

Perfil de Derecho Laboral nacional: República de Argentina

Contribución de [Arturo Bronstein](#)

Constitución

La Constitución Nacional fue adoptada en 1853 y, desde entonces, ha sido enmendada varias veces. La última revisión data de 1994. De conformidad con su Constitución, Argentina es un estado federal con distintos poderes que se otorgan al Estado Federal y a las provincias.

El poder ejecutivo nacional está liderado por un Presidente elegido por sufragio universal mediante un sistema de elección de doble vuelta (*ballotage*). Su mandato tiene una duración de cuatro años y sólo puede ostentar dos mandatos consecutivos.

El Congreso Legislativo está compuesto por dos cámaras, a saber la Cámara de los Diputados y el Senado. Los miembros de la Cámara de los Diputados (actualmente, 257 diputados) representa a la población de las provincias y a la ciudad de Buenos Aires. Cada provincia (hay 23 provincias) y la ciudad de Buenos Aires son distritos separados, y eligen a sus diputados para el poder legislativo nacional a partir de las listas establecidas por los partidos políticos, a través de un sistema proporcional. Los diputados ostentan su mandato por un período de cuatro años y pueden ser reelegidos, y la mitad de la Cámara se renueva cada dos años.

Después de la enmienda de 1994 a la Constitución, el Senado (72 escaños) está formado por tres senadores para cada provincia, y tres para la ciudad de Buenos Aires, conjunta y directamente elegidos, lo que corresponde a dos escaños para el partido político que obtenga la mayoría de votos, y el otro escaño para el partido político que quede en segundo lugar. Los senadores ostentan un mandato de seis años y pueden ser reelegidos pero una tercera parte de los constituyentes del Senado se renuevan cada dos años.

La adopción de una ley requiere la aprobación de las dos cámaras del poder legislativo, y la promulgación del presidente que puede rechazarla total o parcialmente. El veto presidencial puede, no obstante, ser anulado por una mayoría cualificada de dos tercios de los votos en cada Cámara.

El poder judicial se atribuye al Tribunal Supremo (nueve jueces nombrados por el presidente con la aprobación del Senado) y a los tribunales de primera instancia. En virtud del fondo de la diferencia de que se trate, o de la naturaleza de las partes a un proceso judicial, las jurisdicciones federales o provinciales pueden entender de casos jurídicos.

La capital federal es la ciudad de Buenos Aires y, desde la enmienda constitucional de 1994, elige a su propio gobierno local, presidido por un intendente.

El Congreso está facultado para aprobar o rechazar tratados concluidos con otros países y organizaciones internacionales, y convenios con la Santa Sede. Una vez ratificados, los tratados y convenios gozan de supremacía sobre las leyes.

Los siguientes tratados y convenios internacionales gozan de jerarquía constitucional: La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; la Declaración Universal de Derechos Humanos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo; la Convención Sobre la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio; la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial; la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer; la Convención Contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes; la Convención Sobre los Derechos del Niño. Dichos instrumentos sólo podrán ser denunciados por el Poder Ejecutivo Nacional, previa aprobación de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara.

Derechos de los trabajadores en la Constitución

El apartado 14 bis de la constitución dispone una serie de derechos de los trabajadores, incluidos *condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial* . Asimismo garantiza el derecho de los sindicatos a entablar negociaciones colectivas, a recurrir a la conciliación y al arbitraje, al derecho de huelga, y a la protección de los representantes sindicales. La lista de derechos de los trabajadores exige una evolución de la ley, ya que la redacción de la disposición constitucional no permite una aplicación directa. Si bien algunos de los derechos mencionados han sido aplicados por leyes o reglamentos, otros, como la participación en los beneficios o la codeterminación, no lo han sido.

Enlaces a la Constitución en Internet: en inglés:

<http://www.senado.gov.ar/web/constitucion/english.html> , en español:

<http://www.senado.gov.ar/>.

Legislación laboral

Si bien Argentina es un estado federal, en la Constitución del país el poder legislativo (es decir, la Cámara de los Diputados y el Senado) tiene competencia para adoptar la legislación laboral con alcance nacional.

La primera legislación laboral de Argentina fue adoptada por primera vez en los primeros decenios del siglo XX. Como muchos otros países de América Latina, las primeras cuestiones que se reglamentaron, incluso antes de 1910, fueron el descanso semanal y el trabajo de las mujeres y los menores de edad. En 1915 se adoptó una ley sobre accidentes laborales y enfermedades en el trabajo. Después, otras leyes trataron cuestiones como las horas de trabajo (1929), y la terminación del empleo (1934). Las

bajas remuneradas y la organización de sindicatos fueron reglamentaron en los años cuarenta, por el entonces secretario de Trabajo, el Coronel Perón, y la negociación colectiva fue reglamentada en los años cincuenta.

Ley de Contrato de Trabajo

A medida que la legislación laboral pasó a ser más sofisticada, y a medida que se enriquecía gracias a los convenios colectivos y a las decisiones judiciales, fue cada vez más imprescindible contar con un texto consolidado, lo que se logró en 1974 adoptando la forma de Ley de Contrato de Trabajo (LCT), que fue sometida a una revisión importante en 1976.

La LCT fue enmendada de nuevo en diversas ocasiones. Las enmiendas de mayor alcance fueron las realizadas en 1991, que dieron un marco jurídico a muchos contratos de empleo *atípicos* en 1995, 1998 y 2000.

La LCT es una reglamentación muy detallada (tiene unas 300 secciones), trata de las siguientes cuestiones: contrato de empleo, derechos y obligaciones de los empleados y de los empleadores, contratos de empleo especiales (tales como contratos a medio tiempo, contratos de duración determinada, contratos de trabajo de temporada), remuneración y protección de salarios, horas de trabajo, días festivos oficiales y el permiso con sueldo, la protección de la maternidad, la edad mínima y la protección de los trabajadores jóvenes, la suspensión y terminación del contrato de empleo, la transferencia de empresas.

Se han aprobado leyes especiales para regular las relaciones de empleo en una serie de profesiones tales como trabajadores de la construcción, vendedores, conserjes de servicio, periodistas, trabajadores a domicilio y ayudantes.

Leyes sobre relaciones laborales colectivas

Las distintas reglamentaciones tratan respectivamente de los sindicatos, la negociación colectiva, y la solución de diferencias y huelgas de trabajo colectivas.

Si bien los sindicatos se formaron en Argentina al principio del siglo XIX, no se adoptó ninguna reglamentación específica en este ámbito hasta 1945, momento en el que se emitió el Decreto núm. 23852. Este Decreto organizaba a los sindicatos en una estructura industrial única. Al mismo tiempo, se confirieron poderes de gran alcance en el procedimiento de reconocimiento de los sindicatos al Secretario de Trabajo (ascendido más tarde a la categoría de Ministro). En el grado más elevado del sindicato, solamente se reconocía una Confederación de Trabajadores, a saber la Confederación General de Trabajadores (CGT). El Decreto núm. 23852 fue enmendado varias veces. No obstante, la estructura monosindical basada en la industria sigue siendo el modelo prevaleciente en el país. El Ministerio de Trabajo sigue siendo una parte clave en los procedimientos de reconocimiento. La reglamentación actual figura en la Ley núm.23551, de 1988.

En un principio, la negociación colectiva estaba reglamentada por la ley 14250 de 1954, que fue objeto de distintas reformas. En 1988 se adoptó un texto consolidado; en 2000 se aprobó una nueva enmienda.

Los conflictos laborales colectivos están reglamentados por varios textos, de los cuales cabe destacar especialmente la Ley 14786, sobre conciliación y arbitraje en conflictos industriales, adoptada en 1958 (Ley 14786 de conciliación obligatoria.doc.)

El derecho a la huelga está garantizado por la Constitución, y suele aplicarse a todas las actividades, quedando entendido que deben prestarse servicios mínimos cuando una huelga afecte a un servicio básico. En 2000 se derogó una ley que permitía que la autoridad pública presentara un conflicto laboral al arbitraje obligatorio (de hecho, raras veces se había recurrido a esta ley).

Otras fuentes de Derecho Laboral

En virtud de la Constitución, el Gobierno tiene derecho *a expedir las instrucciones y reglamentos que sean necesarios para la ejecución de las leyes de la Nación, cuidando de no alterar su espíritu con excepciones reglamentarias*. Sólo en circunstancias especiales, el Presidente *podrá dictar decretos por razones de necesidad y urgencia, los que serán decididos en acuerdo general de ministros que deberán refrendarlos, conjuntamente con el jefe de gabinete de ministros*.

No obstante, debería tenerse en cuenta que la orden constitucional se interrumpió más de seis veces entre 1930 y 1983, pasó a ser habitual que a falta de poder legislativo, el Presidente asumía los poderes de creación de leyes y reglamentaba cuestiones sustanciales mediante decretos ley. De conformidad con la interpretación judicial, los decretos ley tienen la misma fuerza que las leyes y no es necesario que el poder legislativo los confirme, después de que la orden constitucional haya sido restablecida. De hecho, parte de la legislación laboral más destacable fue introducida por primera vez entre 1943 y 1945 por el entonces Secretario de Trabajo, el Coronel Perón.

Los convenios colectivos de trabajo también pueden desempeñar un papel importante en la reglamentación laboral, en particular por ser jurídicamente vinculantes, y suelen cubrir una amplia gama de industrias o de sectores de la industria. De hecho, la mayoría de trabajadores están cubiertos por un convenio colectivo. Sin embargo, su repercusión actual varía sobremanera de una industria a otra y, en la mayoría de casos, además de fijar los salarios distan de ser una de las fuentes principales de la reglamentación laboral.

El derecho casuístico desempeña un papel especial, si bien limitado, en la actual reglamentación laboral, hasta el punto de que las decisiones judiciales principales pueden aclarar el significado actual de las disposiciones del derecho del trabajo. De conformidad con el ordenamiento jurídico del país, la interpretación jurídica estipulada por las decisiones adoptadas en los tribunales superiores es vinculante para los tribunales inferiores en los casos similares. Además, cabe destacar que el Tribunal Supremo está facultado para desestimar la aplicación de toda norma jurídica que no se considere compatible con la Constitución¹. Si bien la decisión adoptada en dicho caso puede que no derogue jurídicamente dicha norma, sin duda sería vinculante para con

¹ Los jueces de los tribunales inferiores también pueden considerar que dicha norma no es compatible con la Constitución. No obstante, se puede recurrir a sus decisiones ante los tribunales superiores, de forma que eventualmente sea el Tribunal Supremo el que adopte la decisión final sobre la validez constitucional de cualquier norma.

otros casos individuales en los que está en juego la misma norma. Eso significa que el Estado está obligado a enmendar la norma mencionada, a fin de que sea coherente con la Constitución. Aunque los litigios laborales no suelen llegar al Tribunal Supremo, éste ha contribuido, con algunos casos y reglamentos, al Derecho Laboral argentino².

Fuentes principales de Derecho Laboral

El sitio web del Ministerio de Trabajo publica las leyes más importantes en materia de trabajo: <http://www.trabajo.gov.ar/documentacion/legislacion/index.html>

El contrato de trabajo

Por norma general se entiende que el contrato de trabajo se concluye por un período de tiempo indefinido. Sin embargo, los contratos de empleo de duración determinada se permiten siempre que se concluyan por escrito y por un período de más de cinco años. Asimismo es posible concluir un contrato de *trabajo temporal* a fin de satisfacer necesidades excepcionales y temporales, cuya duración no pueda preverse en el momento de concluirse el contrato. Además, se permite concluir contratos de empleo a medio tiempo y de aprendizaje.

Período de prueba

Los primeros tres meses de un contrato de empleo se consideran un período de prueba, durante el cual el contrato puede ser rescindido en cualquier momento por cualesquiera de las partes, siempre que el contrato haya sido debidamente registrado con la autoridad competente encargada del trabajo. No obstante, las convenciones colectivas pueden prolongar el período de prueba a seis meses. En las pequeñas empresas, es decir, empresas que contratan a 40 trabajadores o menos, y cuya facturación no excede un tope prescrito, el período de prueba es de seis meses y, en el caso de trabajadores cualificados, puede prolongarse mediante un convenio colectivo a doce meses.

Suspensión del contrato de trabajo

El contrato de empleo puede suspenderse por diversos motivos, a saber enfermedad del empleado, o maternidad, concesión de un cargo oficial o sindical, y servicio militar. Otros motivos para suspender un contrato son la falta de trabajo debido a la disminución de la demanda, y razones disciplinarias, en cuyo caso la suspensión no será de más de treinta días en un período de doce meses.

Terminación del contrato de trabajo

Un contrato de empleo puede rescindirse, además de por iniciativa del empleador, en las siguientes circunstancias:

unilateralmente por el trabajador;
por mutuo acuerdo entre las partes;

² Este es, por ejemplo, el caso de una decisión del Tribunal Supremo sobre la aplicación directa de las Normas de la OIT a la legislación nacional.

por fallecimiento del trabajador, o del empleador, que se traduzca en el final de las actividades del empleador;
por vencimiento del período acordado, por bancarrota o liquidación del empleador, y
por jubilación del trabajador.

Asimismo, el empleador puede rescindir unilateralmente el contrato de empleo con un motivo válido para dicha rescisión, relacionado con la conducta del trabajador o por motivos económicos como la falta o escasez de trabajo, o por causas de fuerza mayor. De hecho, el empleador puede rescindir el contrato de empleo por cualquier motivo o por ningún motivo concreto siempre que lo notifique y pague la indemnización por cese. A continuación se resumen las normas que se aplican en caso de rescisión de empleo por iniciativa del empleador:

rescisión basada en la conducta del trabajador: el empleador puede rescindir el contrato de empleo por destitución sumaria si el trabajador no cumple debidamente sus obligaciones contractuales hasta el punto de perjudicar el contrato, y si la gravedad de este incumplimiento significa que la relación no puede continuar. En ese caso no es necesario ningún aviso y no se tiene que pagar la indemnización por cese.

rescisión por motivos económicos: cuando el contrato de empleo se rescinde por falta de trabajo, el empleador debe dar previo aviso de la rescisión y pagar la indemnización, cuya cantidad es aproximadamente igual a la mitad de un salario mensual por cada año de servicio.

La rescisión sin causa justa o sin ningún motivo: en dichos casos, el empleador debe avisar o, en su defecto, pagar y satisfacer la indemnización, cuya cantidad es aproximadamente igual a la mitad de un salario mensual por cada año de servicio.

Nota

Cuando el contrato se rescinde por iniciativa del empleado, el período de notificación es de 15 días.

Cuando el contrato se rescinde por iniciativa del empleador, la notificación depende de la antigüedad del empleado, de conformidad con la siguiente escala: 15 días si el empleado ha prestado menos de tres meses de servicio, un mes si ha prestado entre tres meses y cinco años de servicio, y dos meses si ha prestado más de cinco años de servicio, excepto en las pequeñas empresas donde el periodo de aviso nunca es de más de un mes.

El aviso debe presentarse por escrito indicando de forma suficientemente clara los motivos para rescindir el contrato. Si el trabajador pone en entredicho los motivos mencionados, la prueba de la existencia de un motivo válido para rescindir el contrato recae en el empleador.

Despido constructivo

Un trabajador puede terminar su relación de empleo por *despido* constructivo, si el empleador incumple alguna de las obligaciones estipuladas en el contrato. En ese caso el trabajador tiene derecho a una indemnización en lugar de una notificación y a una indemnización que el empleador debe pagar en caso de despido sin causa. En virtud de la Ley 25323 (*Boletín Oficial* de 11 de octubre de 2000) la indemnización en lugar

de preaviso es del doble del índice de base, es decir, un 50% de aumento, si el empleador no registró la relación de empleo. Esta medida fue adoptada con miras a erradicar el empleo no declarado que en 1999-2000 afectaba a más de una tercera parte de los trabajadores asalariados.

Para obtener información más detallada sobre la terminación del empleo, véase Termination of Employment Digest.

Horas de trabajo

El horario de trabajo legal es de ocho horas diarias y cuarenta ocho horas semanales. No obstante, la semana de trabajo regular no excede de 44 horas de trabajo diario, 42 horas de trabajo nocturno y 36 horas de trabajo realizado en entornos peligroso o poco saludables. Eso se debe a que no suele permitirse que se trabaje el sábado por la tarde y el domingo. No obstante, la autoridad competente puede que autorice excepciones a esta norma y así ocurre en la práctica.

El índice de horas extraordinarias es del 50 por ciento, por el trabajo realizado desde el lunes hasta la una de la madrugada del sábado y del 100 por ciento por el trabajo realizado desde ese momento en adelante, y en días festivos.

Vacaciones pagadas

Las vacaciones pagadas se conceden a los trabajadores que han prestado al menos seis meses de servicio con el mismo empleador durante un periodo de doce meses civiles. Su duración depende de la antigüedad del trabajador: 14 días civiles si el trabajador cuente con menos de cinco años de servicio, 21 días civiles si ha prestado entre cinco y diez años de servicio, 28 días civiles si ha prestado entre diez y veinte años de servicio y 35 días civiles si el período de servicio del trabajador es de 20 años o más.

Protección por maternidad y licencia de maternidad

Se prohíbe contratar a trabajadoras en el período de tiempo entre los 45 días antes y los 45 días después del parto. A petición del trabajador, la licencia prenatal puede reducirse a treinta días, en cuyo caso la licencia postparto se ampliaría a 60 días. Durante la licencia de maternidad, la trabajadora tiene derecho a recibir prestaciones en efectivo de los fondos de la seguridad social.

Además es ilegal que un empleador rescinda el contrato de empleo de una trabajadora durante su embarazo o ausencia por licencia de maternidad, a menos que sea por motivos no relacionados con el embarazo o el nacimiento.

La prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento recae en el empleador. Como consecuencia, todo despido producido siete meses y medio antes del parto o siete meses y medio después del mismo se presume que es debido al embarazo o a la maternidad, siempre que la trabajadora haya presentado en su debido momento un certificado que demuestre que está embarazada. Si el trabajador no puede demostrar que el motivo del despido no está relacionado con el embarazo o la maternidad, estará obligado a pagar una indemnización equivalente a

un año de salario, además de una indemnización por cese y un aviso por terminación ordinaria del contrato de empleo por iniciativa del trabajador.

Toda trabajadora tiene derecho a dos pausas diarias, de treinta minutos cada una, para dar de mamar a su hijo. Toda trabajadora goza de este derecho durante un año desde el nacimiento de su hijo pero puede extenderse a un año si se presenta un certificado médico.

Otros motivos de licencia

Todo trabajador tiene derecho a un permiso de enfermedad con sueldo de un máximo de tres meses por año, si ha prestado sus servicios durante 5 años o menos, y de un máximo de seis meses si ha prestado sus servicios durante más de cinco años. Si el trabajador tiene familiares a cargo, dicho derecho se extiende respectivamente a 6 y 12 meses. El trabajador también tiene derecho a un seguro por enfermedad sin sueldo durante un periodo de 12 meses más, durante el cual se obliga al empleador a mantener la relación de empleo.

Los derechos mencionados se garantizan por *cada* enfermedad que impida al trabajador acudir al lugar de trabajo.

En determinadas circunstancias, como el nacimiento de un hijo (2 días), una boda (10 días), la muerte de un familiar (3 días) o la convocatoria a un examen de educación secundaria o universitaria (2 días por examen, con un máximo de 10 días por año), se cada se pueden conceder permisos especiales con sueldo.

Edad mínima y protección de trabajadores jóvenes

Se prohíbe contratar a menores de 14 años en cualquier tipo de actividad. Sin embargo, la autoridad pública puede autorizar a estos menores a trabajar en empresas en las que solamente trabajen miembros de la misma familia, siempre que la empresa no se dedique a ninguna actividad ardua, perjudicial para la salud o peligrosa. Tampoco se permite contratar a menores de 14 años que no hayan terminado la educación obligatoria, a menos que la autoridad publica autorice expresamente al menos a realizar un trabajo, siempre que éste sea indispensable para su mantenimiento o el de su familia y haya terminado una escolaridad mínima. La semana laboral de los trabajadores de edades comprendidas entre 14 y 18 años no debería ser de más de 6 horas diarias y de 36 horas semanales. No obstante, los trabajadores de más de 16 años pueden trabajar las horas normales, es decir 8 horas diarias y 48 horas semanales.

Los trabajadores no deben realizar trabajos nocturnos, a saber, trabajos realizados entre las 20 h y las 6h del día siguiente.

Se prohíbe contratar a trabajadores menores de 18 años para trabajos arduos, perjudiciales para la salud o peligrosos.

Igualdad

Se prohíbe la discriminación por razones de sexo, raza, nacionalidad, religión, opinión política, actividad sindical o edad.

Cuestiones relativas a la paga

Todo trabajador de más de 18 años de edad tiene derecho a percibir una remuneración que no sea inferior al salario mínimo establecido por la autoridad competente. Sin embargo, el salario mínimo de la mayoría de trabajadores está determinado por convenciones colectivas, negociadas a escala industrial o empresarial, jurídicamente vinculantes para todos los trabajadores y empleadores de las respectivas industrias y empresas. El salario mínimo puede incrementarse mediante convenios empresariales o mediante el contrato de empleo individual.

Además del pago ordinario, todo trabajador tiene derecho a percibir una prima equivalente a un mes de remuneración, llamada *aguinaldo*. Se calcula a partir del pago medio anual y se realiza en dos pagos iguales, en junio y en diciembre, respectivamente.

Los salarios están protegidos por reglamentaciones muy concretas para impedir que los empleadores limiten de cualquier modo la libertad del trabajador para disponer de sus salarios. En caso de insolvencia por parte del empleador, las reclamaciones del trabajador están protegidas por un privilegio de modo que estos gozan de prioridad frente a otros acreedores, incluidos el Estado y la seguridad social pero no los acreedores garantizados con respecto a los bienes que se les adjuntan por hipoteca o bien mecánico. Aunque en 1986 se estableció una ley para crear un plan de garantías salariales, nunca se aplicó.

Reglamentación de los sindicatos

Los sindicatos están regulados por la ley 23351, adoptada en 1988. En virtud de dicha ley, todos los trabajadores tienen derecho a crear y asociarse a los sindicatos de su elección, sin previa autorización, lo que incluye el derecho a no asociarse y el derecho a abandonar un sindicato.

Los trabajadores son libres de crear sindicatos industriales, empresariales o artesanales. Dos o más sindicatos pueden formar una federación, y dos o más federaciones pueden formar una confederación.

Los líderes sindicalistas deben ser nombrados por votación directa y secreta del partido. Su mandato no debe exceder los cuatro años pero pueden ser reelegidos.

En virtud de la ley de sindicatos es obligatorio recopilar las obligaciones sindicalistas. Entre éstas se cuentan las obligaciones ordinarias y extraordinarias que corresponden a todos los miembros del sindicato, así como las contribuciones especiales que pudieran corresponder a todos los trabajadores, incluidos miembros que no pertenecen al sindicato, cuando entra en vigor una nueva convención colectiva y se ha acordado una cláusula de condición de empleo.

Personería gremial

A todo sindicato se le confiere el derecho de representar a sus miembros individuales. Sin embargo, para que se confieran derechos de representación colectiva a un sindicato es imprescindible que se le haya otorgado personería gremial, tras cumplir con los siguientes requisitos: (a) el gremio está oficialmente registrado y ha funcionado durante al menos seis meses; (b) los miembros afiliados abarcan más del 20 por ciento de los trabajadores a los que intentan representar; (c) es el gremio más representativo de la industria o sector en cuestión, en un ámbito territorial determinado (a menudo, una ciudad o provincia pero también puede ser el territorio nacional).

Salvo muy pocas excepciones, solamente se otorga personería gremial a un gremio de cada sector o industria, y de una zona geográfica determinada, lo que significa que en la práctica el país tiene una estructura monogremial, ya que un gremio que solamente está registrado no goza de derechos de representación colectiva. Además, los gremios los sindicatos empresariales no pueden gozar de *personería gremial* si existe un sindicato sectorial o industrial con *personería gremial* que cubre el ámbito geográfico respectivo de la industria o categoría correspondiente a dicha empresa. De hecho, los sindicatos empresariales prácticamente no existen.

El Ministerio de Trabajo es la autoridad competente para registrar sindicatos y otorgar *personería gremial*. Asimismo determina qué sindicato representa a uno u otro grupo de trabajadores en caso de que dos o más sindicatos compitan por representar a los mismos trabajadores. Las decisiones adoptadas pueden interponerse ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

Prácticas laborales injustas

La ley sobre sindicatos especifica una serie de prácticas laborales injustas, entre las que se incluye la interferencia de los empleadores, el apoyo económico de los empleadores a los sindicatos de trabajadores, la discriminación antisindical, el despido u otras medidas perjudiciales contra trabajadores que se afilian a actividades sindicalistas; el rechazo a entablar negociaciones colectivas, o el rechazo a proporcionar una lista de miembros del personal para celebrar elecciones internas entre los delegados de la plantilla.

Las quejas por prácticas laborales injustas pueden presentarse ante el poder judicial y pueden conllevar una multa para el empleador o, de ser necesario, para la asociación de empleadores pertinente.

Negociación y convenios colectivos

La negociación colectiva está reglamentada por la Ley 14250, de 1954, que experimentó una importante reforma en 2000. La negociación colectiva puede establecerse a distintos niveles, a saber, nacional, provincial, local, industrial, sectorial y empresarial. Asimismo también es posible concluir un convenio colectivo destinado a una serie de categorías particulares de trabajadores dentro de una unidad de negociación concreta. Sin embargo, la mayoría de trabajadores están cubiertos por convenios colectivos nacionales e industriales, muchos de los cuales se remontan a

1975 (desde entonces solamente se han actualizado las escalas de salarios). Por este motivo, en virtud de la reciente reforma (Ley 25250, de 2000 Nueva Ley de Empleo Estable.doc) el Ministerio de Trabajo deberá establecer un calendario para volver a negociar esos acuerdos, en un plazo de dos años. A los convenios colectivos más recientes se les aplica una disposición ligeramente distinta. En todo caso se prevé que los convenios colectivos cuya duración haya vencido sean denunciados por cada parte y eventualmente dejen de ser vinculantes después de que haya pasado un periodo transicional.

Las partes de la negociación colectiva son, por una parte, un empleador, un grupo de empleadores o una asociación de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores y, por otra parte, una asociación sindical con personería gremial. En la práctica, la mayoría de convenios nacionales se celebran entre una federación de trabajadores o un sindicato nacional, por una parte, y una asociación de empleadores de alcance nacional, por otra parte.

Los convenios a nivel empresarial los firman empresas individuales, por una parte, y sindicatos locales, por otra parte, en la medida en que gozan de *personería gremial* (no a nivel de asociación empresarial que no suele gozar de *personería gremial*). En virtud de la ley 25250, recientemente aprobada, se admite a los delegados de los trabajadores a la comisión negociadora, disposición que no se contemplaba en la ley anterior.

La ley 25250 también estipula normas para armonizar las negociaciones de ámbito menor o mayor. En general, un convenio colectivo de trabajo de ámbito menor prevalecerá sobre otro anterior de ámbito mayor, salvo que aquél hubiere sido concertado para articularse con este último.

Un convenio colectivo será vinculante si lo aprueba el ministerio de trabajo (*homologación*). Una vez aprobado, es jurídicamente vinculante a todos los empleadores y trabajadores de la industria o del sector, en el marco de su ámbito territorial.

Los convenios colectivos suelen regular los salarios y otras condiciones de trabajo. Asimismo incluyen disposiciones sobre interpretación y aplicación, que suelen ser competencia de la comisión tripartita. Se han aprobado normas especiales para regular la negociación colectiva en los servicios civiles y en la educación pública.

Representación de los trabajadores en la empresa

La representación de los trabajadores a nivel empresarial depende de los delegados de los trabajadores o de las comisiones internas. Los delegados de los trabajadores y los miembros de las comisiones internas son elegidos por todos los trabajadores de la empresa pero deben formar parte del sindicato y deben haber trabajado en la empresa por lo menos durante el año anterior a su elección. Su mandato es de dos años y pueden ser reelegidos. Se les concede un crédito de horas de delegación pagadas, en función del convenio colectivo correspondiente y están protegidos contra el despido, excepto en caso de mala conducta grave. Esa protección empieza en el momento de presentación de la candidatura y se mantiene hasta doce meses después del final del

mandato. Durante ese periodo no se puede ni suspender el contrato de empleo, ni transferir al empleador a otro puesto, ni perjudicarlo en sus condiciones de trabajo.

Los delegados de los trabajadores y las comisiones internas pueden presentar dichos perjuicios al empleador y pueden acompañar a los inspectores de trabajo cuando estos llevan a cabo inspecciones en la empresa. En virtud de la Ley 25250, de 2000, también tienen derecho a participar en la mesa de negociaciones cuando la negociación colectiva se realiza a nivel de empresa.

Reglamentación de la huelga

Para que una huelga sea legal es indispensable que pase un periodo de *distensión* de no más de 15 días, durante el cual debe intentar lograrse una conciliación ante la autoridad pública. El conciliador puede ampliar ese periodo cinco días más, después de los cuales, si no se ha alcanzado ningún acuerdo, las partes son libres de emprender acciones industriales.

Cuando se convoca una huelga, las partes están obligadas a prestar unos servicios mínimos, de modo que no se interrumpan los servicios básicos. La autoridad competente tiene poder para determinar el alcance de dichos servicios mínimos en el caso de que las partes no lleguen a ningún acuerdo sobre esta cuestión.

No hay ninguna definición jurídica de lo que se entiende por *servicios básicos* o *servicios mínimos*.

La Ley 25250 ha revocado la legislación anterior que, a pesar de haberse utilizado pocas veces, permitía que la autoridad pública presentara un conflicto colectivo de trabajo al arbitraje obligatorio. Asimismo esta ley ha creado un Servicio Federal de Mediación y Arbitraje, como una persona de derecho público, con autonomía funcional encargada de mediar en los conflictos colectivos que se planteen en el marco del trabajo. Esta parte de la ley todavía no se ha aplicado.

Solución de conflictos laborales individuales

Los conflictos laborales individuales se solucionan en los tribunales creados bajo la jurisdicción de las provincias. Sin embargo, en la ciudad de Buenos Aires los conflictos laborales son competencia de los jueces nacionales, ya que hasta ahora no ha habido transferencia de competencias judiciales de la Nación a la Ciudad. Por eso, los jueces encargados de las cuestiones laborales en la ciudad de Buenos Aires todavía se llaman *Jueces Nacionales*, si bien entienden de casos que en principio corresponderían a la jurisdicción territorial (provincial).

La mayoría de las provincias, y del Estado, han instituido una jurisdicción especializada para tratar los conflictos laborales individuales. En todos los casos, esa jurisdicción está formada por magistrados. En la práctica, en Argentina no se conocen tribunales tripartitos que traten con conflictos laborales. Las decisiones de los jueces de primera instancia pueden ser apeladas en la Cámara de Apelación. En la ciudad de Buenos Aires existe una Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo que, además de oír de casos individuales en apelación, tiene competencia para resolver recursos contra las decisiones de la autoridad pública sobre el reconocimiento de los sindicatos

y las cuestiones de representación de los mismos. Asimismo es competente para oír de las quejas sobre prácticas laborales injustas.

La Corte Suprema no suele ser órgano de jurisdicción en los conflictos laborales. No obstante, puede oír de quejas, cuando se pone en entredicho la compatibilidad de una ley o un decreto con la Constitución Federal.

Las normas de procedimiento varían en función de cada jurisdicción. Por ejemplo, el proceso ante la jurisdicción nacional, en la ciudad de Buenos Aires, se realiza principalmente por escrito, mientras que en algunas jurisdicciones provinciales es oral.

En la ciudad de Buenos Aires es obligatoria una fase de conciliación, antes de que se pueda presentar una queja a un tribunal laboral.

Enlaces

Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos

Lista de ratificaciones de convenios internacionales del trabajo

Documentos disponible en ILOLEX por Argentina

NATLEX Banco de datos bibliográficos de leyes nacionales