinada actividad en una zona, más o menos extensa, que se constituye por la libre voluntad de sus integrantes, cuyo propósito principal es defender los respectivos intereses profesionales, previstos en sus estatutos, reconocida como persona jurídica dotada de capacidad para adquirir derechos y obligaciones, y representar a sus miembros en el ámbito de la negociación colectiva, con legitimación para actuar ante las autoridades.

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.

Palomeque López entiende que el sindicato es una organización permanentemente de trabajadores asalariados para representación y defensa de sus intereses económicos y sociales, frente a los de los empleadores y sus organizaciones, y eventualmente, frente a los de cualquier otro sujeto privado o público².

Estas asociaciones presentan los siguientes *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;

² PALOMEQUE LOPEZ, M. C., *Derecho sindical español*, 4ª ed., Tecnos, Madrid, 1991.

— *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.

La definición que surge de la ley 23.551 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.

De lo dispuesto en los arts. 2°, 3° y 5° puede colegirse que la ley 23.551 conceptualiza a las asociaciones sindicales como *aquellas entidades que tienen por objeto la defensa de los intereses de los trabajadores*, es decir, de todo cuanto se relacione con sus condiciones de vida y de trabajo. La acción sindical debe contribuir a remover los obstáculos que dificultan la realización plena del trabajador.

Se especifica lo atinente al objeto de las asociaciones sindicales de trabajadores, dando un concepto amplio —que sigue los lineamientos del convenio 87 de la OIT— de lo que entiende la ley por “intereses de los trabajadores”.

La fórmula adoptada permite la libre expansión de la actividad sindical, adecuándose a la cambiante realidad socioeconómica.

Paralelo, goza 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.

La constitución de un sindicato debe estar regida por los siguientes principios: *pureza* (no se admiten sindicatos que no sean de trabajadores, ni injerencia estatal, política o patronal); *autonomía* (ver arts. 6° y 9°); *especialidad* (no puede defender la totalidad de los intereses sino sólo los intereses profesionales); *no discriminación* (no se puede establecer diferencias por razones de sexo, raza, religión, ideología, etc.).

En lo que respecta concretamente a la autonomía, cabe destacar que el art. 6°, ley 23.551 dispone que “los poderes públicos y en especial la autoridad administrativa del trabajo, los empleadores y sus asociaciones y toda per-

sona física o jurídica deberán abstenerse de limitar la autonomía de las asociaciones sindicales, más allá de lo establecido en la legislación vigente”.

Se advierte la particular mención que se efectúa a la autoridad administrativa, que pese a integrar los poderes públicos, fue individualizada por el legislador por haberse históricamente inmiscuido en la constitución, actuación y administración de las asociaciones sindicales, vulnerando muchas veces las facultades legalmente conferidas. Por último, el art. 9° establece que “las asociaciones sindicales no podrán recibir ayuda económica de empleadores, ni de organismos políticos nacionales o extranjeros. Esta prohibición no alcanza a los aportes que los empleadores efectúen en virtud de normas legales o convencionales”.

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 programa de acción (inc. d) debe tener como objetivo necesario el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores, así como también la remoción de los obstáculos que dificulten su plena realización (art. 3°).

Las medidas de acción sindical deben ser adoptadas siguiendo los procedimientos estatutarios respectivos (art. 16, inc. i).

En cuanto a su *naturaleza jurídica*, se trata de una entidad asociativa de derecho privado con fines distintos a los del Estado, ya que su objeto es la defensa de los intereses de los trabajadores.

Afiliación

El art. 4°, inc. b), 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.

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

Respecto del derecho de afiliación, el art. 12 dispone el principio general de libre afiliación conforme a las pautas legales y estatutarias, las que se aplican tanto en la relación entre los trabajadores y la asociación sindical, como en los distintos niveles de asociaciones (primero, segundo o tercer grado).

Este artículo está reglamentado por el art. 5°, dec. 467/1988, que establece que las federaciones no pueden rechazar los pedidos de afiliación de las asociaciones de primer grado que representen a los trabajadores de la actividad, profesión, oficios o categorías, previstos en el estatuto de aquella. Del mismo modo, las confederaciones no pueden rechazar a las federaciones,

sindicatos o uniones que reúnan las características contempladas en los estatutos de la respectiva confederación.

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

En lo que se refiere a los trabajadores, el derecho de afiliación comienza a partir de los catorce años (art. 12). El artículo siguiente, agrega que en caso de jubilación, accidente, enfermedad, invalidez, desocupación o servicio militar, los afiliados no pierden por estas circunstancias el derecho de pertenecer a la asociación respectiva, pero gozan de los derechos y están sujetos a las obligaciones que el estatuto establezca.

Éstos pueden restringir el derecho a voto para elegir autoridades de la asociación sindical y el de postularse como candidatos para tales cargos a excepción de las candidaturas para integrar órganos de fiscalización o de apoyo, no encargados de funciones de representación sindical, y las votaciones para elegir dichas autoridades. Se exceptúa el supuesto particular de los desocupados, quienes pueden conservar su afiliación hasta transcurrido seis meses desde la ruptura de la relación laboral, lapso que se computa desde la finalización del mandato en el supuesto de aquellos trabajadores que desempeñan cargos representativos.

El trabajador que deje de pertenecer a una asociación sindical, no tiene derecho al reintegro de las cuotas o aportes abonados, lo que también es aplicable a las relaciones entre asociaciones de diverso grado (art. 15).

La asociación sindical no puede rechazar la solicitud de afiliación de un trabajador salvo por los siguientes motivos:

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

El órgano directivo debe resolver la solicitud de afiliación dentro de los treinta días de su presentación; considerándose aceptada en caso de silencio. En cambio, si resuelve rechazarla, el órgano directivo debe elevar todos los antece-

dentes, con los fundamentos de su decisión a la primera asamblea o congreso, para ser considerado por este cuerpo deliberativo. Si la decisión fuera confirmada, se puede recurrir a la justicia laboral.

En caso de desafiliación, el trabajador debe presentar su renuncia por escrito, debiendo el órgano directivo rechazarla dentro de los treinta días, si existe un motivo legítimo para expulsar al afiliado renunciante.

Si no se resuelve sobre la renuncia en el término aludido o resolviéndose su rechazo en violación a lo dispuesto anteriormente, se considera automáticamente aceptada. Y el trabajador puede comunicar esta circunstancia al empleador a fin de que no se le practiquen retenciones de sus haberes en beneficio de la asociación sindical. En caso de negativa o reticencia del empleador, el interesado podrá denunciar tal actitud al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Sin embargo, de nada serviría restringir las causales de admisión si se le permitiera a la asociación suspender al trabajador, expulsarlo o cancelarle la afiliación, por lo que también estas medidas se encuentran limitadas por el decreto reglamentario.

Como bien apunta López, la doctrina es uniforme en considerar que el poder disciplinario de las asociaciones se encuentra limitado por dos órdenes de derechos superiores: por un lado, los derechos del Estado y, por el otro, los derechos de los afiliados en cuanto tales y en cuanto seres humanos y ciudadanos de un Estado de Derecho.

En relación con éstos, nunca podrán ser objeto de sanción actos vinculados con la libertad de conciencia, con la libertad de pensamiento, con la libertad del individuo en la familia, o con el respeto de la persona humana.

En relación con aquéllos, comprende todos los llamados derechos sociales, o sea, aquellos que si bien son individuales en el sentido de que pertenecen a cada afiliado en particular, sólo tienen vigencia en función del cuerpo social, tales como los referentes a la participación de los asociados en la administración de la entidad (asistencia a las asambleas, derecho a voto y elegibilidad en los órganos de la asociación y similares).

El régimen de suspensión, expulsión y cancelación de la afiliación se encuentra regulado en el art. 9°, dec. 467/1988.

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.

La suspensión no priva al afiliado de su derecho a voto ni al de ser candidato a cargos electivos, salvo cuando se fundara en haber sido procesado o condenado judicialmente por la comisión de un delito en perjuicio de la asociación sindical de trabajadores, en cuyo caso durará el tiempo que dure el proceso o el plazo de prescripción de la pena si hubiere condena.

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

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.

También en este supuesto el afiliado tiene derecho a participar en las deliberaciones con voz y voto, si le correspondiere. Asimismo, en caso de que se dicte resolución imponiendo la expulsión, puede ser revisada por la justicia laboral a instancia del afectado.

Los afiliados sólo son pasibles de expulsión si se acreditarre que se hallan comprendidos en alguno de los siguientes supuestos:

- a) haber cometido violaciones estatutarias graves o incumplido decisiones de los cuerpos directivos o resoluciones de las asambleas, cuya importancia justifique la medida;
 - b) colaborar con los empleadores en actos que importen prácticas desleales declaradas judicialmente;
 - c) recibir subvenciones directas o indirectas de los empleadores con motivo del ejercicio de cargos sindicales;
 - d) haber sido condenado por la comisión de delito en perjuicio de una asociación sindical;
 - e) haber incurrido en actos susceptibles de acarrear graves perjuicios a la asociación sindical o haber provocado desórdenes graves en su seno.
- En lo que respecta a la cancelación de la afiliación, sus únicas causales son:
- a) cesar en el desempeño de la actividad, oficio, profesión, categoría o accidente, enfermedad, invalidez, desocupación o servicio militar;
 - b) mora en el pago de cuotas y contribuciones, sin regularizar esta situación en el plazo razonable en que la asociación sindical intime a hacerlo.

Clasificación

Doctrinariamente se han efectuado distintas clasificaciones. Las más trascendentes se hacen en virtud del grado de las asociaciones y en función de los trabajadores que cada una agrupa.

1) Respecto de la *clasificación en función del grado* (art. 11), existen asociaciones sindicales:

- de *primer grado*, que son los llamados sindicatos, uniones o asociaciones;
- de *segundo grado*, que son las que reúnen asociaciones de primer grado y se denominan federaciones;
- de *tercer grado*, que son las confederaciones que agrupan a las asociaciones de primero y segundo grado (CGT).

El art. 5° 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”.

El propósito de estas uniones es la concentración de los instrumentos de defensa para aumentar la eficacia de su poder de presión y negociación.

Se da así una estructura de organización piramidal, en la cual la base está dada por sindicatos o uniones (asociaciones de primer grado), que tienen por afiliados a los trabajadores individualmente considerados; la parte media, por federaciones (asociaciones de segundo grado), cuyos afiliados son sindicatos, y la parte superior, por confederaciones (asociaciones de tercer grado), cuyos afiliados son las federaciones y uniones.

Las confederaciones pueden ser sectoriales (Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina) o centrales sindicales (que agrupan a todas las entidades sindicales de todos los sectores profesionales y en todo el territorio del país).

Las uniones son asociaciones de primer grado con ámbito de actuación en todo el territorio nacional (Unión Obrera Metalúrgica, Unión Obrera de la Construcción, etc.); es habitual que también adopten como denominación la de “asociación” (Asociación Obrera Textil—AOT—, Asociación de Trabajadores del Estado—ATE—, etc.).

2) En cuanto a la *clasificación que se basa en los trabajadores que agrupan* (art. 10), se puede diferenciar los siguientes sindicatos:

- *horizontales*, que son los que agrupan a los trabajadores de un mismo oficio, arte o profesión, aunque se desempeñen en actividades distintas.

La agremiación se basa en la comunidad de oficio, profesión o categoría, laboral de sus miembros, con prescindencia de la actividad a la cual se dedica la empresa o empleador en favor de la cual se desempeñan. La ventaja de este tipo de organización es la homogeneidad de los intereses que representa, y su mayor desventaja la atomización de la representación, que disminuye la eficacia de su accionar por pérdida del poder de presión.

— *verticales*, que agrupan a los trabajadores de una misma actividad (industria o servicio) o actividades afines.

Los llamados *sindicatos de industria o de actividad*, tienen como base al sector de la producción o actividad económica al cual pertenecen las empresas o empleadores que ocupan a sus afiliados, sin tomar en consideración la calificación profesional o el tipo de prestación que llevan a cabo.

Este tipo de organización, que es el predominante en el sindicalismo actual, presenta como ventajas su amplia base de representación, la cuantía de los ingresos en concepto de cuotas que ello genera y la consolidación de la unidad sindical que aumenta la eficacia de su accionar. Sus desventajas son la monopolización del accionar sindical, y la falta de atención específica de los problemas de sectores minoritarios (como los jerañquicos o los especializados).

— *de empresa*: son una subespecie de sindicato vertical, y su ámbito de representación comprende únicamente al personal que presta servicios en una misma unidad productiva, sin importar las tareas o funciones que cumplen.

Salvo que se trate de un sindicato de una empresa de grandes dimensiones, estas organizaciones tienen pocos afiliados, escasos medios materiales y reducida capacidad de presión y negociación. Nuestro ordenamiento legal desalienta la creación de sindicatos de empresa al limitar los supuestos en que puede otorgárseles personería (art. 29).

También existen los *sistemas mixtos*, que son aquellos que combinan los horizontales y los verticales.

Estadutos

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.

Sus *caracteres* básicos son los siguientes:

— Son *normas abstractas y generales*: están dirigidas a los afiliados presentes y futuros.

— Son *normas permanentes modificables por mayoría*: no se requiere para su modificación la unanimidad.

— Son *reglamentarios*: regulan las relaciones entre la asociación y sus afiliados, y entre aquélla y los terceros (al disponer acerca de qué órgano y con qué alcance la representa).

— Son *imperativos*: ningún afiliado puede excusarse de someterse a sus disposiciones, sin que sea necesaria su aceptación expresa.

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.

El art. 16, ley 23.551, hace referencia al *contenido de los estatutos*. Dispone que debe ajustarse a lo establecido en el art. 8º y contener:

a) *denominación, domicilio, objeto y zona de actuación*: el nombre puede ser libremente determinado por la asociación sindical, pero no puede utilizarse los ya adoptados ni aquellos que pudieran inducir a error o confusión. El domicilio legal que consigne reviste singular importancia, ya que es el lugar donde la ley presume, sin admitir prueba en contrario, que la persona reside de una manera permanente para el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.

El *objeto* genérico que persigue toda asociación sindical es la defensa de los intereses de los trabajadores, que para el art. 3º, ley 23.551, es todo lo que se relacione con sus condiciones de vida y de trabajo. Agrega que la acción sindical contribuirá a remover los obstáculos que dificulten la realización plena del trabajador.

La *zona de actuación* es el ámbito territorial donde la asociación sindical ejerce su acción. Su determinación resulta fundamental, porque es uno de los puntos que debe tenerse en cuenta tanto al otorgar personería gremial (ya que no debe existir otra en dicha zona) como al celebrar convenios colectivos. (Ya que no puede extenderse el convenio colectivo, salvo casos de excepción, más allá de la zona de actuación de la asociación sindical).

b) actividad, oficio, profesión o categoría de los trabajadores que re-presente: determina el ámbito de representación personal de la asociación sindical. El decreto reglamentario prevé que el objeto, la zona de actuación y la actividad, oficio, profesión o categoría de trabajadores, cuya representación se proponga la asociación sindical, deben ser individualizados de modo que permitan una concreta delimitación entre los ámbitos personales y territoriales de las distintas asociaciones sindicales, a cuyo efecto el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede establecer una clasificación uniforme que facilite la identificación de los referidos ámbitos, respetando la voluntad de los constituyentes o afiliados a la asociación.

c) derechos y obligaciones de los afiliados, requisitos para su admisión y procedimiento para su separación, que garanticen el derecho de defensa: la ley impone numerosas limitaciones a la asociación sindical tendientes a impedir que por vía estatutaria se vulneren los derechos de afiliación y permanencia de sus afiliados. El dec. 467/1988 regula las causales, procedimientos y órganos encargados de disponer la suspensión, expulsión y cancelación del afiliado, lo cual fue analizado anteriormente.

d) determinación de las autoridades y especificación de sus funciones con indicación de las que ejerzan su representación legal, duración de los mandatos, recaudos para su revocación, y procedimientos para la designación y reemplazos de los directivos e integrantes de los congresos: el decreto reglamentario dispone que las sanciones a los miembros de los cuerpos directivos de la asociación sindical y de la federación deben ser adoptadas en asambleas o congresos extraordinarios y por las causales que determine, taxativamente, el estatuto, con citación a participar en ellas al afectado, con voz y voto si le correspondiere. El cuerpo directivo sólo puede adoptar la medida de suspensión contra sus miembros, la que no puede exceder del plazo de 45 días. Asimismo, el cuerpo directivo es responsable de que, dentro de ese plazo, se realice la asamblea o el congreso extraordinario para decidir en definitiva.

e) modo de constitución, administración y control del patrimonio social y su destino en caso de disolución, y régimen de cotizaciones de sus afiliados y contribuciones: la asamblea o el congreso son los órganos facultados para fijar el monto de las cotizaciones ordinarias y extraordinarias de los afiliados.

f) época y forma de presentación, aprobación y publicación de memorias y balances; órganos para su revisión y fiscalización: el decreto reglamentario prevé que el Ministerio de Trabajo debe establecer las registraciones de sus actos y cuentas que deben llevar las asociaciones sindicales, en qué libros u otros soportes materiales deben asentarlos y con qué formalidades

efectuando. Los ejercicios no debe superar el término de un año, y el Ministerio de Trabajo debe establecer las características que deben reunir los planes de cuenta. La fiscalización interna de la gestión y el control de la administración del patrimonio social están a cargo de un órgano con composición adecuada y facultades a ese efecto.

g) régimen electoral que asegure la democracia interna de acuerdo con los principios de la presente ley, no pudiendo contener, como exigencia para presentar listas de candidatos a órganos asociacionales, avales que superen el 3% de sus afiliados: éste es uno de los pocos artículos donde se menciona el régimen electoral de las asociaciones sindicales, que se encuentra específicamente detallado en los arts. 12 y 15, decreto reglamentario.

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.

h) 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.

En ambos casos debe existir una publicidad inmediata y adecuada de la convocatoria que asegure el conocimiento de los representantes sindicales, incluyendo publicidad en la empresa, salvo que por razones de tiempo ello sea imposible, e incluya, para las asambleas, la exhibición, en los lugares de trabajo, de folletos o carteles que mencionen el orden del día, el lugar de reunión de la asamblea y los requisitos para participar en ella, y para los congresos, comunicación a los delegados de dicho congreso u otro medio razonable de difusión previsto en el estatuto, con idénticas menciones a las previstas para las asambleas.

i) *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.

j) *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.

Asociaciones simplemente inscriptas y asociaciones con personería gremial

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.

Las *asociaciones simplemente inscriptas* carecen del ejercicio de los derechos gremiales y de las facultades fundamentales respecto de la defensa de los derechos colectivos de los trabajadores. En cambio, las *asociaciones con personería gremial* poseen la exclusividad del ejercicio de dichas facultades. El art. 21, ley 23.551, establece los *requisitos de la inscripción* (deben ser presentados ante la autoridad administrativa del trabajo):

- a) nombre, domicilio, patrimonio y antecedentes de su fundación;
- b) lista de afiliados;
- c) nómina de nacionalidad de los integrantes de su organismo directivo;
- d) estatutos.

El acto constitutivo de una asociación sindical es complejo, ya que se conforma con la concurrencia de voluntades individuales coincidentes en la obtención de un fin común.

El nombre (inc. a1) no debe coincidir con el de ninguna asociación sindical ya existente. Si bien no se requiere un número mínimo de afiliados, éste no puede ser inferior a cinco (art. 17, párr. 1°); en tal caso el 75% deben ser argentinos (art. 18, último párrafo).

Los estatutos (inc. d1) deben cumplir los requisitos mínimos del art. 16. El registro en el cual se requiere la inscripción es el aludido en el art. 14 bis, CN, al garantizar el derecho a la organización sindical libre y democrática.

La autoridad administrativa a la cual se hace mención es el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (art. 56, inc. 1°), que debe efectuar el control de legalidad de la constitución de la asociación sindical verificando que se cumplan los requisitos del art. 21.

La denegatoria de la inscripción no puede depender del arbitrio de la autoridad de aplicación, por lo cual sólo puede disponerse ante la ausencia de alguno de los requisitos antes aludidos.

La denegatoria expresa es pasible de revisión judicial agotada la vía administrativa, se puede recurrir ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (art. 62, inc. b1).

Transcurrido el plazo de noventa días sin que la autoridad administrativa de aplicación se expida, se configura la denegatoria tácita: se debe recurrir ante el mismo tribunal dentro de los ciento veinte días subsiguientes (art. 62, inc. d1 y penúltimo párrafo).

Erala, citando a Bermúdez, señala que inexplicablemente la ley sindical ha establecido el remedio judicial frente a una denegatoria tácita, pero no ha previsto el caso del rechazo o denegatoria expresa.

Ante la falta de previsión legal la situación debe subsanarse en los enunciados del inc. b) del art. 62, como se señaló anteriormente. Sin embargo, es necesario destacar que en este caso se trata de un recurso que debe tramitarse según lo establecido en el párr. 5° del mismo art. 62, es decir: debe ser fundado e interponerse ante la autoridad administrativa, dentro de los quince días hábiles de notificada la resolución. Agrega el mismo párrafo que dentro de los diez días hábiles contados desde la interposición del recurso, la autoridad debe remitir a la Cámara las respectivas actuaciones.³

La inscripción confiere personería jurídica a la asociación sindical, y los derechos enumerados en el art. 23.

Las asociaciones simplemente inscriptas se pueden transformar en asociaciones con personería gremial si logran constituirse en las más representativas de la actividad, oficio o profesión.

La personería gremial es una calificación legal que el Ministerio de Trabajo concede a la asociación sindical que resulte más representativa dentro de una actividad, oficio o profesión. El art. 25, ley 23.551, establece los requisitos que debe cumplir para acceder a dicho otorgamiento:

- a) que esté inscripta de acuerdo con lo prescripto en esta ley y haya actuado durante un período no menor que seis meses;

³ ERALA, Carlos, *Derecho colectivo del trabajo*, Astrea, Buenos Aires, 2002.

b) que afilie a más del veinte por ciento de los trabajadores que intente representar.

La calificación de más representativa se atribuye a la asociación que cuente con mayor número promedio de afiliados cotizantes sobre la cantidad promedio de trabajadores que intente representar. Dichos promedios se determinan sobre los seis meses anteriores a la solicitud.

La resolución que otorga la personería tiene carácter constitutivo, y le confiere a la asociación sindical una capacidad especial para ejercer la representatividad profesional y territorial. Una vez firme dicha resolución, se inscribe a la asociación sindical en el registro indicado por el art. 56, inc. 1°, y se publican en el *Boletín Oficial* la resolución administrativa y los estatutos de la asociación.

En caso de denegatoria expresa se debe interponer el recurso del modo y conforme el procedimiento indicado en el art. 62 *in fine*, el cual será sustanciado —de corresponder— y resuelto por la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (art. 62, inc. b)).

La denegatoria tácita tiene lugar cuando transcurre el plazo de noventa días sin que recaiga resolución. En tal supuesto resulta competente el mismo tribunal, y el recurso debe ser interpuesto dentro del plazo indicado en el párr. 3° del art. 62, y sustanciarse según las normas del proceso sumario del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación.

Al reconocer personería gremial, la autoridad administrativa del trabajo o judicial debe precisar el ámbito de representación personal y territorial, que no puede exceder del establecido en los estatutos; en cambio, se puede reducir si existiera superposición con otra asociación sindical.

El art. 29 dispone que “sólo podrá otorgarse personería a un sindicato de empresa, cuando no obrare en la zona de actuación y en la actividad o en la categoría una asociación sindical de primer grado o unión”.

En los sindicatos horizontales, la agremiación se basa en la comunidad de oficio, profesión o categoría laboral de sus miembros, con prescindencia de la actividad a la cual se dedica la empresa o empleador en favor del cual se desempeñan.

Ciertos sectores critican a esos sindicatos por atomizar la representación, lo cual disminuye la eficacia de su accionar por pérdida del poder de presión.

Para otorgar personería gremial a una asociación sindical de estas características, habiendo una unión, asociación o sindicato de actividad con personería gremial que comprenda dicho ámbito, se requiere —además del cum-

plimiento de los requisitos del art. 25— que exista un interés suficientemente diferenciado.

Para establecer la mayor representatividad no se toma en consideración la cantidad de asociaciones de primer grado o uniones que integren a las federaciones, ni las de segundo grado que hagan lo propio con las confederaciones, sino la cantidad de trabajadores cotizantes que reúnan. En consecuencia, resulta de trascendental importancia para las federaciones y confederaciones incorporar a su seno a asociaciones con gran cantidad de afiliados.

Las asociaciones simplemente inscriptas pueden adherir a federaciones o confederaciones, pero los trabajadores que las integran no son contabilizados a los fines previstos en este artículo, ya que la norma sólo considera a los afiliados a “entidades con personería gremial”.

Cuando los ámbitos pretendidos se superponen con los de otra asociación sindical con personería gremial no se puede reconocer a la peticionante la amplitud de representación sin antes dar intervención a la asociación afectada y proceder al cotejo necesario para determinar cuál es la más representativa. La omisión de los recaudos indicados determina la nulidad del acto administrativo o judicial.

El art. 28 establece el procedimiento que se debe seguir para que una asociación sindical simplemente inscripta desplace a la que goza de personería gremial en la misma zona y actividad o categoría. Para ello resulta suficiente una simple superioridad numérica de afiliados, ya que ésta debe ser —al menos— de un 10% por encima de los que tenga aquella a la cual se quiere desplazar. La asociación sindical desplazada conforme este procedimiento pierde la personería gremial que detentaba.

En las zonas o actividades en que no existe ninguna entidad sindical o sólo actúa una simplemente inscripta, las asociaciones de grado superior extienden los beneficios de la personería gremial de la cual gozan a los trabajadores de dicho ámbito (art. 35).

Derechos y obligaciones de las asociaciones sindicales

El art. 23 establece que “la asociación, a partir de su inscripción, adquirirá personería jurídica y tendrá los siguientes derechos:

“a) peticionar y representar, a solicitud de parte, los intereses individuales de sus afiliados;

“b) representar los intereses colectivos, cuando no hubiere en la misma actividad o categoría asociación con personería gremial;

- la periodicidad de los mandatos (art. 17);
- la no discriminación en la afiliación ni en el ejercicio de los derechos (art. 7º);
- la posibilidad de revisión y fiscalización de las memorias y balances (art. 16, inc. f)).

ASOCIACIONES SINDICALES DE TRABAJADORES

Concepto

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.

Para Devereali, en términos que comprendan tanto a las asociaciones de trabajadores como de empleadores, una asociación profesional es una entidad permanente de trabajadores o de empleadores que realizan una determinada actividad en una zona, más o menos extensa, que se constituye por la libre voluntad de sus integrantes, cuyo propósito principal es defender los respectivos intereses profesionales, previstos en sus estatutos, reconocida como persona jurídica dotada de capacidad para adquirir derechos y obligaciones, y representar a sus miembros en el ámbito de la negociación colectiva, con legitimación para actuar ante las autoridades.

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.

Palomeque López entiende que el sindicato es una organización permanentemente de trabajadores asalariados para representación y defensa de sus intereses económicos y sociales, frente a los de los empleadores y sus organizaciones, y eventualmente, frente a los de cualquier otro sujeto privado o público².

Estas asociaciones presentan los siguientes *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;

² PALOMEQUE LOPEZ, M. C., *Derecho sindical español*, 4ª ed., Tecnos, Madrid, 1991.

comparado, entendiendo que es la que mejor se adapta al sistema democrático; consideran que con la pluralidad sindical todos los trabajadores tienen su representación, lo que no ocurre con el sistema de unidad sindical, en el cual parte de los trabajadores puede no estar identificado con el sindicato único que defiende sus intereses.

Critican la unidad sindical justamente por considerar que con ese sistema existen trabajadores que no están debidamente representados por la entidad gremial y por entender que resulta contrario al sistema democrático.

El sistema adoptado por nuestra legislación es el de *unidad promocional* o *unidad inducida*, por el cual sólo se le otorga personería gremial a la organización sindical más representativa y que —además— hubiere actuado durante un período no inferior a seis meses como asociación simplemente inscripta (arts. 21 y 22).

Esto significa que de todas las asociaciones registradas sólo una —la más representativa— tiene la representación gremial de la actividad (art. 25, ley 23.551), *es decir, la personería gremial*. Las otras asociaciones registradas tienen funciones no esenciales desde el punto de vista de los derechos sindicales, ya que carecen de personería gremial.

Si bien el art. 14 bis, CN, hace referencia al derecho de los trabajadores de constituir una asociación libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial, las leyes de asociaciones profesionales que rigieron a lo largo de la historia —la ley 14.455, la 20.615, la 22.105 y la 23.551, actualmente vigente— siempre adoptaron el sistema de la unidad sindical, haciendo recaer la personería gremial solamente en el sindicato más representativo y careciendo de derechos sindicales las entidades simplemente inscriptas.

Lopez recuerda que la comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones de la OIT formuló en su momento observaciones a la ley 14.455, en relación con el convenio 87, señalando que la distinción establecida en la ley, entre sindicatos más representativos con personería gremial y otros sindicatos, tenía por efectos conceder a los primeros una serie de derechos exclusivos que, en realidad, agotan las actividades propiamente sindicales de una organización.

El gobierno argentino indicó que la mayor representatividad que tienen las asociaciones profesionales con personería gremial legitima una mayor intervención de las mismas con relación al Estado, agregando que si se acordaran idénticas funciones a las asociaciones con menor representatividad, se debilitaría la propia acción sindical.

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.

En síntesis, en nuestro sistema normativo coexisten dos tipos de sindicatos: los simplemente inscriptos, que carecen —como quedó dicho— de derechos sindicales propiamente dichos, y aquellos a los cuales la autoridad de aplicación les otorga personería gremial (el sindicato más representativo) que reúne todos los derechos sindicales.

Derechos exclusivos de las asociaciones sindicales con personería gremial

El otorgamiento de personería gremial a una asociación sindical le otorga una capacidad especial, de la cual no gozan las asociaciones simplemente inscriptas, para ejercer determinadas prerrogativas y atribuciones indispensables para cumplir su fin.

Entre los principales derechos exclusivos de los sindicatos con personería gremial (art. 31) se destaca el de *representar a los trabajadores defendiendo no sólo sus intereses colectivos, sino también los individuales* ante distintos organismos, inclusive estatales.

Otras funciones son las de *negociar y firmar convenios colectivos de trabajo, ejercer medidas de acción directa* —entre ellas declarar y promover la huelga—, *crear mutuales y administrar las obras sociales* (las asociaciones sindicales de grado máximo).

La asociación sindical tiene también la *representación de los intereses individuales de los trabajadores*. Esta facultad es más restringida, ya que el sindicato debe contar necesariamente con una *autorización expresa del trabajador*.

Esto se observa en la práctica, por ejemplo, en Capital Federal, en el Servicio de Conciliación Obligatoria (SeCLO) —instancia previa y obligatoria a la finción de un juicio laboral en el ámbito de la Capital Federal, que comenzó a funcionar en septiembre de 1997—, en el cual el sindicato puede representar al trabajador con su expresa autorización.

En cambio, esta autorización no es necesaria cuando el sindicato actúa en *representación de los intereses colectivos* de los trabajadores, es decir,

cuando defiende los intereses comunes de la categoría de los trabajadores representados por la asociación, ya que en este caso existe un mandato tácito de origen legal.

Respecto de la facultad de declarar y promover medidas de acción directa —por ejemplo, la huelga—, la asociación sindical que tiene la personería gremial es la única que puede ejercerla. Justamente, en principio, que la medida de acción directa sea declarada por un sindicato con personería gremial constituye un requisito de validez y legalidad de la medida dispuesta, como surge de la ley 23.551 y de la jurisprudencia mayoritaria en la materia.

Otros derechos importantes con que cuenta la asociación sindical con personería gremial son el de participar en instituciones de planificación y control de conformidad con lo que dispongan las normas respectivas, vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y de la seguridad social, y colaborar con el Estado en el estudio y solución de los problemas de los trabajadores.

También pueden constituir patrimonios de afectación que tendrán los mismos derechos que las cooperativas y mutualidades. Se advierte una notable diferencia con las asociaciones simplemente inscriptas, las que deben constituir cooperativa o mutuales para gozar de estos beneficios.

Las asociaciones sindicales con personería gremial son las únicas que pueden intervenir y suscribir el convenio colectivo de trabajo, mientras que las simplemente inscriptas sólo pueden hacerlo cuando no existen en el ámbito personal ni territorial ninguna asociación sindical con personería gremial.

Tienen la facultad de administrar sus propias obras sociales y, según el caso, participar en la administración de las creadas por ley o por conveniones colectivas de trabajo.

Los empleadores están obligados a actuar como agentes de retención de los importes que, en concepto de afiliación u otros aportes, deban tributar los trabajadores a la asociación sindical con personería gremial. Las asociaciones simplemente inscriptas no tienen este derecho y los afiliados deben abonar la cuota sindical en forma personal o a través de algún cobrador. Obviamente, no es lo mismo que el descuento se produzca directamente mediante recibo que apersonarse en el domicilio de la asociación sindical para abonar la cuota.

Los representantes sindicales de la asociación gremial con personería gremial gozan de personería gremial, beneficio con el que no cuentan los representantes de las asociaciones simplemente inscriptas.

Las federaciones con personería gremial pueden ejercer los siguientes derechos:

— *respecto de los empleadores y del Estado*: todos los enunciados precedentemente, dentro de los límites de sus estatutos y de los de los sindicatos que las integran;

— *respecto de las asociaciones adheridas*: representarlás en cuestiones administrativas —como, por ejemplo, cuestiones de supeposición o desplazamiento de personería—, interponer recursos tendientes a defender sus derechos y ejercer el derecho de intervención. Tales facultades pueden ser ejercidas por las confederaciones respecto de las asociaciones sindicales de grado inferior que las integran.

Las entidades sindicales que se integran a asociaciones de grado superior lo hacen aceptando sus estatutos y las facultades disciplinarias y poderes de organización allí establecidos.

Sin embargo, sólo se admite la intervención de las asociaciones de grado inferior, cuando los estatutos de la superior consagren esta facultad, y por las causales que éstos determinen, debiéndose garantizar en todos los casos el debido proceso, es decir, el derecho de defensa de la asociación afectada. Asimismo, se exige que tal medida sea dispuesta solamente por el congreso (máximo órgano deliberativo) de la asociación de grado superior.

La resolución que decide la intervención puede ser recurrida en forma directa ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

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 cumplirtear necesariamente los requisitos establecidos en la ley 23.551 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 autoridad administradores; y a los trabajadores ante el empleador, ante la autoridad administradores;

tiva del trabajo — cuando ésta actúe de oficio en la sede de la empresa o establecimiento — y ante la asociación sindical.

López señala que en doctrina, al plantearse el interrogante de determinar la naturaleza jurídica del delegado, se ha distinguido entre dos posibles situaciones opuestas: el delegado de personal, como representante del plantel de trabajadores de la empresa, electo sin injerencia del sindicato, y el delegado sindical elegido por el sindicato entre los trabajadores de la empresa pero sin intervención del personal.

Agrega que en la Argentina, la realidad ha producido una síntesis entre ambas posibilidades: el delegado es electo por todo el personal de la empresa, afiliado o no afiliado, pero con la intervención del sindicato al que deben estar afiliados los electos.

Entiende que en el régimen de la ley 23.551 no puede afirmarse que el delegado sea un órgano del sindicato, ya que el tema de la regulación de los delegados se encuentra incluido en un capítulo especial (XI) que trata “de la representación sindical en la empresa”, por lo que estima que se ha acentuado el carácter ecléctico respecto de la figura tradicional del delegado.

Ejala indica que en los países europeos, en la mayoría de los cuales el movimiento sindical presenta una estructura pluralista, la representación de los trabajadores en el seno de la empresa suele manifestarse a través de un sistema representativo de doble canal.

Por un lado existe la llamada “representación unitaria”, que es ejercida mediante sujetos colectivos de base, que asumen la defensa de todo el personal — con prescindencia de cuál sea su afiliación sindical — en la presentación de reclamos internos, discusión y búsqueda de soluciones inmediatas y pacíficas a los diferentes que cotidianamente se suscitan en los centros de trabajo. Han sido originariamente órganos informales admitidos luego jurídicamente por la negociación colectiva y la legislación. Se trata de los delegados de taller o de fábrica, asambleas de personal, comités o consejos de empresa, etc., que sustancialmente actúan como representantes del conjunto del personal ocupado en la empresa o establecimiento.

Paralela y simultáneamente actúan en esos mismos centros de trabajo las representaciones de los sindicatos reconocidos legalmente — delegados sindicales, secciones sindicales de empresa, etc. — que lo hacen en su calidad específica de órganos de la entidad sindical y sirven de vínculo entre la conducción del sindicato y sus afiliados que prestan servicios en cada empresa o establecimiento.

La representación que surge del llamado “modelo sindical argentino” ha superado aquella dualidad, estructurando un sistema original de repre-

sentación unificada en los lugares de trabajo, el de los delegados de personal y comisiones internas elegidos por la totalidad de los trabajadores del establecimiento (afiliados o no), pero que para acceder a esos cargos deben ser afiliados a la asociación sindical con personería gremial respectiva.⁴

Para los órganos de dirección y administración se establece la modalidad colegiada, disponiéndose una composición integrada por un mínimo de cinco miembros, que puede ser aumentado por cada estatuto particular pero no reducida. En la práctica es habitual que se lo llame consejo directivo o comisión directiva.

Se establece que sus integrantes deben ser elegidos mediante el voto directo y secreto de los afiliados o congresales, el cual será voluntario, de modo que no se puede disponer su obligatoriedad.

En concordancia con lo reiteradamente resuelto por el Comité de Libertad Sindical de la OTT, se dispone la posibilidad de reelección ilimitada, lo cual ha merecido múltiples críticas por facilitar la denominada *burocratización sindical*.

Sus órganos de gobierno están compuestos por un consejo directivo y una asamblea. El consejo directivo está formado por cinco miembros que deben ser mayores de edad (21 años), poseer una antigüedad en la actividad y en la afiliación de dos años como mínimo, no pudiendo tener inhabiliciones. Este órgano es dirigido por un director o secretario general.

Los miembros del consejo directivo — órgano ejecutivo — son elegidos por votación secreta y directa de los afiliados o de los delegados que los representan en un congreso celebrado a tal efecto. La duración del mandato es de cuatro años con posibilidad de reelección y actúa como órgano de aplicación el Ministerio de Trabajo a fin de preservar los derechos de los afiliados y la transparencia de la elección.

En lo que respecta al régimen electoral, indica Guillermo López que la ley 23.551 se limita a establecer sólo tres disposiciones en materia del régimen electoral, pero el decreto reglamentario, por el contrario, contiene numerosas normas al respecto.

Las disposiciones de la ley son las siguientes: a) la que establece la obligatoriedad de la representación de las minorías en los cuerpos deliberativos (art. 8º, inc. d)); b) la que dispone que en los estatutos no puede contenerse como exigencia para presentar listas de candidatos, avales que superen el 3% de sus afiliados (art. 16, inc. g)); c) el art. 56, ap. 4, que faculta al Ministerio

⁴ EYALA, Carlos, *Derecho colectivo*..., cit.

de Trabajo para disponer la convocatoria a elecciones pudiendo nombrar las personas para ocuparse de éstas, pero ello cuando el Órgano de la asociación facultado para ejecutarlo, después de que hubiese sido intimado, para que lo hiciera dentro de un lapso determinado, incumpliera el requerimiento.

El art. 12, dec. 467/1988, que reglamenta el art. 16, inc. g), de la ley, dispone que el régimen electoral debe estar 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 veinte por ciento; agrega que se podrá exigir a esta minoría, para obtener representación, un número de votos no inferior al veinte por ciento de los votos válidos emitidos; b) que en los sindicatos locales y seccionales, la elección de todos los integrantes de cuerpos directivos y órganos de fiscalización sea hecha por medio de voto directo y secreto de los afiliados.

El art. 15 del decreto reglamentario regula el régimen electoral, al establecer que cuando la elección se efectúe mediante el voto directo y secreto de los afiliados, la fecha del comicio debe fijarse con una anticipación no menor de noventa días de la fecha de terminación de los mandatos de los directivos que deban ser reemplazados. La convocatoria a elecciones debe ser resuelta y publicada con una anticipación no menor de cuarenta y cinco días a la fecha del comicio.

En la convocatoria deben establecerse los lugares y horarios en que se efectúe el acto eleccionario, los que no podrán ser alterados; si la asociación sindical no efectúa la convocatoria en los términos correspondientes, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social debe intimar a la entidad a hacerlo dentro del plazo que fije, transcurrido el cual, sin que la intimación haya sido correctamente cumplida, designará uno o más delegados electorales al solo efecto de realizar la convocatoria y ejecutar los demás actos que hubiere menester para llevar adelante la elección, sustituyendo en ello a las autoridades sindicales (art. 56, inc. 4º).

Debe confeccionarse un padrón por orden alfabético y otro por establecimientos, con datos suficientes para individualizar a los afiliados, y denominación y domicilio del establecimiento, donde trabajen o donde hayan trabajado por última vez durante el transcurso del año inmediato anterior.

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

se registrá por las siguientes reglas: a) el pedido debe ser presentado ante la autoridad electoral dentro del plazo de 10 días a partir de aquel en que se diera a publicidad la convocatoria; b) la solicitud debe ser acompañada con los avales exigidos por el estatuto, la conformidad de los candidatos expresada con su firma y la designación de uno o más apoderados; c) la autoridad electoral debe entregar recibo de la solicitud de oficialización; d) la autoridad electoral debe pronunciarse, mediante resolución fundada, dentro del plazo de 48 horas de efectuada la solicitud.

Tal cual apunta Guillermo López, el decreto reglamentario incurre en un evidente error de redacción. En efecto, se dispone que los padrones electorales y las listas oficializadas deben encontrarse a disposición de los afiliados en la sede sindical con no menos de 30 días de anticipación a la fecha de la elección (es decir, 15 días después de efectuada la convocatoria). Y, a continuación, establece que el pedido de oficialización de lista debe ser efectuado ante la autoridad electoral dentro del plazo de 10 días a partir de la convocatoria.

Como puede apreciarse, el plazo para oficializar las listas vence antes que el establecido para la exhibición de los padrones, lo cual resulta un absurdo, porque sin éstos la junta electoral no está en condiciones de expedirse sobre la oficialización de las listas. Agrega que la contradicción resulta insalvable por vía interpretativa; por lo que las entidades sindicales deberán resolverlas apelando al sentido común y organizando las cosas de tal manera que los padrones estén listos antes del plazo fijado para la oficialización de las listas.

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

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

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

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

Debe efectuarse un escrutinio provisorio que se realizará en la misma mesa electoral, inmediatamente después de clausurado el comicio general,

labrándose acta que será suscrita por las autoridades de la mesa electoral designadas por la autoridad electoral y los fiscales, quienes, además, podrán dejar constancia de sus observaciones.

Si se produce una impugnación contra cualquiera de los actos del proceso electoral, debe expedirse la autoridad electoral. Si omitiera hacerlo en un plazo prudencial o su decisión fuera cuestionada, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá, si se advirtiera la verosimilitud de la impugnación y la posibilidad de frustración de derechos frente a la demora, suspender el proceso electoral o la puesta en posesión de los cargos de las nuevas autoridades hasta que se resuelva definitivamente la impugnación.

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

La ley 25.674 (BO del 28/11/2002) establece la participación proporcional femenina, al disponer que cada una de las unidades de negociación colectiva de las condiciones laborales debe contar con la participación proporcional de mujeres delegadas en función de la cantidad de trabajadores de dicha rama o actividad. De lo contrario, los acuerdos celebrados sin la representación proporcional de mujeres no son oponibles a las trabajadoras, salvo cuando fijen condiciones más beneficiosas.

El dec. 514/2003 (BO del 10/3/2003) reglamenta la citada ley, estableciendo que previo a la constitución de las comisiones negociadoras, las asociaciones sindicales de cualquier grado deben, juntamente con la designación de sus representantes, denunciar con carácter de declaración jurada, la cantidad porcentual de mujeres, sobre el total de los trabajadores que se desempeñan en el ámbito de negociación correspondiente, a fin de que la autoridad de aplicación verifique que se ha cumplido con la participación proporcional de mujeres.

En caso de incumplimiento de esa disposición, o de que la cantidad de mujeres denunciadas fuera inferior a la cantidad porcentual de ellas que se desempeñan realmente en el ámbito de negociación correspondiente, la autoridad de aplicación debe intimar a la organización sindical para que en el plazo de 5 días subsane la deficiencia, bajo apercibimiento de no constituir la comisión negociadora.

Asimismo, la ley 25.674 modifica el art. 18 de la ley 23.551 que establece los recaudos para integrar los órganos directivos, exigiendo que la representación femenina en los cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales sea de un mínimo del 30%, cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentaje sobre el total de los trabajadores.

Cuando la cantidad de trabajadoras no alcance el 30% del total de trabajadores, el cupo para cubrir la participación femenina en las listas de candidatos y su representación en los cargos electivos y representativos de la asociación sindical, es proporcional a su número. Las listas que se presenten deben incluir mujeres en esos porcentajes mínimos y en lugares que posibiliten su elección. La inobservancia de estos requisitos es sancionada con la imposibilidad de oficializar la lista.

El dec. reg. 514/2003 prevé que la junta electoral o el órgano que cumpla dicha función en las asociaciones sindicales de cualquier grado debe tener por cumplidos los porcentajes mínimos, cuando hayan sido verificados tanto sobre el total de los candidatos de la lista respectiva como sobre el total de cargos a cubrir en la elección de que se trate.

Debe comprobar la exactitud de dichos porcentajes sobre el total de afiliados registrados en el pertinente padrón de la jurisdicción correspondiente. Si el porcentaje mínimo arroja un número con fracción decimal, el concepto de cantidad mínima es igual al número entero inmediato superior. En todas las listas de candidatos se debe cumplir con los porcentajes mínimos exigidos respecto del total general de cargos a cubrir.

En el caso de cargos en órganos ejecutivos se debe cumplir el porcentaje mínimo, respecto de los totales parciales de cargos a cubrir para secretarías y para vocalías titulares y suplentes. En el caso de cargos en órganos deliberativos se debe cumplir el porcentaje mínimo también respecto de los totales parciales de cargos titulares y suplentes.

Si no se cumplieran los requisitos antes señalados no se pueden oficializar las listas, y las oficializadas contraviniendo los extremos requeridos pueden ser impugnadas.

Consigna que las asociaciones sindicales de cualquier grado deben adecuar sus estatutos a las disposiciones de la ley, dentro del plazo de 180 días contados a partir del día hábil siguiente al de la publicación del decreto. De lo contrario, prevalecen las disposiciones de la ley por sobre lo establecido en el estatuto de que se trate. Las previsiones del art. 18, ley 23.551, modificado por el art. 3º, ley 25.764 y las de su decreto reglamentario se deben aplicar en la primera elección posterior a la adecuación estatutaria o al vencimiento del plazo fijado para su cumplimiento.

El *órgano deliberativo* que ostenta la máxima autoridad de las asociaciones sindicales es la *asamblea de afiliados*. En su ámbito, anualmente eligen autoridades y, entre otros temas, se aprueban balances, modificaciones en el estatuto y se tratan proyectos de convenios colectivos. El orden del día de las asambleas — sean ordinarias o extraordinarias — se debe comuni-

car al Ministerio de Trabajo. Se requiere un mínimo del 15% de los afiliados o del 33% de los delegados congresales para que el consejo directivo pueda convocar una asamblea extraordinaria.

Las asambleas o congresos ordinarios deben ser convocados con no menos de 30 días de anticipación ni más de 60; los extraordinarios con no menos de 5 días. En ambos casos debe existir una publicidad inmediata y adecuada de la convocatoria que asegure el conocimiento de los representantes sindicales, incluyendo publicidad en la empresa, salvo que por razones de tiempo sea imposible, e incluya para las asambleas, la exhibición, en los lugares de trabajo, de folletos o carteles que mencionen el orden del día, el lugar de reunión de la asamblea y los requisitos para participar en ella, y para los congresos, comunicación a los delegados a dicho congreso u otro medio razonable de difusión previsto en el estatuto, con idénticas menciones a las previstas para las asambleas.

El congreso de las federaciones se integran con delegados elegidos por voto directo y secreto de los afiliados a los sindicatos adheridos en proporción al número de los afiliados cotizantes. El número de delegados de un sindicato al congreso de la federación no puede exceder del 20% del total de los delegados, cuando la federación esté integrada por más de cuatro sindicatos adheridos. Con esto se intenta que participen la totalidad de sindicatos que integran la federación, aunque no cuenten con un número significativo de afiliados cotizantes.

La realización del temario de las asambleas y congresos ordinarios deben ser comunicados a la autoridad de aplicación con una anticipación no menor de 10 días de la fecha de su celebración. En cambio, cuando se trata de asambleas o congresos extraordinarios, la comunicación debe efectuarse inmediatamente después de su convocatoria y con una anticipación no menor de tres días de la fecha de su celebración.

El art. 20 enumera las facultades indelegables de las asambleas o congresos, que pueden clasificarse en:

—*normativas*: establecer el programa de acción que debe llevar adelante la asociación sindical para el cumplimiento de sus fines (inc. a)), ejercer las llamadas facultades constituyente y legislativa: aprobar y modificar el estatuto (inc. c)), los anteproyectos de convenciones colectivas de trabajo (inc. b)), y dar mandato con las instrucciones pertinentes a los delegados a congresos de asociaciones de grado superior (inc. d));

—*federativas*: una asociación sindical puede fusionarse con otra, adherirse a una federación, o éstas adherirse a confederaciones; todo ello debe ser discutido y resuelto por las asambleas o congresos (inc. c)), con las limitaciones dispuestas por el art. 18, dec. reg. 467/1988;

—*patrimoniales*: ejercen las facultades de contralor económico-financiero (inc. c)), y fijar el monto de las cotizaciones ordinarias y extraordinarias que deberán abonar los afiliados, ya sean personas físicas en las asociaciones de primer grado o asociaciones de ese tipo o de segundo grado en el caso de federaciones o confederaciones (inc. e)).

Patrimonio de las asociaciones sindicales

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.

A fin de evitar onerosos sistemas de recaudación y la eventualidad de evasión por parte de los trabajadores respecto de la obligación de integrar las cotizaciones (afiliados) y contribuciones de solidaridad (no afiliados), se establece que dichos aportes son descontados directamente de sus remuneraciones por los empleadores, que actúan como agentes de retención.

Tales retenciones deben ser autorizadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, a solicitud de la entidad sindical interesada. Contrariamente al principio imperante en materia de procedimientos administrativos, el silencio de la autoridad administrativa por el plazo que tiene para expedirse (treinta días) no es considerado como denegatoria, sino como tácita autorización. El propósito de la disposición es evitar que —por vía de omisión— la autoridad administrativa pueda tomar injerencia en la autonomía financiera de la asociación sindical, obstruyendo la integración de su patrimonio.

Con una antelación no inferior a diez días del primer pago al cual resulte aplicable la retención, la asociación sindical debe comunicar al empleador —mediante la entrega de una copia autenticada— la resolución del Ministerio de Trabajo.

El empleador debe requerir a sus dependientes que denuncien si están o no afiliados, y comunicar al sindicato la nómina de afiliados, sus remuneraciones y los importes correspondientes a cada trabajador, así como depositar a la orden de la asociación sindical los montos retenidos dentro de los quince días subsiguientes al mes en que se devengaron los haberes objeto de la retención: si no la

realiza se convierte en deudor directo de la asociación sindical por el monto correspondiente; en tal caso la mora sobreviene en forma automática.

El plazo de prescripción de la acción para el cobro de aportes es de cinco años. En caso de incumplimiento el cobro judicial se efectúa por vía de apremio o de ejecución fiscal.

La *cofización 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.

Son admitidas por la legislación vigente y por el Comité de Libertad Sindical de la OTT, sin embargo, su exigibilidad divide a la doctrina:

— Quienes la admiten argumentan que toda representación autoriza al mandatario a recuperar los gastos generados por ella, y que el sindicato al celebrar un convenio colectivo de trabajo lo hace representando a todos los trabajadores de su ámbito; algunos, inclusive, encuadran la cuestión dentro de la figura de la “gestión de negocios”, en virtud de la cual el gestor puede reclamar al beneficiado los gastos generados por la gestión útil.

— Los que la rechazan sostienen que resulta violatoria de la faz negativa de la libertad sindical (derecho a no afiliarse) y que lesiona la intangibilidad de la remuneración, por cuanto genera descuentos no consentidos.

Si bien las cofizaciones —ordinarias y extraordinarias— son la fuente de ingreso fundamental de la asociación profesional, existen otras que son de carácter *complementario*: por un lado, están las *rentas de las cofizaciones*, que surgen de la diferencia entre ingresos y egresos, invirtiéndose el saldo positivo y obteniendo ganancias por los intereses que genera; y por otro lado, las *donaciones o herencias* a favor de la asociación sindical, motivadas por la simple decisión del benefactor o causante.

El párr. 1º del art. 39 establece que “los actos y bienes de las asociaciones sindicales con personería gremial destinados al ejercicio específico de las funciones propias previstas en los arts. 5º y 23, estarán exentos de toda clase de gravamen, contribución o impuesto. La exención es automática y por la sola obtención de dicha personería gremial”.

La exención sólo rige para las asociaciones sindicales con personería gremial, y alcanza a los inmuebles en que funcionan locales sindicales, los muebles que en ellos se hallen, cualquier patrimonio de afectación que cons-

tinyan para cumplir sus fines (farmacias, prestaciones médico-asistenciales, de recreación, escuelas, etc.).

El dec. 760/2001 (BO del 13/6/2001) reglamentó el párr. 2º del art. 39, ley 23.551 que dispone que “el Poder Ejecutivo nacional gestionará con los gobiernos provinciales y por su intermedio de las municipalidades, que reciben en su régimen fiscal, el principio admitido en este artículo”. Este decreto faculta al Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos para que gestione ante las jurisdicciones provinciales y municipales la incorporación en sus regímenes fiscales del principio de exención a favor de las asociaciones sindicales admitidas por la normativa nacional.

El art. 9º dispone que “las asociaciones sindicales no podrán recibir ayuda económica de empleadores, ni de organismos políticos nacionales o extranjeros. Esta prohibición no alcanza a los aportes que los empleadores efectúan en virtud de normas legales o convencionales”.

Esta prohibición implica un reconocimiento del principio de pureza, en virtud del cual se preservará la autonomía de las asociaciones sindicales respecto de cualquier injerencia externa.

La excepción, contenida en el párr. 2º, contempla los aportes patronales cuya obligatoriedad emana de disposiciones legales o convencionales.

Estos aportes se destinan a fines previamente determinados, como la financiación de obras de carácter asistencial, previsional o cultural. La fuente de la cual emana la exigibilidad de esos aportes —que determina su monto y periodicidad— y el destino específico asignado excluye la posibilidad de injerencia en la autonomía sindical.

Las cuotas que abonan los afiliados se integran al patrimonio de la asociación sindical y se afectan al cumplimiento de sus fines sociales; por lo tanto, no pueden ser recuperadas en caso de renuncia a la afiliación o expulsión.

Representación sindical en la empresa. Delegados del personal.

1. Derechos de los trabajadores

El art. 4º establece que los trabajadores tienen los siguientes derechos:

a) *Constituir libremente y sin necesidad de autorización previa una asociación sindical*. El art. 2º del convenio 87 de la OIT dispone que los trabajadores son titulares del derecho de crear los sindicatos que estimen convenientes, y ese derecho no puede ser limitado por el Estado (del cual no se necesita un permiso previo, no pudiendo imponer requisitos reglamentarios