



H. Cámara de Diputados de la Nación

“2021 Año de homenaje al premio Nobel de Medicina César Milstein”

PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados..

Artículo 1º. *Sustitúyase el artículo 52º de la ley 23.551 , por el siguiente texto: “Artículo 52º. Los trabajadores amparados por las garantías previstas en los artículos 40, 48 y 50 de la presente ley, no podrán bajo pena de nulidad del acto jurídico que lo disponga ser suspendidos, despedidos ni con relación a ellos podrán modificarse las condiciones de trabajo o negarle la prestación de servicios, si no mediare resolución judicial previa que los excluya de la garantía. El juez o tribunal interviniente, a pedido el empleador, dentro del plazo de cinco (5) días podrá disponer la suspensión de la prestación laboral con el carácter de medida cautelar, cuando la permanencia del cuestionado en su puesto o en mantenimiento de las condiciones de trabajo pudiere ocasionar peligro para la seguridad de las personas o bienes de la empresa.*

La violación por parte del empleador de las garantías establecidas en los artículos citados en el párrafo anterior, dará derecho al afectado a demandar judicialmentela reinstalación de su puesto, con más los salarios caídos durante la tramitación judicial, o el restablecimiento de las condiciones de trabajo. Sin perjuicio de la adopción de otras medidas cautelares, la ausencia de resolución judicial que ordene o autorice al empleador a los actos individualizados en el primer párrafo de este artículo, impone el deber al juez o tribunal interviniente, a pedido del trabajador , de ordenar el cese de la medida adoptada por el empleador y disponer su inmediata reinstalación , hasta el momento en que se dicte sentencia.

Si se decidiere la reinstalación, el juez podrá aplicar al empleador que no cumpliera con la decisión firme, las disposiciones del artículo 804º del Código Civil y Comercial de la Nación, durante el período de vigencia de su estabilidad.

El trabajador, salvo que se trate de un candidato no electo, podrá optar por considerar extinguido el vínculo laboral en virtud de la decisión del empleador, colocándose en situación de despido indirecto, en cuyo caso tendrá derecho a percibir, además de indemnizaciones por despido, una suma equivalente al importe de las remuneraciones que le hubieren correspondido durante el tiempo faltante del mandato y el año de estabilidad posterior. Si el trabajador fuese un candidato no electo tendrá derecho a percibir, además de las indemnizaciones y de las remuneraciones imputables al período de estabilidad aún no agotado, el importe de un año más de remuneraciones.

La promoción de las acciones por reinstalación o por restablecimiento de las condiciones de trabajo a las que refieren los párrafos anteriores interrumpe la prescripción de las acciones por cobro de indemnización y salarios caídos allí previstas. El curso de la prescripción comenzará una vez que recayere pronunciamiento firme en cualquiera de los supuestos”.



H. Cámara de Diputados de la Nación

“2021 Año de homenaje al premio Nobel de Medicina César Milstein”

Artículo 2º. Deróguense, el artículo 30º, en sus párrafos 1ro. y 2do. del Decreto 467 del año 1988, reglamentario de la Ley 23.551; y toda otra norma en contrario que se oponga a la presente.

Artículo 3º. Comuníquese al Poder Ejecutivo Nacional.



H. Cámara de Diputados de la Nación

“2021 Año de homenaje al premio Nobel de Medicina César Milstein”

FUNDAMENTO

Señor Presidente:

La presente iniciativa es reproducción de los expedientes 6079 D 2017 y 1389 D 2019 , ambos de mi autoría , que por no haber tenido tratamiento , caducaron y perdieron su estado parlamentario.

El lugar de trabajo es el sitio de máxima fricción entre las múltiples lógicas, y entre los múltiples intereses que atraviesan el mundo del trabajo. Los representantes obreros, habitan esa fragua de sueños y represiones, conscientes, y es allí donde se han forjado sus principales instrumentos para transformar el mundo.

El genocidio del último gobierno de facto en la Argentina da cuenta de esta fricción, y el valor que el poder político, empresarial y sindical le asignan a este sitio. No todo sindicalismo organiza a los trabajadores en las empresas, pero en la Argentina ese ha sido un rasgo característico del movimiento obrero que suele distinguirlo con perfiles propios.

En todos los países occidentales evolucionados, existen en general delegados sindicales de taller y de fábrica que presentan y defienden las quejas de los obreros frente a las autoridades competentes. Su generalización, suele enseñarse que se ha producido en dos tiempos. Un primer empuje en los años 1915-1921 (movimiento de los Shop stewards, Betriebstrate y Soviets); y otro gran empuje en los años 1935-1937 (con los movimientos de ocupaciones en las fábricas de Francia y Estados Unidos). Coincidiendo con la mirada de sociólogos que observan la sociedad del siglo pasado, la representación sindical en los lugares de trabajo *“constituye probablemente uno de los fenómenos sociales más importantes de nuestra época”*.

En nuestro país, *“la expansión cuantitativa y cualitativa de las comisiones internas está claramente relacionada con el período del ascenso del peronismo al gobierno. Aunque no estaban especificadas en el decreto de asociaciones profesionales de 1945 las Comisiones internas se generalizan y aparecen formalmente en los documentos de los acuerdos y convenciones colectivas de trabajo bajo el*



H. Cámara de Diputados de la Nación

“2021 Año de homenaje al premio Nobel de Medicina César Milstein”

peronismo”. Sin perjuicio de ello, ya en el año 1919 se pueden rastrear reconocimientos patronales individuales de estos “interlocutores” (aceptación de la representación obrera por parte de la “*Compañía Transatlántica de Electricidad*”); y también podemos comprobar la existencia de representaciones sindicales en los establecimientos productivos desde 1930 en la Capital Federal.

Las normas constitucionales (arts. 14° bis –“*los representantes gremiales gozaran de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo*”-y 75° inc.22 de la C.N.) , y los Convenios suscriptos por el Estado Nacional en el marco de la Organización Internacional del Trabajo(87 , 98 y 135) los asumen y tutelan.

“*De nada valdría el discurso constitucional de protección al Mundo del Trabajo, de libertad y democracia sindical, si las personas reales que han de llevar adelante tales derechos, fueran avasalladas por el empleador*”. Siempre se debe tener en cuenta la diferencia entre vigencia y eficiencia de una norma, también de la norma constitucional: si no funcionasen las garantías de los derechos proclamados, la norma estará vigente pero no será eficaz ya que, los derechos necesitan garantías para que puedan cumplirse si el obligado demora en satisfacerlos o directamente no los satisface.

El ordenamiento legal argentino, prevé expresamente las normas que perfeccionan esa tutela en los lugares de trabajo.

La iniciativa que se presenta, propone modificar el artículo 52° de la ley 23.551. Allí se establecen las normas que -entre otras cuestiones- garantiza la estabilidad de los representantes de los trabajadores en los lugares de trabajo. La norma fue la más discutida en el trámite de su sanción parlamentaria; y sin mayores dudas, la que levantó más resistencias entre los sectores empresarios.

La garantía a quienes ejercen la representación obrera en la empresa , se traduce en un conjunto de obligaciones para los empleadores que sucintamente podríamos reducir a ciertos derechos (*mantener las condiciones de trabajo -estabilidad para la función , también- , en segundo lugar otorgar licencia y otras obligaciones complementarias que permitan el ejercicio de su función ; y por sobre todas estas -y más importante - garantizar la estabilidad*).Esta protección solo podrá ser excluida por



H. Cámara de Diputados de la Nación

“2021 Año de homenaje al premio Nobel de Medicina César Milstein”

decisión judicial. La tutela solo puede ser levantada por el tribunal competente para que el empleador pueda ejercer, respecto del trabajador garantido, las facultades de organización, dirección, disciplina y modificación de los aspectos coyunturales de la relación. El empleador ha de iniciar la acción de exclusión de tutela que se habilita mediante el proceso sumarísimo

Esta acción tiene por objeto procesal la exención de tutela. La sentencia que acoge la demanda del empleador y levanta la tutela no hace cosa juzgada respecto de los hechos invocados porque el proceso iniciado tiene como única finalidad excluir de la tutela al trabajador, no brindar un bill de inmunidad al empleador para su conducta posterior. La sentencia no autoriza ninguna medida del empleador, sino que se limita, por el principio de congruencia, a levantar la tutela, para que aquél, recuperadas sus facultades, resuelva respecto del trabajador garantido las medidas que estime convenientes.

La ley autoriza expresamente al empleador a solicitar como medida cautelar, la separación provisoria del representante obrero hasta que se resuelva la cuestión planteada *“cuando la permanencia del cuestionado en su puesto o en mantenimiento de las condiciones de trabajo pudiere ocasionar peligro para la seguridad de las personas o bienes de la empresa”*. La norma ha de interpretarse en forma restrictiva, pues su apreciación laxa tendría como consecuencia afectar la libertad sindical que para el ordenamiento es un principio que debe resultar indemne de todos los conflictos laborales por los que tenga que ser confrontado.-

La doctrina laboralista ha cuestionado de modo consistente la reglamentación que el decreto 467/88 ha realizado del artículo 52° en su artículo 30°, extendiendo hasta límites irreconocibles las posibilidades de exclusión que habilita su texto. La expresión del decreto que *“pudiere ocasionar peligro”*, no se compadece con la cobertura, porque la simple posibilidad de daño siempre existe en la realidad, mientras la norma refiere a una inmediatez dañosa. El decreto, cae por inconstitucionalidad violando el juego de los artículos 28° y 31° de la C.N..-

Si el empleador, en vez de iniciar la exclusión de tutela, actúa directamente respecto del trabajador garantido, mediante modificación de las condiciones de trabajo, suspensión o despido, causa un daño al conjunto de los trabajadores



H. Cámara de Diputados de la Nación

“2021 Año de homenaje al premio Nobel de Medicina César Milstein”

representados y al sujeto garantido. El daño debe ser reparado mediante la reinstalación del trabajador garantido. La sentencia ordenará reponer las condiciones de trabajo anteriores a la decisión antijurídica del empleador o reinstalar al trabajador en el puesto de trabajo si hubiera sido suspendido o despedido.

Las modificaciones propuestas en esta iniciativa, tienen por objeto derogar la facultad dada por la reglamentación al empleador, de negar -sin previa orden judicial- la prestación de tareas al representante legal, en caso de considerar la existencia real o potencial de producción de daños por parte de este. El “liberar” al delegado de prestar servicios, es una modificación de las condiciones de trabajo prohibida por el propio artículo 52° de la ley 23.551. Los alcances de aplicación de esta facultad en el texto que se propone derogar, son ilimitados. La sola lectura del artículo 30° del decreto, y la consistente crítica de la doctrina es coincidente en este aspecto.

La gravedad del encuadre normativo no solo recae en el enmascaramiento de la violación de la protección gremial , sumado a lo difuso del universo de aplicación ; el hecho más lesivo está dado en la operatividad que le otorga el reglamento a la decisión empresarial. En efecto, el empleador expulsa “de hecho” al delegado , se lo comunica a la autoridad de aplicación , y es el representante obrero el que deberá verse en el brete de obtener en la justicia una sentencia favorable a la reinstalación.

La directriz de la norma legal es otra. Si el empleador quiere afectar las condiciones de trabajo del representante, debe ir previamente a solicitar y acreditar a la justicia los extremos de hecho que justifican la autorización pertinente. Lograda la sentencia, se produce la limitación al ejercicio de la representación sindical en la empresa. Por vía de decreto, se violenta a la ley; contradiciendo la directriz que disponen los artículos 28° y 31° de la CN.

Se vuelve con esta corrección que se propone, al plan original de la ley 23.551. Se recuerda en esta instancia, que en su anterior redacción el artículo 67° de la ley 20.615, declaraba expresamente nulas las medidas adoptadas por el empleador que se hubieran tomado omitiendo el recaudo previo de solicitar la exclusión de la tutela.

Se recuerda además, que el nivel protectorio que nace de la “autorización previa” (que no debe admitir “trampas reglamentarias” como la aquí expuesta), goza



H. Cámara de Diputados de la Nación

“2021 Año de homenaje al premio Nobel de Medicina César Milstein”

del reconocimiento expreso como derecho humano por el sistema interamericano (conforme artículo 26° de la Carta Interamericana de Garantías Sociales).

Una última cuestión toma el proyecto, que es el derecho de defensa del delegado ante la naturaleza sumarísima que se le impone al trámite procesal de las acciones previas que tienen por objeto la defensa del delegado cuando debe enfrentar un reclamo de instalación.

Bien enseña Rodolfo Capón Filas (en “Quela S.A. vs. Chávez, Ramón R.”) , que “(...) no parece adecuada protección un procedimiento sumarísimo de conocimiento en el cual, mientras un trabajador no cubierto por tal garantía goza del proceso sumario, el delegado deba defenderse con la restricción del sumarísimo y en el cual la sentencia excluyéndolo de la tutela, revista autoridad de cosa juzgada ya sea respecto de los hechos (posición que se desprende del dictamen del procurador) o respecto de los hechos y de la limitación de la medida (posición sustentada por la juez). (...) Finalmente, la conclusión se impone ante la indiscriminación, principio de jerarquía constitucional y general del derecho laboral, reiterado en la Ley 23.592. Este principio sería violentado si mientras al trabajador común se le permitiera defenderse en un proceso sumario, al trabajador delegado se lo encerrara en un sumarísimo”.

La modificación propuesta en este sentido, armoniza definitivamente al artículo 52° con el 63° inc. 2 de la propia ley 23.551 (que resuelve esta cuestión de la forma que impulsa este proyecto).

Por las razones expuestas, es que solicito al resto de los legisladores que acompañen el presente proyecto de ley.