

El Senado y la Cámara de Diputados sancionan con fuerza de...

LEY

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE ENCUADRAMIENTO SINDICAL

Artículo 1.- Modifíquese el art. 59 de la ley 23.551 el cual quedará redactado de la siguiente manera:

***Artículo 59.** — Para someter las cuestiones de encuadramiento sindical a la autoridad administrativa, las asociaciones interesadas deberán agotar previamente la vía asociacional, mediante el pronunciamiento de la organización gremial de grado superior a la que se encuentren adheridas, o a la que estén adheridas las federaciones que integren.*

Si el diferendo no hubiera sido resuelto dentro de los sesenta (60) días hábiles, cualquiera de las asociaciones sindicales en conflicto, podrá someter la cuestión a conocimiento y resolución de la Autoridad Administrativa, el que deberá pronunciarse dentro de los veinte (20) días hábiles, rigiendo en caso de silencio lo dispuesto en el Artículo 10 de la Ley N° 19.549 y su reglamentación. Agotado el procedimiento administrativo, quedará expedita la acción judicial prevista en el Artículo 62, inciso e) de la presente Ley.

La resolución de encuadramiento emanada de la autoridad administrativa del trabajo o de la vía asociacional, será directamente recurrible ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

La resolución que ponga fin al conflicto de encuadramiento sindical sólo tendrá por efecto determinar la aptitud representativa de la asociación gremial respectiva con relación al ámbito en conflicto.

Artículo 2.- Incorpórese como Artículo 59 bis de la ley 23.551 el cual quedará redactado de la siguiente manera:

***Artículo 59 bis.-** Cuando la cuestión de encuadramiento sindical se presente entre un empleador y una asociación que se arroge la representación de todos o una parte de los trabajadores, cualquiera de las partes podrá requerir a la Autoridad de Aplicación la resolución del conflicto mediante el procedimiento previsto en el artículo anterior.*

La Autoridad de aplicación establecerá un procedimiento rápido expedito para la resolución del conflicto.

Para el caso de que los trabajadores en cuestión se encuentren representados por otra asociación, se procederá a su citación para que tome la intervención en el procedimiento administrativo que, eventualmente, le corresponda.

A partir de la iniciación del procedimiento administrativo previsto precedentemente, la asociación sindical reclamante deberá abstenerse de promover medidas de acción directa que impidan o perturben, total o parcialmente, el normal ejercicio de la actividad del



2024 -Año de la Defensa de la Vida, la Libertad y la Propiedad

empleador. La contravención de esta disposición será considerada como una conducta prevista en el apartado b del inc. 2 del art. 52 de la presente ley.

El empleador, mientras dure la tramitación del procedimiento, deberá abstenerse de innovar respecto de la situación de los trabajadores involucrados.

Artículo 3.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Autor: Sergio Eduardo Capozzi

FUNDAMENTOS

Señor Presidente,

Los conflictos de encuadramiento sindical son aquellos en los cuales dos asociaciones con personería gremial disputan la representación de un grupo de trabajadores. Resulta ser un conflicto de derecho sobre la capacidad jurídica de cada una de ellas para determinar cuál tiene más aptitud para ejercer dicha representación.

La ley, en su actual redacción, ha previsto que los conflictos de encuadramiento sindical de trabajadores entre asociaciones del mismo nivel sean resueltos, en un primer lugar, por la entidad de grado superior. Para ello, el estatuto de la Confederación General del Trabajo (CGT) establece la creación de un Tribunal Arbitral para entender en la controversia y, eventualmente, expedirse al respecto. Para el supuesto que dicha organización no se expidiera dentro del plazo de 60 días hábiles, cualquiera de las entidades en disputa podrá recurrir a la Autoridad Administrativa del Trabajo para que, en un plazo idéntico resuelva la controversia. Este es, consecuentemente, el primer aspecto que el presente proyecto de ley intenta modificar. Los plazos administrativos resultan, indudablemente, excesivos, sumiendo en la incertidumbre no solo a las entidades en conflicto sino, sobre todo, a los trabajadores y empleadores involucrados.

Es por ello que propiciamos reducir el plazo otorgado a la Autoridad Administrativa para expedirse a 20 días hábiles.

El siguiente aspecto de la propuesta está relacionado con la posibilidad de que la intervención de la Autoridad Administrativa en un conflicto de encuadramiento sindical pueda ser promovida por el empleador al cual se le reclama, directamente, la representación de sus trabajadores o un grupo de ellos. Esta contingencia, improbable en el momento histórico en el cual se sancionó el actual texto vigente, ha tomado relevancia en los últimos años cuando asociaciones sindicales han reclamado a los empleadores de manera directa, la representación de trabajadores que ya contaban el encuadramiento de acuerdo con la actividad que realizaban.

Muchos de estos reclamos se han llevado a cabo, no sólo ante la pasividad de la entidad sindical que ejercía la representación de ese grupo de trabajadores sino que, además, mediante medidas de acción directa extremadamente violentas e improcedentes, como bloqueos de las empresas o cortes de la vía pública. Debido a que el texto vigente solo admite la promoción del procedimiento para resolver tal conflicto a las asociaciones que disputan la representación de los trabajadores, el empleador se encuentra impotente para resolver tal conflicto y con un alto grado de incertidumbre jurídica.

Más allá de los cuestionamientos dogmáticos que eventualmente pudieran surgir con respecto a la posibilidad de que el empleador participe de un conflicto del que, algunos afirman, resulta ser ajeno, o que, con su intervención, pudiera afectar el principio de libertad sindical, lo cierto es que resulta ser una circunstancia que tiene un impacto de relevancia en su empresa y no puede vedársele la legitimación para intentar su resolución.

En efecto, el interés de la empresa se deduce de las múltiples implicancias que tiene la determinación de la capacidad de representación de los trabajadores de una entidad sindical.

La solución al conflicto permitirá al empleador saber qué asociación gremial está habilitada para negociar colectivamente y a qué asociación sindical debe estar afiliado el trabajador que ejerza la representación sindical en su empresa y respecto de cuál debe controlar que la designación se haya efectuado cumplimiento con los recaudos legales.

También le permitirá saber a qué convenio colectivo de trabajo deberá remitirse para establecer el número de delegados que debe admitir en su establecimiento o determinar a los representantes de qué asociación sindical deberán admitir en su empresa participando en las inspecciones.

Estas circunstancias, entre muchas más contingencias, tornan muy relevante para la vida empresarial evitar cualquier tipo de incertidumbre acerca de cuál es la entidad sindical a la cual le corresponde representar a los trabajadores. Negarle al empleador la posibilidad de recurrir a la Autoridad Administrativa del Trabajo para resolver tal diferendo resulta absolutamente irrazonable.

Como consecuencia de ello, esta propuesta ofrece la posibilidad tanto al empleador como a la organización sindical que reclama la representación de los trabajadores, de someter el diferendo a la Autoridad Administrativa del trabajo para que ésta, de una forma expeditiva y con la posibilidad de darle intervención a la entidad cuya representación se cuestiona, resuelva el mismo.

En dicho contexto y mientras dure el procedimiento de resolución del conflicto, las partes se abstendrán de innovar. El empleador absteniéndose de adoptar medidas que importen una modificación del *status quo* de cualquier situación relacionada con los trabajadores involucrados y las entidades sindicales de llevar a cabo medidas de acción directa de cualquier tipo.

Como consecuencia de lo expuesto, solicito a mis pares la aprobación del presente proyecto de ley.

Autor: Sergio Eduardo Capozzi