



PROYECTO DE LEY

El Senado y Cámara de Diputados, ...

MODIFICACION DEL ARTÍCULO 45° DE LA LEY N° 23.551 ASOCIACIONES SINDICALES

ARTÍCULO 1° Modifíquese el Artículo 45° de la Ley 23.551, el que quedará redactado de la siguiente manera:

“Artículo 45°. - El número máximo de representantes sindicales por establecimiento será determinado conforme a la siguiente escala:

- a) De veinte (20) a cien (100) trabajadores, corresponderá un (1) representante gremial;
- b) De ciento uno (101) en adelante, se adicionará un (1) representante por cada doscientos (200) trabajadores adicionales que excedan los cien (100) establecidos en el inciso anterior.

En todos los casos, se deberán computar la totalidad de los trabajadores afectados al establecimiento, con independencia de su modalidad contractual o del turno laboral que integren, a los fines de asegurar una representación sindical proporcional. Estas cantidades serán independientes de la cantidad de turnos de trabajo.

Cuando un representante sindical está compuesto por tres o más trabajadores, funcionará como cuerpo colegiado.

Sus decisiones se adoptarán en la forma que determinen los estatutos

La representación gremial deberá contemplar, en todos los casos, la totalidad de los turnos laborales del establecimiento, asegurando su adecuada cobertura en función de la organización del trabajo vigente.”

ARTÍCULO 2° Comuníquese al Poder Ejecutivo

Pamela F. Verasay

Lisandro Nieri



FUNDAMENTOS

Señor Presidente,

La ley N° 23.551 de Asociaciones Sindicales fue sancionada el 23 de marzo de 1988 con el propósito de regular la constitución, funcionamiento y actuación de las organizaciones gremiales, cuyo Capítulo IX establece el régimen de la representación de los trabajadores en la empresa y en el establecimiento.

Dentro de este capítulo, el Artículo 45° reviste una importancia capital, ya que define, a falta de normas específicas en las convenciones colectivas de trabajo o en otros acuerdos, el *número* de representantes sindicales que deben existir en cada establecimiento. Esta norma actúa, por defecto, como el patrón legal para determinar la densidad mínima de la representación sindical en la unidad productiva.

La experiencia en la aplicación de la ley N° 23.551, y en particular del artículo 45° vigente, ha puesto de manifiesto la existencia de dificultades interpretativas y de aplicación práctica que generan un ambiente de incertidumbre y falta de seguridad jurídica.

Sin embargo, la justificación del presente proyecto de ley trasciende la mera búsqueda de claridad legal. Se inscribe en un contexto socioeconómico que impone la necesidad de adecuar el marco normativo laboral a la realidad actual, buscando un equilibrio entre el necesario ejercicio del derecho a la representación sindical por parte de los trabajadores y las capacidades y sostenibilidad de las unidades productivas. Las pequeñas y medianas empresas, que constituyen una parte fundamental del entramado productivo y son principal promotoras de fuentes de trabajo, se encuentran recurrentemente transitando dificultades financieras y económicas que ponen en riesgo su propia continuidad. Este escenario se agrava por factores como la recesión del mercado, la presión tributaria, y otros elementos coyunturales.

Según estudios técnicos del Instituto de Economía Política de la Universidad Siglo 21, una PyME con 10 trabajadores en dos turnos puede ver incrementado su costo laboral hasta en un 20% bajo el régimen vigente. Aún en empresas con 101 empleados, la incidencia puede superar el 3%. Esta carga no se justifica bajo las condiciones tecnológicas actuales y amenaza la competitividad y sostenibilidad de las unidades productivas.



La reforma propuesta se alinea con las modernas teorías del desarrollo económico institucional, que resaltan el rol de las instituciones políticas y económicas inclusivas como base para el crecimiento sostenible, tal como se menciona en dicho informe. Repensar la representación gremial es parte de la construcción de un marco institucional más equilibrado, eficiente y funcional para el desarrollo productivo del país.

Ante esta realidad, resulta indispensable para el legislador morigerar las exigencias que pesan sobre el sector empleador, incluyendo aquellas derivadas de la normativa sindical, para impedir que muchas empresas sucumban ante cargas que se suman a un contexto ya de por sí adverso.

Es en este marco que la propuesta cobra particular relevancia. A diferencia de la formulación actual de la ley, que habla de un "número mínimo", o de otras propuestas que también mantienen esa terminología, el presente proyecto propone una escala que establece el número máximo de representantes sindicales por establecimiento.

Si bien, en la práctica, la escala definirá el número legalmente exigible en ausencia de CCT, la utilización del término "máximo" implica una limitación explícita a la proliferación de representantes por encima de la escala legal, lo cual es un objetivo clave de esta iniciativa.

Analicemos en detalle la escala propuesta en el Artículo 45° modificado:

1. Primer tramo: Para establecimientos con una dotación de entre veinte (20) y cien (100) trabajadores, corresponderá un (1) representante gremial. Este punto de partida (20 trabajadores) es superior al mínimo establecido en la ley actual (10 trabajadores, según interpretación del inciso a)).

Elevar el umbral mínimo de trabajadores requeridos para tener el primer delegado legal obligatorio representa, en sí mismo, una morigeración de las exigencias para las unidades productivas de menor tamaño que, no obstante, emplean entre 1 y 19 trabajadores.

2. Segundo tramo y tasa de crecimiento: Para establecimientos con una dotación de ciento uno (101) trabajadores en adelante, se adicionará un (1) representante por cada doscientos (200) trabajadores adicionales que excedan los cien (100) establecidos en el inciso anterior.

Esta es la modificación cuantitativa más significativa y el corazón de la propuesta de contención. La ley vigente establece, o se interpretan en el sentido de establecer, la adición de un representante cada cien (100) trabajadores. Al cambiar esta proporción a



uno cada doscientos (200) trabajadores adicionales, se establece una tasa de crecimiento de la representación sindical legalmente exigible que es la mitad de la actual.

La escala propuesta tiene un efecto directo y muy significativo en la limitación del número de representantes sindicales legalmente exigibles, especialmente en establecimientos de mayor dotación de personal. Este es, quizás, el fundamento más potente de la propuesta: racionalizar y contener la representación gremial legalmente mandatada, alineándose con el objetivo de morigerar las exigencias y aliviar la carga sobre las empresas en un contexto económico complejo.

Cálculo sobre la totalidad de los trabajadores e independencia de los turnos: en el proyecto se propone que, a los fines prácticos, se debe computar la totalidad de los trabajadores afectados al establecimiento, con independencia de su modalidad contractual o del turno laboral que integren. Aunque se establece que la representación gremial deberá contemplar la totalidad de los turnos laborales, el número total de delegados se obtiene de la nómina global del establecimiento, no estableciendo un mínimo de un delegado por turno, como sí lo hace el Artículo 45° vigente. Esta distinción es crucial.

El requisito de tener un delegado por turno puede resultar una carga desproporcionada en empresas con múltiples turnos pero con pocos trabajadores en alguno de ellos. Al basar el cálculo en la dotación total y desvincular el *número legalmente exigible* del número de turnos, se otorga una mayor flexibilidad a las partes (empleador y sindicato) para organizar la representación dentro de la empresa de manera que resulte operativa y eficiente, sin la rigidez de mínimos por turno que pueden incrementar artificialmente la cantidad total de delegados.

La necesidad de contemplar todos los turnos se refiere a que la *distribución* o *acción* de los delegados elegidos debe alcanzar a todos los trabajadores, no a que deba haber un mínimo *cuantitativo* por turno. Esta flexibilidad también contribuye a la morigeración de las cargas.

Promoción de la Eficiencia y Sostenibilidad Empresarial: La racionalización de la cantidad de delegados legalmente exigibles tiene un impacto directo en la operativa y los costos empresariales. La figura del delegado sindical implica, entre otros aspectos, el reconocimiento de horas de crédito sindical para el ejercicio de sus funciones, la participación en reuniones, la gestión de reclamos, etc. Un número excesivo de



delegados, más allá de lo razonable para asegurar una representación efectiva, puede generar cargas administrativas y operativas significativas, afectar la productividad por las ausencias laborales (legítimas) de los delegados, e incluso, en algunos casos, dificultar la fluidez de la comunicación y la gestión interna.

Al limitar el número de delegados mediante una escala menos densa en los rangos superiores de personal, se busca reducir estas cargas, permitiendo que las empresas, en especial aquellas que enfrentan dificultades financieras y económicas, puedan destinar sus recursos de manera más eficiente a su actividad productiva principal. Esto, a su vez, contribuye a la sostenibilidad de la empresa y, por extensión, a la preservación de las fuentes de trabajo en un contexto de riesgo de continuidad.

Función del "Cuerpo Colegiado": La propuesta mantiene la previsión de que, cuando la representación sindical esté compuesta por tres o más trabajadores, funcionará como cuerpo colegiado. Esta figura, ya prevista en la legislación vigente, asegura que las decisiones de los representantes se adopten de manera colectiva y democrática, evitando la concentración de poder en un único individuo.

La propuesta, al preservar esta disposición, asegura la institucionalidad y la deliberación interna de la representación gremial, lo cual es compatible con un número total de delegados más acotado.

Es relevante diferenciar esta propuesta de otras normativas o iniciativas. Por ejemplo, la Resolución 34/202515 del Ministerio de Desregulación y Transformación del Estado, si bien aborda la regulación de los delegados gremiales en el ámbito específico de la Administración Pública Nacional, se centra en aspectos procedimentales como el registro centralizado de delegados, la comunicación de nombramientos, los requisitos personales para ser delegado, la proporcionalidad de la representación y la tutela sindical. Esta resolución opera dentro del marco legal existente (incluida la Ley 23.551) y de los convenios colectivos aplicables (como el CCT General para la Administración Pública Nacional homologado por Decreto N° 214/2006), refiriéndose a la aplicación de la "escala de representantes que corresponda de acuerdo al número de trabajadores, conforme lo dispuesto en el artículo 106 del Convenio Colectivo de Trabajo General y la normativa vigente en la materia".

Por lo tanto, la Resolución 34/2025 no modifica la escala de cálculo del Artículo 45° de la ley 23.551, sino que regula la gestión y el procedimiento relativos a los delegados bajo la normativa *actual*. Su mención aquí subraya la importancia de la figura del



delegado y la necesidad de una regulación clara, pero no proporciona argumentos para la *modificación de la escala* propiamente dicha, que es el objeto de este proyecto.

En suma, la presente iniciativa legislativa propone una modificación del Artículo 45° de la ley N° 23.551 que se fundamenta en pilares esenciales:

- **Adecuación a la Realidad Económica:** Responde a la necesidad de aligerar las cargas sobre las unidades productivas, especialmente en un contexto de dificultades financieras y riesgo de continuidad, contribuyendo a la sostenibilidad empresarial y la preservación del empleo.

- **Racionalización Cuantitativa:** Establece una escala que limita de manera efectiva el número de representantes sindicales, especialmente en establecimientos de gran dotación, mediante una tasa de crecimiento significativamente menor en comparación con la ley vigente.

Flexibilidad Operativa: Permite calcular el número de delegados en función de la dotación total del establecimiento, sin imponer un mínimo rígido por turno, lo cual facilita la organización de la representación de manera más adaptada a la realidad de cada empresa.

Por todo lo expuesto, y considerando que esta iniciativa aborda de manera específica y contundente la necesidad de contener el crecimiento del número de delegados legalmente exigibles en beneficio de la sostenibilidad económica y la claridad normativa, superando en este aspecto específico otras propuestas que, si bien comparten algunas motivaciones, no logran el mismo nivel de racionalización cuantitativa en los rangos de mayor dotación de personal, solicito a mis colegas el acompañamiento y sanción de este proyecto de ley.

Pamela F. Verasay

Lisandro Nieri