



En el presente informe podrán encontrar aquellas principales modificaciones introducidas por la denominada Ley de Modernización Laboral, sobre la normativa que regula los Convenios Colectivos, las Asociaciones Sindicales y los Conflictos.

Vigencia de Convenios Colectivos.

Al vencimiento del término un CCT mantendrá subsistente las cláusulas normativas, entendiendo por tales:

- Las normas referidas a las condiciones,
- Beneficios individuales directos del trabajo;
- Y los beneficios otorgados para el trabajador establecidos en virtud de dichas cláusulas.

Se elimina la facultad del PEN de disponer la prórroga del CCT, siendo ello sólo por acuerdo de partes.

Aportes. Topes para empleadores y trabajadores.

Se establece un tope del 0.5% de las remuneraciones de los trabajadores, para todos los aportes, contribuciones y cualquier otro concepto previsto en un CCT en beneficio directo o indirecto a cámaras, asociaciones, agrupaciones o personas jurídicas integradas parcialmente o totalmente por empleadores.

A su vez, se establece un tope del 2% de la remuneración del trabajador, para contribuciones y aportes a cargo del trabajador con destino a las asociaciones de trabajadores. Quedan excluidas las cuotas de afiliación y otros beneficios derivados de ello.

Comisiones Paritarias.

Se incorpora el requisito de pertenecer al mismo ámbito personal y territorial, a los representantes de trabajadores y empleadores que las integren, de acuerdo al nivel de negociación.

En las negociaciones por empresa o región, la representación será del o de los sindicatos de primer grado o empresa con personería gremial. Se declara la invalidez de cualquier disposición en contrario.

En negociaciones por actividad, la representación será de la Federación u organización gremial de primer grado con alcance nacional según personería gremial.

La representación de empleadores se acreditará conforme lo disponga la Secretaría de Trabajo en cada caso.

Se otorga facultades a dicha autoridad para integrar la mesa de negociación y alguna de las representaciones se rehusare, incluso pudiendo disponer el alcance de la prórroga de la vigencia de las cláusulas obligacionales del CCT.

Y además continúa la opción del proceso sumarísimo, pero se agrega la facultad del juez para eliminar toda la sanción (antes sólo el 50%) si dentro del plazo de 10 días que disponga cesare el obligado.



Se mantiene la homologación tácita en caso de transcurrir 30 días de presentada la solicitud, no obstante, se aclara que no deberán existir observaciones por cumplir para que dicho plazo aplique.

Articulación de Convenios y ámbito de aplicación.

Se modifica el régimen de negociación por ámbito, estableciendo que los CCT de ámbito mayor no podrán modificar ni disponer el contenido de convenios de ámbito menor.

A su vez, los CCT de Empresa pueden establecer formas de articulación, como así hacer remisión expresa de las materias a negociar en CCT de ámbito mayor, para el ámbito menor del CCT de Empresa.

Prelación de CCT.

Un convenio colectivo posterior podrá modificar en cualquier sentido a un convenio colectivo anterior de igual ámbito;

A su vez, un convenio de ámbito menor prevalecerá, dentro de su ámbito de representación personal y territorial, frente a otro convenio de ámbito mayor, sea este último anterior o posterior.

Renovación de los CCT

Se convocará en el plazo de 1 año contado desde la promulgación de la reforma, a las partes intervinientes de CCT ya vencidos, para negociar, renegociar y/o ratificar las cláusulas de estos mismos.

Los legitimados para negociar en un CCT vigente sólo por ultraactividad, podrán pedir la suspensión de la homologación si alega y demuestra que su aplicación genera distorsiones económicas graves que afecten al interés general.

Asambleas y Congresos.

Las asociaciones sindicales reconocidas podrán convocar a asambleas y congresos, pero sin afectar el normal desarrollo de actividades ni causar perjuicios, debiendo contar con autorización previa del empleador tanto en relación al horario como así al tiempo de duración, y del lugar si fuera dentro del establecimiento. Esta facultad del empleador requiere estar al día en el pago de haberes. El empleado no devengará salarios durante tiempo de la asamblea.

Medidas de fuerza. Acciones prohibidas. Faltas muy graves. Sanción.

Se remarcan como conductas prohibidas, y de infracción muy grave:

- Afectar la libertad de trabajo de quienes no adhieran a una medida de fuerza
- Provocar, instar u organizar el bloqueo o tomar un establecimiento; impedir u obstruir total o parcialmente el ingreso o egreso de personas y/o cosas al establecimiento;



- Ocasionar daños en personas o en cosas de propiedad de la empresa o de terceros que se encuentren o no en el establecimiento o retenerlas indebidamente.

De verificar ello como medida de acción directa sindical, la entidad responsable será pasible de la aplicación de las sanciones que establezca la reglamentación, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y/o penales que pudieran corresponder.

Cambios en Personería Gremial.

Se abandona la restricción de otorgar personería gremial a un sindicato de empresa, cuando no opere en la zona de actuación y en la actividad o en la categoría una asociación sindical de primer grado o unión.

Si la cantidad de afiliados cotizantes durante un mínimo continuado de 6 meses antes de la presentación fuera superior a la de la asociación con personería preexistente en la misma empresa, le será reconocida la misma a quien lo acredite, más allá del grado o ámbito de actuación de la última, que continuará sólo como inscripta.

Créditos de Horas Mensuales.

Cada uno de los delegados de personal dispondrá de 10 horas mensuales retribuidas, salvo que el convenio disponga un número mayor. El ejercicio no podrá generar la interrupción de actividades.

Tutela Sindical:

Postulantes a cargos.

La protección contra el despido y suspensión del postulante a un cargo de representación sindical (6 meses), cesará no sólo desde que se confirme su falta de oficialización, sino también cuando obtuviera menos del 5% de los votos válidos emitidos.

Delegados o representantes gremiales.

La tutela sindical regirá sólo para delegados o representantes gremiales legalmente electos, y que ocupen cargos de titulares. En caso de congresales, también deberán ser titulares, admitiéndose hasta dos titulares en grandes empresas, y uno en Pymes. La tutela de los congresales sólo será invocable durante el tiempo en que asista al congreso, debiendo notificar la fecha de inicio y conclusión del mismo.

El empleador podrá liberar de prestar servicios al trabajador con tutela, debiendo informar en 48 hs. hábiles al Ministerio de Capital Humano, y cumplir el resto de las obligaciones. Dentro de los 10 días posteriores a los hechos que fundan la decisión, deberá promover la acción declarativa para comprobar los motivos fundados según art. 78 de la LCT.



Prácticas Desleales.

Se incorporan a la Ley 23551 las prácticas desleales de las asociaciones sindicales y sus representantes, siendo las mismas:

- a. Las acciones prohibidas (art. 20ter)
- b. Intervenir o interferir la actividad mediante convocatoria a asambleas sin cumplir requisitos, u otras medidas de acción directa;
- c. Promover la afiliación compulsiva;
- d. Conductas extorsivas para lograr la afiliación compulsiva;
- e. Conductas extorsivas contra los empleadores;
- f. Adoptar represalias contra quienes no adhieren a medida de fuerza;
- g. Rehusarse a negociar colectivamente, o provocar dilaciones.
- h. No acatar la conciliación obligatoria

Se incorpora al empleador como damnificado que podrá promover querrela ante juez competente.

Se adecúan las sanciones al Anexo II de Ley 25212 (Infracciones del Trabajo), y las multas serán fijadas por el juez con un máximo del 20% de los ingresos provenientes de cuotas sindicales en el mes de la infracción.

En caso de reincidencia se podrá revocar la personería y/o la inscripción gremial.

Conflictos Colectivos. Actividades Esenciales y de Importancia Trascendental.

Se establecen garantías de prestación de servicios mínimos.

- Servicios Esenciales: 75% de la actividad normal.
- Actividades o Servicios Trascendentales: 50% de la actividad normal.
- Fuerzas de Seguridad: 100% de la actividad normal.

Servicios Esenciales. Se amplía la calificación como tal a:

- a) El cuidado de menores, guardería, preescolar, primario y secundario, educación especial;
- b) Los servicios sanitarios y hospitalarios, transporte y distribución de medicamentos e insumos hospitalarios y los servicios farmacéuticos;
- c) La producción, transporte y distribución y comercialización de agua potable, gas, petróleo y otros combustibles y energía eléctrica;
- d) Los servicios de telecomunicaciones, incluyendo internet y comunicaciones satelitales;
- e) El servicio de recolección de residuos;
- f) La aeronáutica comercial y el control de tráfico aéreo y portuario; incluyendo balizamiento, dragado, amarre, estiba, desestiba, remolque de buques y todos los servicios portuarios;
- g) El transporte de caudales; y
- h) Los servicios privados de seguridad y custodia.

Actividades de importancia trascendental (nueva categoría)

Serán consideradas como tales:

- a) El transporte marítimo y fluvial de personas y/o mercaderías y/o carga, servicios conexos y operaciones costa afuera,



- b) Los servicios aduaneros y migratorios, y demás vinculados al comercio exterior;
- c) La producción de medicamentos y/o insumos hospitalarios;
- d) El transporte terrestre y subterráneo de personas y/o mercaderías;
- e) Los servicios de radio y televisión;
- f) Las actividades industriales continuas, incluyendo siderurgia y la producción de aluminio, actividad química y cementera;
- g) La industria alimenticia en toda su cadena de valor;
- h) Los servicios bancarios, financieros, servicios hoteleros y gastronómicos y el comercio electrónico;
- i) La producción de bienes y/o servicios de toda actividad que estuvieran afectados a compromisos de exportación.

Comisión de Garantías:

Podrá de manera fundada incorporar otras actividades, si:

- La interrupción, sea por extensión o duración, pudiera afectar la vida, salud o seguridad de las personas; o generar una crisis nacional aguda;
- La actividad fuera un servicio público, trascendental o de utilidad pública,
- Pudiera poner en peligro abastecimiento de productos críticos.

Forma de implementarlo:

Vencido el plazo de conciliación obligatoria, quien pretende ejercer medida de fuerza en las actividades esenciales o trascendentales, debe notificar a la contraria y a la autoridad de aplicación, con 5 días de anticipación.

A las 24 hs del preaviso, se debe acordar los servicios mínimos, modalidades, incluyendo designación de personal, pautas horarias, funciones y equipos.

En caso de no acordar o si lo acordado fuera insuficiente, la Autoridad de aplicación podrá fijar los mínimos.

48 hs antes de la medida debe informarse a los usuarios por medios de difusión masiva.

Son de aplicación también para paros nacionales de actividades u otras de representatividad sectorial múltiple.

En caso de incumplimiento, aplican las sanciones de Leyes 14786, 23551 y 25212 para las entidades sindicales, pero también expresamente para personas físicas.

El presente documento tiene carácter meramente informativo y divulgativo. No pretende ser exhaustivo ni abordar de manera completa todas las cuestiones que puedan derivarse de la normativa objeto de análisis. Dado el carácter general de su contenido, no debe interpretarse ni utilizarse como asesoramiento jurídico, ni está destinado a fines profesionales o comerciales.

Ninguna persona debe actuar ni abstenerse de actuar basándose exclusivamente en la información contenida en este texto, en los enlaces, referencias u otros materiales de carácter general que pudieran incluirse. Para el análisis de situaciones concretas y la resolución de cuestiones jurídicas específicas, se recomienda recabar el asesoramiento legal o profesional adecuado.

No se ofrece ninguna garantía, expresa o implícita, sobre la exactitud, actualidad, pertinencia o integridad de la información contenida en este documento.