

BREVES COMENTARIOS AL PROYECTO DE REFORMA DEL RÉGIMEN DE ASOCIACIONES SINDICALES

*Guillermo E. Pérez Crespo
Abogado, asesor sindical*

En el marco de una profunda y muy fuerte ofensiva del capital sobre quienes viven de su trabajo y sus organizaciones, el proyecto de ley presentado por el Ejecutivo al Congreso revela el intento de imponer profundas modificaciones a lo que conocemos como derecho colectivo.

Los cambios propuestos en el Título XV del proyecto, hacia una modificación importante del régimen de asociaciones sindicales, apuntan a un debilitamiento de la organización colectiva de los trabajadores y trabajadoras en los lugares de trabajo, a través de restricciones a la realización de asambleas y a la actividad de delegados y delegadas gremiales del personal, y a la vez a una extrema fragmentación y debilitamiento de las organizaciones sindicales impulsando los sindicatos por empresa y la obtención de personería gremial por los mismos, lo que se combina con otro capítulo del proyecto donde se privilegia la negociación por empresa por sobre la de actividad.

Todo ello en el marco de muy fuertes restricciones al derecho de huelga, tanto en algunos artículos de este título como en todo lo relativo a la nueva regulación de servicios esenciales que se intenta.

La técnica de redacción legislativa es manifiestamente deficiente y en algunos puntos particularmente insólita.

Como es el caso del art 133, que sustituye el art. 20 bis de la LAS, cuando ese artículo (que se pretendió introducir a través del DNU 70/23), actualmente no tiene vigencia normativa alguna, habiendo un fallo de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo que declaró la inconstitucionalidad de todo el capítulo laboral del DNU en el año 2024. Es decir, se sustituye en realidad un artículo que en nuestro ordenamiento positivo no existe.

Por otra parte, en el texto del nuevo artículo, si bien en distinta forma, se reitera la grosera confusión sobre asambleas y congresos de delegados. Estos últimos son mecanismos institucionales internos de algunos sindicatos, que no se llevan a cabo dentro de los establecimientos y que no necesitan obviamente de ninguna autorización empresaria.

En esos congresos se aprueban las memorias y balances de algunas asociaciones, se eligen juntas electorales, se discuten y aprueban cuestiones internas de los sindicatos.

La regulación que se pretende es inentendible y jurídicamente absurda: obviamente se los confunde con las asambleas de trabajadores en los lugares de trabajo, tratándose de dos instituciones manifiestamente diferentes.

En cuanto a las asambleas en sí, en el proyecto se establece que “*deberá contarse con su autorización previa, tanto del horario y el tiempo de su duración...*”. Una disposición axiológicamente negativa: resulta difícil imaginar una asamblea convocada por la muerte de uno o más trabajadores o trabajadoras debido a un accidente ocasionado por serias deficiencias en la política de seguridad en la empresa -hipótesis más habitual de lo que se cree- tramitando previamente la autorización por parte del mismo responsable de las muertes.

Más allá de este ejemplo que puede parecer extremo -aunque no lo es si tomamos la realidad del mundo del trabajo¹- lo cierto es que las asambleas se convocan para que los trabajadores pueden reunirse, informarse y/o discutir medidas de acción directa ante conductas negativas de la patronal., y resulta manifiestamente contradictorio supeditarlas a la autorización del mismo empleador.

Lo normado sobre el no devengamiento de salarios durante el tiempo de participación en una asamblea ya tiene larga vigencia de hecho en muchas actividades y empresas, y su explicitación en el nuevo texto más parece responder a un resentimiento de sectores empresarios que a una cuestión práctica.

El art. 134 sustituye el art. 20 ter de la LAS (DNU 70/23), el que tampoco tiene vigencia por decisión de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo².

En este caso, el texto es bastante similar al del art. 242 LCT reformado por la ley 27.742, aunque dirigido ya no a los trabajadores en conflicto sino a sus organizaciones. Pero al igual que en aquél, la redacción es sumamente defectuosa y presenta aspectos de ambigüedad inadmisibles en este tipo de norma sancionatoria: en el inciso a) no se precisa en forma debida la conducta supuestamente ilícita; por ejemplo en el caso de las

¹ Con cientos de muertes de trabajadores y trabajadoras por año, debido a *accidentes* evitables, producto en realidad de políticas de seguridad deficientes.

² La sustitución de dos artículos que integran un capítulo respecto del cual la CNAT declaró su *invalidez constitucional* genera algún interrogante sobre la validez de los nuevos artículos en cuanto sustituyen otros que son inexistentes -por lo menos por ahora- en nuestro régimen positivo. Por lo menos, se trata de una desprolijidad evidente... o de una soberbia legislativa lamentable.

acciones de “*intimidación*”, donde no queda en claro la entidad del concepto³; en el inciso b) se incluyen obstrucciones totales y “*parciales*” al ingreso a un establecimiento, en un grado de ambigüedad manifiestamente improcedente, donde no queda en claro qué significa obstrucción parcial⁴; el inciso c) se asemeja demasiado a un intento de extorsión y amenaza a las organizaciones sindicales.

En el texto del art. 133 se busca reformar el art. 23 de la LAS, introduciendo distorsiones que darán lugar a conflictos judiciales.

En el inciso b) establece que la asociación a partir de su inscripción gremial representa los intereses *colectivos* de sus afiliados en su ámbito personal y territorial, suprimiendo la valla de la existencia de otra asociación con personería gremial. Ello reconfigura un aspecto esencial del modelo de organización sindical en nuestro país sin un previo debate serio con participación de las organizaciones involucradas y los trabajadores y las trabajadoras como sujeto social directamente afectado⁵. Más parece dirigido a habilitar sindicatos locales para la discusión de convenios colectivos de grado menor y partir la organización colectiva de forma de debilitarla sustancialmente.

En el inciso e) se suprime, en relación a la habilitación a las asociaciones sindicales a convocar reuniones y asambleas, la parte final del párrafo que establece “*sin necesidad de autorización previa*”.

En el art. 136 del proyecto se pretende reformar el art. 29 de la LAS permitiendo que un sindicato de empresa obtenga personería gremial cuando su cantidad de afiliados durante un período mínimo continuado de seis meses fuere superior a la cantidad de afiliados de la asociación con personería gremial preexistente, lo que habilitaría la

³ Por dar un ejemplo, entre otros tantos: ¿puede interpretarse como intimidación la sola presencia en silencio de los trabajadores en huelga a veinte metros de la empresa, en la vereda de enfrente? Basta para ello que los trabajadores que no adhieren a la medida se sientan intimidados. ¿Cómo se acredita en este caso el *sentimiento* de temor? La figura de intimidación queda excesivamente sujeta a la interpretación judicial.

⁴ Por otra parte, cabe señalar que en el caso de que los trabajadores se ubiquen en la puerta del establecimiento para impedir que en el empresario retire maquinaria en un intento de vaciamiento, defraudando ilícitamente no solo créditos laborales sino también de terceros (acreedores de la empresa), serían esos trabajadores y no el empresario vaciador los sancionados, lo que demuestra claramente la arbitrariedad del texto normativo.

⁵ Mucho se puede discutir acerca del régimen de personería gremial, pero no parece que la solución a sus problemas pase por un texto redactado por estudios jurídicos asesores de grandes empresas. En todo caso, es claro que no son los empresarios quienes deben debatir el modelo de organización sindical en nuestro país.

creación de una enorme cantidad de sindicatos de empresa con personería gremial y el consecuente debilitamiento de las asociaciones sindicales de actividad⁶.

En el texto del art 137 se busca ahogar económicamente a las asociaciones sindicales, pretendiendo reformar el art. 38 de la LAS, reemplazando “*estarán obligados*” por “*podrán*”, permitiendo así a los empleadores negarse a ser agentes de retención de la cuota sindical.

Incluso, si aceptan serlo, en ocasión de un enfrentamiento gremial pueden dejar sin efecto esa aceptación avisando con 30 días de anticipación, lo que significa un poder de extorsión evidente en cualquier conflicto colectivo importante.

En el art. 138 se intenta destruir la organización de base en la empresa, afectando a delegados y delegadas al establecer un máximo de 10 horas mensuales retribuidas salvo que el CCT de actividad establezca un número mayor. No es otra cosa que la continuidad de una política que intenta limitar la representación directa de los trabajadores y trabajadoras en los lugares de trabajo⁷.

Lo arbitrario de la limitación se evidencia ante cualquier situación en que el representante gremial haya debido agotar sus diez horas por distintos problemas en la planta, y ante un conflicto disciplinario o un accidente de un trabajador o trabajadora deba optar entre dejarlo abandonado o aceptar la reducción de su sueldo.

El agregado de que “*el ejercicio de este derecho no podrá generar la interrupción de actividades en el área de trabajo*” resulta incomprensible, salvo que se piense en un férreo régimen disciplinario de característica quasi penitenciaria al interior del establecimiento.

Los arts. 139 y 140 constituyen un intento burdo y manifiestamente inconstitucional de limitar la tutela sindical, a contramano de normas internacionales como los convenios 87, 111 y 135 OIT.

⁶ Se trata de un intento de reforma encaminado a hacer estallar todo el modelo de construcción sindical de más de medio siglo en nuestro país, acercándolo al modelo sindical chileno consolidado durante la dictadura de Pinochet y a los intentos del gobierno de Onganía en nuestro país.

⁷ No es en realidad una novedad. Desde 1958 a la fecha hay una suerte de continuidad, en las que en las sucesivas leyes de asociaciones sindicales se ha venido intentando recortar facultades de los delegados gremiales, afectando la representación directa en las empresas. Cabe aclarar que no se ha cerrado la discusión doctrinaria y jurisprudencial sobre el sentido de las horas de permiso gremial, manteniendo vigencia la interpretación que sostiene que los delegados no deben estar limitados en el tiempo de ejercicio al interior del establecimiento, siendo esas horas para desplazarse a otros lugares (sindicato, ministerio, etc.).

El art. 139 busca modificar el 50 de la LAS estableciendo taxativamente el requisito de la previa “*notificación fehaciente*” al empleador de la postulación del candidato, e introduciendo el condicionante del 5% de los votos que había establecido ilegalmente el decreto reglamentario 467/88. Pero por otra parte condiciona la imposibilidad de modificar las condiciones de trabajo del candidato o candidata que no haya reorganización total del establecimiento o *sector*, siendo especialmente esta última una puerta para su desplazamiento a otro sector, tarea o jornada con relativa facilidad.

El art. 140 busca reformar el 52 de la LAS condicionando en grado extremo el mecanismo de tutela sindical.

Incrementa los casos de habilitación de medida cautelar de suspensión de la prestación laboral, incorporando el supuesto en que la permanencia del cuestionado en su puesto o el mantenimiento de sus condiciones de trabajo pueda perjudicar el “*funcionamiento normal*” de la empresa, en un grado extremo de ambigüedad que posibilita numerosas maniobras de exclusión⁸.

Excluye expresamente de la protección a los delegados suplentes y/o congresales, abriendo las puertas a despidos discriminatorios antisindicales.

Ante la negativa del empleador a reincorporar al delegado desplazado, limita arbitrariamente la aplicación de astreintes el período de vigencia de tutela, lo que significa convalidar el acto ilícito en similares términos a los del art. 245 bis LCT, pero ahora ya no solo en relación a activistas sino también a delegados gremiales⁹.

En caso de que el delegado desplazado desista de reclamar su reincorporación y opte por demandar la indemnización especial, se aclara que no podrá acumularla con las previstas en el art. 245 bis.

Finalmente, reproduce en términos muy similares el mecanismo de exclusión a través de la “*liberación de prestar servicios*” al representante gremial que se había incorporado a través del decreto 467, ya citado anteriormente.

⁸ Se toma en cierto aspecto la fórmula del art. 30 del decreto reglamentario 467/88, incorporado subrepticiamente en su momento por el Ejecutivo para facilitar la exclusión del delegado, a contramano del expreso dispositivo tutelar del art. 52 LAS, donde se establece como condicionante el “*peligro para la seguridad de las personas o bienes de la empresa*”.

⁹ Es claro que el nuevo texto dará lugar a conflictos judiciales en la medida en que se aparta de normativa internacional en la materia, de aplicación obligatoria para el Estado argentino (entre otras normas, convenios 87, 98, 111 y 135 OIT)..

El art. 141 del proyecto pretende introducir el art 53 bis de la LAS, con un extenso listado de conductas tipificadas como prácticas desleales, ahora de parte sindical-incluyendo algunas que son lícitas y constituyen legítimas estrategias de conflicto, como (en el caso del inciso b *in fine*) la afectación del desenvolvimiento de la actividad de la empresa a través de medidas de acción directa, lo que lleva al manifiesto absurdo jurídico de calificar a toda huelga como práctica desleal gremial.

Completa esa figura con la de “*incurrir en conductas o mecanismos extorsivos en contra de los empleadores.*”, lo que podría llegar a aplicarse como definición a la mayoría de las medidas de acción directa.

Respecto a la conducta de “*provocar dilaciones que tiendan a obstruir el proceso de negociación*” es de una ambigüedad tan insólita que habrá que preguntarles a los redactores del proyecto sobre la tipificación de la misma como práctica desleal.

Establece también como práctica desleal gremial el no acatamiento por el sindicato de una conciliación obligatoria dictada por la autoridad administrativa competente¹⁰, cuando esto no está previsto ante la misma conducta por el empleador o la entidad patronal.

Varias de las conductas incluidas como prácticas desleales (como la presiones para la afiliación o para el acatamiento de una huelga¹¹) pueden dar lugar a numerosos conflictos de interpretación de la norma en su aplicación casuística.

El art 142 modifica el 54 de la LAS al permitir que “*todo damnificado*” (¿un cliente que no puede comprar un producto cuya producción fue suspendida por una medida de acción directa?) puede impulsar querella por práctica desleal¹².

El art. 143 del proyecto actualiza y adecua el texto del 55 de la LAS al nuevo esquema, pero sus últimos párrafos pueden llegar a afectar en forma manifiesta la garantía constitucional al derecho de huelga mediante un mecanismo extorsivo de gravedad evidente.

¹⁰ Ese no acatamiento puede ser parte de una estrategia sindical, en particular si tampoco la parte empleadora acata lo resuelto por la administración, no reincorpora despedidos o se niega a dejar sin efecto las medidas tomadas y que fueron motivo de la huelga. Por otra parte, se incorpora así una limitación al derecho de huelga por parte de la autoridad administrativa que resulta abusiva y violatoria del convenio 87 OIT.

¹¹ Resulta sintomático que se siguen sumando más normas y disposiciones que condenan la posibilidad de que el sindicato presione a trabajadores para hacer huelga y no haya una sola que condene a los empleadores que presionan a trabajadores para que no hagan huelga, caso mucho más habitual que el otro.

¹² El absurdo jurídico es tan manifiesto que no necesita de mayor comentario.

El último párrafo podría considerarse una broma de los impulsores del proyecto si no fuera por todo el contexto: en el caso de que la asociación sindical o un empleador persistan en la práctica desleal “*se les podrá revocar la personería y/o la inscripción gremial*”, omitiendo la sanción a la parte patronal¹³.

En el art. 144 se pretende modificar el 59 de la LAS, que regula conflictos de encuadramiento, en dos cuestiones: acorta el plazo dado a la autoridad administrativa y -ésta es la esencial- prohíbe expresamente que cualquier conflicto de ese tipo entre dos sindicatos afecte el proceso productivo de las empresas de la actividad o a terceros, calificando cualquier medida de acción directa en ese contexto como abuso de derecho y ordenando a la autoridad de aplicación intervenir en esos casos y aplicar las sanciones que correspondan.

Todo el articulado es manifiesta expresión de una ideología contraria a la organización colectiva de trabajadores y trabajadoras. La restricción a las asambleas y a la actividad de los delegados gremiales del personal, las *amenazas* a sindicatos que incurran en determinadas conductas, en una suerte de paralelo a lo normado en el art. 242 LCT en relación a los trabajadores en conflicto, la insólita configuración de la huelga como práctica desleal, en el marco de un listado que restringe las posibilidades de acción directa, la habilitación de sindicatos de empresa con personería gremial, desplazando a los de actividad, la lista es larga y la casi totalidad de los artículos afectan expresas garantías constitucionales y derechos humanos fundamentales de carácter colectivo establecidos en normas internacionales a las que el Estado argentino se obligó a respetar y cumplir (art. 72 inc. 22 CN).

¹³ Es claro que *personería* e *inscripción gremial* son términos que llevan a la organización sindical, y por otra parte no resulta creíble que la sanción a una empresa por incurrir en práctica desleal gremial pase por la cancelación de su persona jurídica y consecuente cierre con la perdida de cientos o miles de puestos de trabajo. De tomar el texto en forma literal deberíamos concluir que si empleador persisten en su práctica desleal la justicia podrá castigarlo cancelando la personería o la inscripción gremial del sindicato...