

Documento de Trabajo No.8

Propuesta de reforma de normativa sobre delegados gremiales¹

Resumen Ejecutivo

- 1.- Dada la inmunidad que la legislación les otorga, **una elevada cantidad de delegados gremiales genera una importante pérdida de productividad y competitividad**, tanto por los incentivos sobre sus decisiones en su carácter de trabajadores como por los tiempos que pueden dedicar a la actividad gremial en detrimento de la actividad laboral.
- 2.- **Dos delegados gremiales en una empresa de sólo 10 trabajadores en dos turnos implica un impacto muy grande en la competitividad del proceso productivo**, de la misma manera que cuatro delegados gremiales en una empresa de sólo 51 trabajadores.
- 3.- Se trata de **cantidades establecidas en el art.45 de la Ley 23.551, sancionada en 1988, cuando no existían teléfonos móviles, mucho menos aplicaciones de comunicación**, ni era común el uso de computadoras personales, menos todavía correos electrónicos, y **la mayoría de los trabajadores ni siquiera disponía de teléfono fijo en su hogar**. Cuesta imaginar, en ese contexto, de qué otra manera podría lograrse la comunicación entre delegados gremiales y trabajadores que no fuera cara a cara en el lugar de trabajo, lo que requería gran cantidad de delegados gremiales.
- 4.- **Actualmente el contexto es totalmente diferente**. Los trabajadores **disponen de teléfonos celulares y aplicaciones de comunicación como WhatsApp**, con las cuales organizan, muy eficientemente, casi en tiempo real, desde un partido de fútbol en un grupo de 22 personas, un asado en grupos tal vez mayores, una cuestión vinculada al colegio de sus hijos entre 30 o 40 padres, o una manifestación masiva entre cientos o miles de personas. En cualquier lugar del mundo, incluyendo Argentina, **una manifestación sindical o de cualquier otro tipo se organiza por WhatsApp, no cara a cara**.
- 5.- Esto genera la **necesidad de reducir la cantidad de delegados gremiales exigida y prohibir la realización de asambleas en horarios y/o lugares que interrumpan o perjudiquen el proceso productivo**, sin reducir la calidad de la representación gremial, sino aumentándola, reduciendo el costo de los procesos productivos, en beneficio de trabajadores y empresarios cuyos ingresos dependen de la competitividad del proceso.
- 6.- Se propone en este documento de trabajo un texto concreto de **modificación de la Ley 23.551 para adecuar la cantidad de delegados gremiales** al contexto actual y **prohibir la realización de asambleas u otro tipo de reuniones en horario laboral o en ámbitos que afecten negativamente a la producción**.

¹ Documento de Trabajo del Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica, enero de 2025.
Esta versión: 27/1/2025.

I.- El problema a resolver

Dada la inmunidad que la legislación le otorga a cada delegado gremial, una elevada cantidad de ellos genera una importante pérdida de productividad y competitividad, tanto por los incentivos que dicha protección genera en las decisiones de los delegados en su carácter de trabajadores como por los tiempos que pueden dedicar a la actividad gremial, en lugar de la actividad laboral.

Dos delegados gremiales en una empresa de sólo 10 trabajadores (caso de proceso productivo con dos turnos, ver sección II) implica un impacto muy grande en la competitividad del proceso productivo, de la misma manera que cuatro delegados gremiales en una empresa de sólo 51 trabajadores en dos turnos.

La representación gremial es un derecho de los trabajadores reconocido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), pero debe ser encuadrada de un modo compatible con la productividad del proceso productivo, necesaria para la viabilidad de los puestos de trabajo que genera dicho proceso productivo, tal como lo establece la propia OIT, cuando recomienda "no perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa" (ver sección III).

Podría argumentarse que cualquier reducción en la cantidad de delegados gremiales perjudica a los trabajadores, reduciendo su representación legítima ante la patronal, pero esto sería correcto sólo si los instrumentos de comunicación fueran hoy idénticos a los disponibles en 1988, cuando se sancionó la legislación vigente (Ley 23.551). Por el contrario, los instrumentos de comunicación eran prácticamente nulos en aquel entonces, casi 40 años atrás, cuando la telefonía era sólo fija, y la mayoría de los trabajadores ni siquiera disponía de teléfono fijo en su hogar, requiriéndose entonces un contacto personal, cara a cara, que tal vez justificaba gran cantidad de delegados gremiales, mientras que, en la actualidad, la telefonía celular y las aplicaciones de comunicación permiten un contacto instantáneo, en tiempo real, que reducen drásticamente la cantidad necesaria de delegados gremiales para alcanzar la misma representación gremial (ver sección IV).

Adicionalmente, es posible que una cantidad excesiva de delegados gremiales, además de imponer costos innecesarios en los procesos productivos, implique peor, y no mejor, comunicación entre trabajadores y representantes, incluyendo eventuales intereses individuales de múltiples delegados no alineados con los intereses de los trabajadores.

Otra fuente importante de costos vinculados a la acción de delegados gremiales es la realización de asambleas en horarios de trabajo, lo que implica paros encubiertos más que asambleas, absolutamente innecesarios dados los medios de comunicación disponibles, como se mencionó previamente. Debería explicitarse entonces la imposibilidad de realización de asambleas en horario laboral, considerando cualquier violación a este precepto como paro.

La duración de mandatos de delegados gremiales y la posibilidad de su reelección son también cuestiones a analizar, dado que la dinámica 'electoral' tiene incidencias sobre su actividad y su interacción con los trabajadores representados.

II.- La legislación vigente

La cantidad de delegados gremiales, y demás aspectos vinculados a su actividad, está regulada por los capítulos XI y XII de la Ley de Asociaciones Sindicales (Ley 23.551), que establece lo siguiente:

"XI. — De la representación sindical en la empresa

Artículo 40. — Los delegados del personal, las comisiones internas y organismos similares, ejercerán en los lugares de trabajo según el caso, en la sede de la empresa o del establecimiento al que estén afectados la siguiente representación:

- a) De los trabajadores ante el empleador, la autoridad administrativa del trabajo cuando ésta actúa de oficio en los sitios mencionados y ante la asociación sindical.*
- b) De la asociación sindical ante el empleador y el trabajador.*

Artículo 41. — Para ejercer las funciones indicadas en el artículo 40 se requiere:

a) Estar afiliado a la respectiva asociación sindical con personería gremial y ser elegido en comicios convocados por éstas, en el lugar donde se presten los servicios o con relación al cual esté afectado y en horas de trabajo, por el voto directo y secreto de los trabajadores cuya representación deberá ejercer. La autoridad de aplicación podrá autorizar, a pedido de la asociación sindical, la celebración en lugar y horas distintos, cuando existiere circunstancias atendibles que lo justificaran.

Cuando con relación al empleador respecto del cual deberá obrar el representante, no existiera una asociación sindical con personería gremial, la función podrá ser cumplida por afiliados a una simplemente inscripta.

En todos los casos se deberá contar con una antigüedad mínima en la afiliación de un (1) año:

b) Tener dieciocho (18) años de edad como mínimo y revistar al servicio de la empresa durante todo el año aniversario anterior a la elección.

En los establecimientos de reciente instalación no se exigirá contar con una antigüedad mínima en el empleo. Lo mismo ocurrirá cuando por la índole de la actividad en las que presten servicios los trabajadores a representar la relación laboral comience y termine con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación de servicio para el que fueron contratados o cuando el vínculo configure un contrato de trabajo de temporada.

Artículo 42. — El mandato de los delegados no podrá exceder de dos (2) años y podrá ser revocado mediante asamblea de sus mandantes convocada por el órgano directivo de la asociación sindical, por propia decisión o a petición del diez por ciento (10%) del total de los representados. Asimismo, en el caso que lo prevean los estatutos el mandato de los delegados podrá ser revocado por determinación votada por los dos tercios de la asamblea o del congreso de la asociación sindical. El delegado cuestionado deberá tener la posibilidad cierta de ejercitar su defensa.

Artículo 43. — Quienes ejerzan las funciones a que se refiere el artículo 40 de este ley, tendrán derecho a:

- a) *Verificar, la aplicación de las normas legales o convencionales, pudiendo participar en las inspecciones que disponga la autoridad administrativa del trabajo;*
- b) *Reunirse periódicamente con el empleador o su representante;*
- c) *Presentar ante los empleadores o sus representantes las reclamaciones de los trabajadores en cuyo nombre actúen, previa autorización de la asociación sindical respectiva.*

Artículo 44. — Sin perjuicio de lo acordado en convenciones colectivas de trabajo, los empleadores estarán obligados a:

- a) *Facilitar un lugar para el desarrollo de las tareas de los delegados del personal en la medida en que, habida cuenta de la cantidad de trabajadores ocupados y la modalidad de la prestación de los servicios, las características del establecimiento lo tornen necesarios;*
- b) *Concretar las reuniones periódicas con esos delegados asistiendo personalmente o haciéndose representar;*
- c) *Conceder a cada uno de los delegados del personal, para el ejercicio de sus funciones, un crédito de horas mensuales retribuidas de conformidad con lo que se disponga en la convención colectiva aplicable.*

Artículo 45. — A falta de normas en las convenciones colectivas o en otros acuerdos, el número mínimo de los trabajadores que representen la asociación profesional respectiva en cada establecimiento será:

- a) *De diez (10) a cincuenta (50) trabajadores, un (1) representante;*
- b) *De cincuenta y uno (51) a cien (100) trabajadores, dos (2) representantes;*
- c) *De ciento uno (101) en adelante, un (1) representante más cada cien (100) trabajadores, que excedan de cien (100) a los que deberán adicionarse los establecidos en el inciso anterior.*

En los establecimientos que tengan más de un turno de trabajo habrá un delegado por turno, como mínimo.

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.

Artículo 46. — *La reglamentación de lo relativo a los delegados del personal deberá posibilitar una adecuada tutela de los intereses y derechos de los trabajadores teniendo en cuenta la diversidad de sectores, turnos y demás circunstancias de hecho que hagan a la organización de la explotación o del servicio.*

XII. — De la tutela sindical

Artículo 47. — *Todo trabajador o asociación sindical que fuere impedido u obstaculizado en el ejercicio regular de los derechos de la libertad sindical garantizados por la presente ley, podrá recabar el amparo de estos derechos ante el tribunal judicial competente, conforme al procedimiento summarísimo establecido en el artículo 498 del Código de Procedimientos Civil y Comercial de la Nación o equivalente de los códigos procesales civiles provinciales, a fin de que éste disponga, si correspondiere, el cese inmediato del comportamiento antisindical.*

Artículo 48. — *Los trabajadores que, por ocupar cargos electivos o representativos en asociaciones sindicales con personería gremial, en organismos que requieran representación gremial, o en cargos políticos en los poderes públicos, dejaran de prestar servicios, tendrán derecho de gozar de licencia automática sin goce de haberes, a la reserva del puesto y ser reincorporado al finalizar el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedidos durante el término de un (1) año a partir de la cesación de sus mandatos, salvo que mediare justa causa de despido.*

El tiempo de desempeño de dichas funciones, será considerado período de trabajo a todos los efectos, excepto para determinar promedio de remuneraciones.

Los representantes sindicales en la empresa elegidos de conformidad con lo establecido en el artículo 41 de la presente ley continuarán prestando servicios y no podrán ser suspendidos, modificadas sus condiciones de trabajo, ni despedidos durante el tiempo que dure el ejercicio de su mandato y hasta un año más, salvo que mediare justa causa.

Artículo 49. — *Para que surta efecto la garantía antes establecida se deberá observar los siguientes requisitos:*

- a) Que la designación se haya efectuado cumpliendo con los recaudos legales;
- b) Que haya sido comunicada al empleador. La comunicación se probará mediante telegramas o cartas documento u otra forma escrita.

Artículo 50. — *A partir de su postulación para un cargo de representación sindical, cualquiera sea dicha representación, el trabajador no podrá ser despedido, suspendido sin justa causa, ni modificadas sus condiciones de trabajo, por el término*

de seis (6) meses. Esta protección cesará para aquellos trabajadores para cuya postulación no hubiere sido oficializada según el procedimiento electoral aplicable y desde el momento de determinarse definitivamente dicha falta de oficialización. La asociación sindical deberá comunicar al empleador el nombre de los postulantes; lo propio podrán hacer los candidatos.

Artículo 51. — *La estabilidad en el empleo no podrá ser invocada en los casos de cesación de actividades del establecimiento o de suspensión general de las tareas del mismo. Cuando no se trate de una suspensión general de actividades, pero se proceda a reducir personal por vía de suspensiones o despidos y deba atenderse al orden de antigüedades, se excluirá para la determinación de ese orden a los trabajadores que se encuentren amparados por la estabilidad instituida en esta ley.*

Artículo 52. — *Los trabajadores amparados por las garantías previstas en los artículos 40, 48 y 50 de la presente ley, no podrán ser suspendidos, despedidos ni con relación a ellos podrán modificarse las condiciones de trabajo, si no mediare resolución judicial previa que los excluya de la garantía, conforme al procedimiento establecido en el artículo 47. 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 judicialmente, por vía sumarísima, la reinstalación de su puesto, con más los salarios caídos durante la tramitación judicial, o el restablecimiento de las condiciones de trabajo.

Si se decidiere la reinstalación, el juez podrá aplicar al empleador que no cumpliera con la decisión firme, las disposiciones del artículo 666 bis del Código Civil, 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".

III.- Las recomendaciones de la OIT

Adicionalmente, la OIT establece recomendaciones vinculadas a la representación gremial contenidas en el Convenio 135 "Convenio sobre los representantes de los trabajadores" (1971) y en la Recomendación 143 "Recomendación sobre los representantes de los trabajadores" (1971).

El Convenio 135 establece lo siguiente:

"Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 2 junio 1971 en su quincuagésima sexta reunión;

Teniendo en cuenta las disposiciones del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, que protege a los trabajadores contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo;

Considerando que es deseable adoptar disposiciones complementarias con respecto a los representantes de los trabajadores;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección y facilidades concedidas a los representantes de los trabajadores en la empresa, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha veintitrés de junio de mil novecientos setenta y uno, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971:

Artículo 1

Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor.

Artículo 2

1. Los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.
2. A este respecto deberán tenerse en cuenta las características del sistema de relaciones obrero-patronales del país y las necesidades, importancia y posibilidades de la empresa interesada.
3. La concesión de dichas facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa interesada.

Artículo 3

A los efectos de este Convenio, la expresión representantes de los trabajadores comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales, ya se trate:

- (a) de representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos; o
- (b) de representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no se extiendan a actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos.

Artículo 4

La legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales o las decisiones judiciales podrán determinar qué clase o clases de representantes de los trabajadores tendrán derecho a la protección y a las facilidades previstas en el presente Convenio.

Artículo 5

Cuando en una misma empresa existan representantes sindicales y representantes electos, habrán de adoptarse medidas apropiadas, si fuese necesario, para garantizar que la existencia de representantes electos no se utilice en menoscabo de la posición de los sindicatos interesados o de sus representantes y para fomentar la colaboración en todo asunto pertinente entre los representantes electos y los sindicatos interesados y sus representantes.

Artículo 6

Se podrá dar efecto al presente Convenio mediante la legislación nacional, los contratos colectivos, o en cualquier otra forma compatible con la práctica nacional.

Artículo 7

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 8

1. *Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.*
2. *Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.*
3. *Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.*

9

Artículo 9

1. *Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.*
2. *Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.*

Artículo 10

1. *El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.*
2. *Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.*

Artículo 11

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 12

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 13

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

(a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 9, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

(b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 14

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas".

Mientras que la Recomendación 143 establece lo siguiente:

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 2 junio 1971 en su quincuagésima sexta reunión;

Después de haber adoptado el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección y facilidades concedidas a los representantes de los trabajadores en la empresa, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión; y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación,

adoptá, con fecha veintitrés de junio de mil novecientos setenta y uno, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971:

I. Métodos de Aplicación

1. Se podrá dar efecto a la presente Recomendación mediante la legislación nacional, los contratos colectivos o en cualquier otra forma compatible con la práctica nacional.

II. Disposiciones Generales

2. A los efectos de esta Recomendación, la expresión representantes de los trabajadores comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales, ya se trate:

(a) de representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos; o

(b) de representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no incluyan actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos.

3. La legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales o las decisiones judiciales podrán determinar qué clase o clases de representantes de los trabajadores tendrán derecho a la protección y a las facilidades previstas en la presente Recomendación.

4. Cuando en una misma empresa existan representantes sindicales y representantes electos, habrán de adoptarse medidas apropiadas, si fuese necesario, para garantizar que la existencia de representantes electos no se utilice en menoscabo de la posición de los sindicatos interesados o de sus representantes y para fomentar la colaboración en todo asunto pertinente entre los representantes electos y los sindicatos interesados y sus representantes.

III. Protección de los Representantes de los Trabajadores

5. Los representantes de los trabajadores en la empresa deberían gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales representantes, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor.

6.

(1) Cuando no existan suficientes medidas apropiadas de protección aplicables a los trabajadores en general, deberían adoptarse disposiciones específicas para garantizar la protección efectiva de los representantes de los trabajadores.

(2) Tales disposiciones podrían incluir medidas como las siguientes:

- (a) definición detallada y precisa de los motivos que pueden justificar la terminación de la relación de trabajo de los representantes de los trabajadores;
- (b) exigencia de consulta, dictamen o acuerdo de un organismo independiente, público o privado, o de un organismo paritario antes de que el despido de un trabajador sea definitivo;
- (c) procedimiento especial de recurso accesible a los representantes de los trabajadores que consideren que se ha puesto fin injustamente a su relación de trabajo, o que sus condiciones de empleo han sido modificadas desfavorablemente, o que han sido objeto de trato injusto;
- (d) por lo que se refiere a la terminación injustificada de la relación de trabajo de los representantes de los trabajadores, el establecimiento de una reparación eficaz que comprenda, a menos que ello sea contrario a los principios fundamentales de derecho del país interesado, la reintegración de dichos representantes en su puesto, con el pago de los salarios no cobrados y el mantenimiento de sus derechos adquiridos;
- (e) imponer al empleador, cuando se alegue que el despido de un representante de los trabajadores o cualquier cambio desfavorable en sus condiciones de empleo tiene un carácter discriminatorio, la obligación de probar que dicho acto estaba justificado;
- (f) reconocer la prioridad que ha de darse a los representantes de los trabajadores respecto de su continuación en el empleo en caso de reducción del personal.

7.

(1) La protección prevista en virtud de lo dispuesto en el párrafo 5 de la presente Recomendación debería asimismo aplicarse a los trabajadores que son candidatos, o que han sido presentados como candidatos, mediante los procedimientos apropiados existentes, a la elección o al nombramiento de representantes de los trabajadores.

(2) La misma protección podría también otorgarse a los trabajadores que han cesado en sus funciones de representantes de los trabajadores.

(3) El período durante el cual tal protección ampara a las personas a quienes se refiere este párrafo podrá determinarse por los métodos de aplicación a que se refiere el párrafo 1 de la presente Recomendación.

8.

(1) Al término de su mandato, los representantes de los trabajadores que hayan ejercido sus funciones de representación en la empresa en que estaban empleados y que se reintegren al trabajo deberían conservar o recuperar todos sus derechos,

incluidos los relativos a la naturaleza de su empleo, su salario y su antigüedad en el servicio.

(2) En caso de que los interesados hayan ejercido sus funciones de representación principalmente fuera de su empresa, la cuestión de determinar si habrían de aplicárseles y en qué medida las disposiciones del subpárrafo 1) anterior debería reglamentarse por la legislación nacional o por contrato colectivo, laudo arbitral o decisión judicial.

9.

(1) Deberían otorgarse en la empresa a los representantes de los trabajadores las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.

(2) A este respecto deberían tenerse en cuenta las características del sistema de relaciones obrero-patronales del país y las necesidades, importancia y posibilidades de la empresa interesada.

(3) La concesión de dichas facilidades no debería perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa interesada.

10.

(1) Los representantes de los trabajadores en la empresa deberían disfrutar, sin pérdida de salario ni de prestaciones u otras ventajas sociales, del tiempo libre necesario para desempeñar las tareas de representación en la empresa.

(2) En ausencia de disposiciones adecuadas, podría exigirse al representante de los trabajadores la obtención de un permiso de su supervisor inmediato o de otro representante apropiado de la dirección nombrado a estos efectos antes de tomar tiempo libre durante las horas de trabajo, no debiendo ser negado dicho permiso sino por motivo justo.

(3) Podrían fijarse límites razonables al tiempo libre que se conceda a los representantes de los trabajadores en virtud de lo dispuesto en el subpárrafo 1) anterior.

11.

(1) A fin de que los representantes de los trabajadores puedan desempeñar eficazmente sus funciones, deberían disfrutar del tiempo libre necesario para asistir a reuniones, cursos de formación, seminarios, congresos y conferencias sindicales.

(2) El tiempo libre previsto en el subpárrafo 1) anterior debería ser otorgado sin pérdida de salario ni de prestaciones u otras ventajas sociales, quedando entendido que la cuestión de determinar a quién corresponderían las cargas resultantes

debería determinarse por los métodos de aplicación a que se refiere el párrafo 1 de la presente Recomendación.

12. Los representantes de los trabajadores en la empresa deberían ser autorizados a entrar en todos los lugares de trabajo en la empresa, cuando ello fuera necesario, para permitirles desempeñar sus funciones de representación.

13. Los representantes de los trabajadores deberían tener la posibilidad de entrar en comunicación, sin dilación indebida, con la dirección de la empresa y con los representantes de ésta autorizados para tomar decisiones, en la medida necesaria para el desempeño eficaz de sus funciones.

14. Cuando no existan otros arreglos para la recaudación de las cuotas sindicales, se debería permitir que los representantes de los trabajadores, autorizados a ello por el sindicato, cobren periódicamente las cuotas sindicales en los locales de la empresa.

15.

(1) Se debería autorizar a los representantes de los trabajadores que actúen en nombre de un sindicato a que coloquen avisos sindicales en los locales de la empresa en lugar o lugares fijados de acuerdo con la dirección y a los que los trabajadores tengan fácil acceso.

(2) La dirección debería permitir a los representantes de los trabajadores que actúen en nombre de un sindicato que distribuyan boletines, folletos, publicaciones y otros documentos del sindicato entre los trabajadores de la empresa.

(3) Los avisos y documentos a que se hace referencia en este párrafo deberían relacionarse con las actividades sindicales normales, y su colocación y distribución no deberían perjudicar el normal funcionamiento de la empresa ni el buen aspecto de los locales.

(4) Los representantes de los trabajadores que sean representantes electos en el sentido del apartado b) del párrafo 2 de la presente Recomendación deberían gozar de facilidades similares compatibles con sus funciones.

16. La empresa debería poner a disposición de los representantes de los trabajadores, en las condiciones y en la medida que podrían determinarse por los métodos de aplicación a que se refiere el párrafo 1 de la presente Recomendación, las facilidades materiales y la información que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.

17.

(1) Los representantes sindicales que no trabajen en la empresa, pero cuyo sindicato tenga afiliados empleados en ella, deberían ser autorizados a entrar en la empresa.

(2) La determinación de las condiciones para dicha entrada en la empresa debería dejarse a los métodos de aplicación a que se refieren los párrafos 1 y 3 de la presente Recomendación.

IV.- Clave de resolución: impacto de tecnologías de comunicación

En 1988, cuando se sancionó la Ley 23.551 que establece, entre otras cuestiones, la cantidad de delegados gremiales en las empresas, no existía telefonía celular, mucho menos aplicaciones de comunicación, ni siquiera era común el uso de computadoras personales, mucho menos correos electrónicos. La mayoría de los trabajadores ni siquiera disponía de teléfono fijo en sus hogares.

Esto implicaba posibilidades muy acotadas de comunicación entre los trabajadores y sus representantes gremiales, que se limitaban a contactos personales, cara a cara, en el lugar de trabajo. Es natural que, en esas condiciones, cumplir con los preceptos de la OIT relacionados con la adecuada representación gremial, requiriera una elevada cantidad de representantes gremiales, creciente con la cantidad de trabajadores y turnos. Resulta fácil imaginar el esfuerzo de comunicación de un delegado gremial, en una empresa con sólo 51 trabajadores en dos turnos, para comunicarse con todos ellos, lo que justificaba establecer cuatro delegados gremiales, dos para cada turno, e incluso prever asambleas en horario de trabajo, a los fines de poder reunir a los trabajadores.

Aquello cambió drásticamente. En la actualidad, la enorme mayoría de los trabajadores, sino todos, poseen teléfono celular y aplicaciones de comunicación como WhatsApp, que utilizan no sólo para la comunicación con otra persona, sino también para la comunicación dentro de grupos, que sirven para organizar de manera eficiente desde un asado entre varias personas, pasando por cuestiones escolares con grupos de 30 o 40 padres, hasta cuestiones de seguridad en un barrio, lo que puede implicar grupos bastante grandes de personas, logrando intercambios de información y toma de decisiones de manera muy eficiente.

Estos instrumentos de comunicación permiten, incluso, intercambio de información y coordinación de decisiones para grupos de cientos o miles de personas, como ocurre en todo el mundo, incluyendo Argentina, para realizar movilizaciones masivas vinculadas con defensa de derechos en múltiples dimensiones, incluyendo la laboral. En otras palabras, en la actualidad, ninguna organización, sindical ni de otro tipo, intentaría promover una manifestación masiva con el método cara a cara de finales de los '80; el éxito de cualquier iniciativa de ese tipo requiere utilizar métodos de comunicación mediados por la tecnología.

Con estos mecanismos a disposición, resulta obvio que, en empresas con dos turnos, 2 delegados gremiales en una empresa de 10 trabajadores, o 4 delegados en una empresa con 51 trabajadores, o 6 delegados en una empresa de 101 trabajadores son no sólo

innecesarios, sino también contrarios a una comunicación eficiente, ya que puede resultar más complejo que dichos delegados se pongan de acuerdo, a que puedan comunicarse eficientemente con sus representados. Estos problemas crecen significativamente bajo convenios colectivos de trabajo que exigen mayor cantidad de delegados gremiales que los establecidos por ley, que actúan como mínimos.

Enfocado de esta manera, una adecuación de la cantidad de delegados exigida legalmente a las posibilidades actuales de comunicación entre trabajadores y representantes no implica, de ninguna manera, una reducción de la calidad de la representación.

Lo mismo que aplica al marco legal, en el sentido de que la disponibilidad actual de medios de comunicación hace necesaria una redefinición de cantidad de delegados gremiales, pudiendo reducirla de manera importante, sin ninguna pérdida de calidad en la representación gremial, aplica también a las disposiciones de los convenios colectivos de trabajo que, como es el caso de UOM, establecen mayor cantidad aún que la establecida por ley.

Resultaría conveniente entonces introducir explícitamente en la legislación, además de nuevos parámetros de cantidad, un límite a la cantidad de delegados exigidas por CCT, lo que podría lograrse explicitando que lo establecido por ley no es un mínimo, sino un máximo de cantidad de delegados.

Dado el gran costo que se genera, en cualquier proceso productivo, cuando un delegado gremial decide convocar a una asamblea en horario laboral, o en espacios que interrumpen o dificultan el normal funcionamiento de una planta productiva, debería introducirse explícitamente una prohibición de realizar asambleas en dichas condiciones. Se trata de una limitación que no debería reducir, en absoluto, la calidad de la representación gremial, ya que, por todo lo argumentado anteriormente, los medios de comunicación en uso actualmente hacen innecesario tener que recurrir a reuniones cara a cara en horarios y/o lugares de trabajo.

V.- Propuesta de reforma

Se propone una reforma del artículo 45, Ley 23.551, según el siguiente texto:

"Artículo 45. — El número máximo de los trabajadores que representen la asociación profesional respectiva en cada establecimiento será:

- a) *De cincuenta (50) a cien (100) trabajadores, un (1) representante;*
- b) *De ciento uno (101) en adelante, un (1) representante más cada doscientos (200) trabajadores, que excedan de cien (100) a los que deberán adicionarse los establecidos en el inciso anterior.*

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".

Y la incorporación del artículo 43 bis; Ley 23.551, según el siguiente texto:

"Artículo 43bis. — Quienes ejerzan las funciones a que se refiere el artículo 40 de este ley, no podrán organizar, promover ni convocar a asambleas o cualquier tipo de reunión con trabajadores en horario laboral o en lugares que interrumpan la actividad productiva o la afecten negativamente".

Documento de Trabajo elaborado por el

Centro de Estudios para la Producción Metalúrgica

Cámara de Industriales Metalúrgicos y de Componentes de Córdoba

Con la asistencia técnica de **Economic Trends S.A.**

Dirección: Dr. Gastón Utrera