



TRABAJO DE AMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Las Relaciones Laborales en Argentina y Uruguay:

Una Comparación entre el Régimen Laboral Argentino y Uruguayo

Tomando Como Caso Empírico el Grupo Caledonia.

Alumno: Jorge Bunge

Legajo: 18.043

Mentor: Adrián Goldin

Firma del Mentor

Victoria, 13 de Diciembre de 2011.

Resumen Ejecutivo

El desarrollo de las relaciones laborales depende en gran medida de las regulaciones y del sistema de relaciones industriales de cada país, como así también de la cultura existente en ellos. Al ser Argentina y Uruguay países con culturas similares se minimiza la variable cultural, dejando expuestas sus distintas legislaciones como causa de las diferencias en el arco laboral.

Este trabajo se propone descubrir de qué manera afectan dichos ordenamientos jurídicos laborales al desarrollo de los vínculos industriales dentro de un mismo grupo económico, y si el mismo puede o no trabajar de igual manera en ambos países. Se estudiaron las distintas formas de accionar del grupo económico tanto en Argentina como en Uruguay, y su comparación arribó a la conclusión que existen diferencias en la estructura de los sistemas de relaciones laborales.

La principal diferencia que se observa entre ambos países es la estructura sindical. Mientras que en Argentina se observa en la práctica un sistema de sindicato único, en el caso de Uruguay existe pluralidad gremial. Por otra parte se pueden apreciar disimilitudes en el accionar de las organizaciones empresarias. Comúnmente en Uruguay las asociaciones empresarias representan del mismo modo los intereses de todas las empresas, en cambio en Argentina las cámaras empresarias desoyen las necesidades de las empresas de menor envergadura.

En lo concerniente a la conflictividad, se observa que ambos países se asemejan cada vez más. En Uruguay los métodos de exteriorización son cada vez más ingeniosos y perjudiciales acercándose cada vez más a lo observado en Argentina. Se aprecia que la negociación colectiva en ambos países es muy diferente. En Argentina la negociación se origina en la autonomía de las partes, mientras que en Uruguay dichos procesos comienzan con la imposición del Estado.

Se observó que las diferencias en las regulaciones laborales de Argentina y Uruguay afectan en el accionar de la empresa, lo que conlleva a armar filiales independientes en cada país.

Finalmente se llegó a la conclusión de que no es posible para el grupo económico estudiado aplicar la misma ideología, filosofía y accionar en ambos países. En el caso de Argentina la empresa encuentra muy difícil aplicar la ideología del grupo, aplicación que si se posibilita en Uruguay.



Universidad de
San Andrés

Índice

1. Primera Parte: Introducción.....	6
1.1. Problemática	6
1.2. Objetivos	7
1.3. Preguntas de Investigación.....	7
1.4. Técnica de Recolección de Datos.....	8
1.5. Marco Teórico:.....	8
2. Segunda Parte:.....	16
2.1. Sistema de relaciones laborales Argentino.....	16
2.1.1 Estructura Sindical/Empresarial (Actores).....	16
2.1.1.1. Estructura Sindical	16
2.1.1.2. Estructura Empresaria	18
2.1.2. Conflictividad Laboral Colectiva y Negociación Colectiva (Procesos).....	20
2.1.2.1. Conflictividad Laboral	20
2.1.2.2. Negociación Colectiva	23
2.2. Sistema de Relaciones Laborales Uruguayo	25
2.2.1. Estructura Sindical/Empresarial (Actores).....	25
2.2.1.1. Estructura Sindical	25
2.2.1.2. Estructura Empresaria	27
2.2.2. Conflictividad Laboral Colectiva y Negociación Colectiva (Procesos).....	28
2.2.2.1. Conflictividad Laboral:	28
2.2.2.2. Negociación Colectiva:	30
3. Parte 3.....	32
3.1. Introducción al grupo Caledonia	32
3.2. Datos generales de Caledonia en Argentina:.....	35
3.2.1. Actores internos:	37
3.2.1.1. Caledonia como actor:.....	37
3.2.1.2. Sindicato como actor:	40
3.2.2. Procesos.....	46
3.2.2.1. Conflictividad laboral Colectiva y Negociación Colectiva:	46

3.2.3. Conclusiones Parciales:.....	51
3.3. Datos Generales de Caledonia en Uruguay:.....	53
3.3.1. Actores Internos:	55
3.3.1.1. Caledonia como actor:.....	55
3.3.1.2. Sindicatos como Actores:.....	60
3.3.2. Procesos.....	66
3.3.2.1. Conflictividad laboral y Negociación Colectiva:	66
3.3.3. Conclusiones Parciales:.....	69
4. Consideraciones Finales.....	72
5. Bibliografía	76



Universidad de
San Andrés

1. Primera Parte: Introducción

1.1. Problemática

Argentina y Uruguay son países vecinos, que por su cercanía geográfica e historia compartida tienen culturas (entendido como formas y modelos explícitos e implícitos que regulan el funcionamiento de una sociedad o grupo de personas) predominantemente similares. Existe la denominada “cultura del Río de la Plata” que une a ambas sociedades y les da cualidades únicas que las diferencian claramente de otras. A pesar que, como entre todos los países vecinos, existen temas de confrontación, más bien a nivel gubernamental y político, estos no se traducen en diferencias cuando se trata de costumbres, valores, prácticas y códigos. En la Argentina existe una gran cantidad de habitantes uruguayos y viceversa, lo que también agrega familiaridad y similitudes entre ambas poblaciones, haciendo que se compartan gustos y costumbres, por ejemplo la música y la pasión por el deporte, principalmente el fútbol.

A pesar de esta cultura del “Río de la Plata” se pueden observar grandes diferencias en los sistemas laborales (entendido como el conjunto de “a) acotres, b) los elementos de que estos se valen y c) los procesos de interacción” (Carlos Aldao Zapiola y Daniel Funes de Rioja, Revista de Relasur, p69.)) de ambos países. Al estudiar las leyes que regulan dicho sistema se observa fácilmente que, en Uruguay existe un mayor liberalismo que en la Argentina (lo cual es paradójico, ya que Uruguay es mayoritariamente socialista, lo que hace pensar que el estado regularía el mercado laboral). El estado Uruguayo garantiza ciertas condiciones básicas, como el derecho a la asociación sindical, mínimos salariales y condiciones de trabajo, también regula las formas de contrato. Una vez otorgado estas garantías al trabajador, lo deja librado a las fuerzas de negociación que tiene por sí mismo o como parte de una asociación. A su vez el estado argentino cobra mayor preponderancia en el sistema laboral, otorgando los mismos derechos que el uruguayo, pero interviniendo en gran medida en el sistema sindical. Durante las rondas de negociación colectiva ambos estados intervienen mediante sus ministerios de trabajo con la diferencia que el argentino debe aprobar los acordado entre las partes y el uruguayo es un mero veedor del proceso.

En la esfera sindical es donde se pueden observar las mayores diferencias entre ambos países. A pesar que tanto la Argentina como Uruguay garantizan el derecho a afiliarse, no

afiliarse y desafiliarse a cualquier sindicato, en el caso Argentino este derecho se ve truncado en la realidad. Esto ocurre ya que su legislación reconoce un solo sindicato “con personería gremial”(con capacidad para representar a una determinada categoría laboral). Este tiene ciertas prerrogativas exclusivas más allá de la representación que hacen que le sea inútil al trabajador afiliarse a un sindicato “sin personería gremial”, ya que no obtiene ningún beneficio de este (excepto casos extraordinarios que serán analizados más adelante). En cambio el régimen Uruguayo impide la existencia de uno o más sindicatos con “personería gremial” por lo cual los derechos previamente mencionados son efectivos en la práctica.

1.2. Objetivos

El objetivo que el presente trabajo se propone seguir es el de estudiar y comparar el desarrollo de las relaciones laborales dentro del grupo, que por razones de confidencialidad llamaremos Caledonia, en Argentina y Uruguay. Dicha empresa tienen establecimientos en Argentina y Uruguay así como también una división corporativa para América del Sur, por lo que la ideología y la cultura de las filiales son similares. La finalidad de la presente tesis es ver de qué forma las diferentes legislaciones al sistema de relaciones laborales afectan al desarrollo de las mismas.

1.3. Preguntas de Investigación

Las preguntas que guían el estudio y análisis de este trabajo son varias. Como pregunta principal y central aparece: ¿De qué manera afectan las diferentes regulaciones de los sistemas laborales al desarrollo de las relaciones industriales de un mismo grupo económico tanto en Argentina como en Uruguay?, pero también hay otras preguntas que guiarán el trabajo de forma secundaria. Estas son: ¿Cuáles son las principales diferencias en los sistemas de relaciones laborales en Argentina y en Uruguay? ¿Cómo se adapta el grupo económico Caledonia para trabajar dentro de dos sistemas de relaciones laborales diferentes? ¿Puede Caledonia trabajar con la misma filosofía en los dos mercados laborales?

1.4. Técnica de Recolección de Datos

La recolección de datos para llevar a cabo el estudio será hecha a través de tres sistemas. Entrevistas formales guiadas, se realizarán una cantidad de preguntas no muy extensas que servirán de disparadoras de temas de charlas interesantes y relevantes para el estudio. También habrá una porción de investigación de información teórica, como ser sobre la normativa de cada uno de los sistemas sindicales y sobre la reglamentación de las relaciones laborales para cada país. También se recolectarán datos estadísticos empíricos que ayuden a sustentar la información obtenida en las entrevistas. Además se estudiarán también textos escritos por expertos en el tema, para utilizar dicha información como marco teórico para el posterior análisis de los casos en particular. Es decir que se utilizará evidencia primaria y secundaria.

1.5. Marco Teórico:

Para poder realizar un estudio sobre las relaciones laborales, tanto en Argentina como en Uruguay, es importante primero analizar dicho concepto en su totalidad. Es decir que se debe efectuar un estudio de los factores que componen dicha relación y explicar cómo actúa cada uno. Para lo cual se tomará el modelo propuesto por Aldao Zapiola y Funes de Rioja, que propone, como se ha mencionado anteriormente, un modelo tridimensional, con los actores sobre un eje, elementos sobre otro y finalmente procesos en el tercer eje. Todo sistema tiene inputs, un proceso y outputs, estos últimos afectan a los sub-sistemas que a su vez afectan a los inputs y también a los procesos, por lo que los outputs tienen algún efecto de retroalimentación sobre el sistema. Es por ello que para analizar al sistema en su totalidad, es importante también analizar sus sub-sistemas y como ellos actúan.

Los actores son los sujetos que ejercen algún tipo de influencia en el sistema de relaciones laborales. Estos pueden ser principales o directos, indirectos o remotos. Los actores principales de dicho sistema son el empleador y el empleado, en cuya relación es el empleador, dueño del capital, el que otorga un puesto de trabajo al empleado. El empleado presta sus servicios voluntariamente al empleador por lo cual obtiene una retribución económica, en forma de salario o sueldo. Si bien un sujeto puede trabajar en forma independiente, en este caso no existe una relación laboral ya que cae en la misma persona el cargo de empleado y empleador, por lo que no existe una retribución económica en forma de salario ni tampoco la capacidad del primero para ordenar al segundo. Es importante

diferenciar que en el caso del empleador este puede ser tanto una persona física como jurídica, en cambio el empleado es necesariamente una persona física. También se puede encontrar en un sistema laboral a los actores indirectos, que están compuestos por el estado, los clientes, los proveedores y cualquier otro sujeto que influya de forma indirecta al sistema. Por último aparecen los actores remotos como por ejemplo la comunidad con sus principios y valores.

Los elementos de que estos actores se valen son tres, tiempo, espacio y medio. Se habla del tiempo en cuanto cinco diferentes acepciones, en primer lugar aparece la duración, que hace referencia a tiempos cronológicos de los acontecimientos, este se puede medir en horas, días, meses e incluso años. También existe la acepción de tiempo en cuanto oportunidad, el cual se refiere al momento en que se requiere, puede y debe hacer algo, es decir el momento más pertinente. Se puede hablar del tiempo en cuanto al ritmo, es decir la velocidad con que se llevan a cabo los diferentes acontecimientos. En cuarto lugar aparece el tiempo psicológico, el cual hace referencia al tiempo personal de proceso, teniendo cada persona un tiempo psicológico distinto. Y por último se encuentra el tiempo sociológico que es el tiempo de cambio de los procesos sociales. Cuando estos dos autores hacen referencia al espacio/contexto, se refieren al lugar en donde los actores se desempeñan, existe tanto el espacio físico mediato como el inmediato y también un espacio inmaterial. Existe un contexto geopolítico, en consideración a las organizaciones, ya sean empresariales, sindicales, gubernamentales o de cualquier otro índole. Cuando se habla de contexto también se debe tomar en cuenta al mercado, ya sea objetivo (para quien se elaboran productos o servicios), de los proveedores, el mercado laboral o el tecnológico. Por último hay que considerar en el contexto a los sub-sistemas que este puede tener y que afectan de alguna manera al sistema de relaciones laborales, por ejemplo, sistema ecológico (cada vez más relevante en sociedades desarrolladas), económico, jurídico-legal, social, etc. El último elemento que se encuentra son los medios y recursos, estos pueden ser materiales o humanos, propios a ajenos.

Finalmente para terminar de desarrollar el modelo de sistema de relaciones laborales se debe analizar los procesos que se llevan a cabo dentro del mismo. Estos procesos son de

negociación entre los diferentes actores y pueden ser, conflictivos, cooperativos o bien mixtos.

En cuanto al concepto del derecho laboral es importante preguntarse el porqué de la existencia y surgimiento de dicha rama ¿Por qué no el derecho civil?; ¿Para qué existe?

Para contestar estas preguntas primero hay que explicar el funcionamiento de las relaciones laborales entre los trabajadores y los empleadores. Esta es una relación en la cual, según palabras de Supiot (en su trabajo ¿Por qué un derecho del Trabajo?), la voluntad del trabajador se ve subordinada a los intereses del empleador y el cuerpo de los mismos se ve objetivado (el trabajador pasa a ser un objeto, una herramienta más).

También es importante mencionar que tanto el derecho civil como el laboral tienen el fin de civilizar las relaciones sociales, pero de diferentes índoles. El derecho civil tiene como presupuesto básico la igualdad entre las partes, lo que quiere decir que el derecho civil regula relaciones entre pares en cambio el derecho laboral regula relaciones entre actores diferentes y considera la posibilidad de que exista un desequilibrio de poder.

Con lo cual se puede comenzar a responder las preguntas previamente formuladas. El derecho civil se ve incapacitado de actuar en las relaciones laborales ya que las mismas presuponen un desequilibrio de poder. Las relaciones de trabajo, entre empleado y empleador, se componen por partes desiguales, en donde la primera se ve subordinado a los intereses de la segunda. Por ello mismo es que el derecho civil no puede ejercer su poder sobre las relaciones laborales, y esta es la razón para la creación de una nueva rama del derecho denominada “derecho laboral”. Como se ha mencionado previamente el mismo tiene el fin de regular las relaciones entre el trabajador y el empleador, equilibrando la balanza de poder. Es esta rama del derecho la que otorga al trabajador ciertas prerrogativas especiales, y de esta manera iguala a los actores. El derecho laboral da garantías al trabajador y facilita su negociación con el patrón.

Es importante mencionar que en la regulación de las relaciones laborales la ley impone pisos, lo que quiere decir que le asegura al trabajador mínimas condiciones. En esta rama del derecho, la ley es imperativa a la baja y supletoria a la alza, por lo que es también de

gran relevancia mencionar que esas condiciones mínimas pueden ser mejoradas a favor del trabajador pero nunca empeoradas.

El empleado como individuo se ve dificultado para mejorar dichas condiciones mínimas, por lo que los mismos se pueden asociar y formar los llamados sindicatos o uniones. El sindicato es un actor social, cuya principal función es la representación de los intereses colectivos de los trabajadores encuadrados bajo una cierta categoría frente a los intereses de los empresarios y del estado. Estos son sujetos jurídicos privados reconocidos y garantizados por las normas de la máxima jerarquía. Lo cual se ve explícitamente mencionado en la Constitución Nacional Argentina, que en su artículo 14 bis garantiza el derecho de los trabajadores: “[...] a la organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial. Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga [...]” y en la Constitución Nacional Uruguay que en su artículo 57 de la sección II dice: “La ley promoverá la organización de sindicatos gremiales, acordándose franquicias y dictando normas para reconocerles personería jurídica. Promoverá, asimismo, la creación de tribunales de conciliación y arbitraje. Declárese que la huelga es un derecho gremial. Sobre esta base se reglamentará su ejercicio y efectividad.”

La presencia de los sindicatos, como actores sociales, es una de las herramientas que presenta el derecho laboral para equilibrar la balanza del poder de negociación. El sindicato es uno de los factores que brinda poder de conflicto (entendido como una forma de expresión y exteriorización de los intereses colectivos de los trabajadores. Este poder de conflicto es una forma de oposición a los empresarios, que tienen a su vez su poder específico para negociar) a los trabajadores, puesto que les permite agruparse y de esa forma hacer frente a los empresarios. Es importante mencionar que la relación entre los trabajadores (unidos o no en sindicatos) y los empresarios es una de constante negociación, en donde ambas partes deben mostrar sus cartas a la hora de las negociaciones. Es allí donde la existencia de los sindicatos equilibra la balanza de poder.

La relación que existe entre los sindicatos y el trabajador, es principalmente de representación, el sindicato negocia en, valga la redundancia, representación de toda la

categoría laboral (lo que es diferente a la suma de las individualidades). Por lo que es importante analizar el concepto y las diferentes acepciones de dicha representación.

Existe la representatividad Natural, esta clase de representatividad se refiere a aquella relación que existe entre el representado y el representante, en donde el segundo encarna las preferencias y requerimientos del primero. En el caso particular, categoría de trabajadores, es la parte representada y el sindicato la representante. No es únicamente la capacidad de negociar en representación de un tercero sino también la de formar a la tercera parte, “aptitud para captar y transmitir adecuadamente las demandas y expectativas de esos trabajadores y capacidad para influir en su comportamiento y en la formación de sus opiniones y voluntades” (Adrián O. Goldín, p1,)

Representatividad Adquirida es la que hace referencia a aquella representación que ejerce una parte sobre otra, por el cumplimiento de determinadas condiciones (ej. Mayor representatividad, suficiente representatividad, etc). De lo que se infiere que la representatividad es adquirida por una única parte o que es compartida pero que en todos los casos existen partes que quedan excluidas de dicha facultad por no cumplir con dichas condiciones que son necesarias para obtener la posición jurídica. Cuando las condiciones básicas expresadas en una ley, mandato o reglamentación se cumplen, la parte representante (sindicato) obtiene la previamente denominada “Representatividad Adquirida”(Adrián O. Goldin, p1).

Representación Individual es el tipo de representación en que la parte representante únicamente puede ejercer sus facultades sobre los intereses individuales de los trabajadores y ante un pedido del representado. Lo que quiere decir que el resultado de dicha representación se aplica únicamente para quien realiza el pedido de representación. Esta clase de representación quedaría incluida dentro de la “Representación Natural”, en donde se lleva a cabo la relación, valga la redundancia, natural entre representado y representante.

Representación Colectiva es en la que la representación se hace para toda la categoría o grupo de afiliados, es decir que el resultado de dicha representación se hace general para todo el conjunto de trabajadores que es representado. En este caso no hace falta un pedido especial por parte de los representados, quien ejerce la representación tiene la facultad de

decidir cuándo hacerlo y en virtud de que necesidades o preferencias hacerlo. A pesar de tener la soberanía para decidir cuándo ejercer dicha representación, vale la pena remarcar que los representados o “bases” pueden ejercer presiones sobre los representantes. Este tipo de representación se adquiere por el cumplimiento de determinadas condiciones, por lo que se puede decir que esta imbuida dentro de la “Representación Adquirida”.

El concepto, “encuadre sindical”, hace referencia a quién cae bajo la representación de un determinado gremio. Es decir que es la variable que categoriza a los trabajadores y en base a dicha agrupación se determina qué sindicato va a representar los intereses colectivos de la categoría.

Una vez explicados los conceptos de representación y encuadre sindical es importante realizar una categorización de los sindicatos, los cuales pueden ser agrupados según diferentes criterios.

El primero de ellos es según el nivel de agrupación y quiénes son sus afiliados. Siguiendo este criterio se encuentran las asociaciones de primer grado, que pueden ser subclasificados en sindicatos, uniones, sindicatos regionales y por último internacionales. Los sindicatos agrupan directamente a trabajadores de un área geográfica específica en cambio las uniones agrupan a la totalidad de los trabajadores del territorio nacional. En este mismo nivel también se pueden encontrar sindicatos regionales, los que agrupan a trabajadores de más de un país, para su representación ante autoridades regionales. Por último se encuentran los ya mencionados sindicatos internacionales, que exceden los límites regionales en su representación. Luego aparecen las asociaciones de segundo grado más conocidos como federaciones, los cuales agrupan a los sindicatos o uniones, y a empleados no afiliados a gremios de primer grado. En un tercer escalón existen las confederaciones o centrales obreras, que afilian a federaciones, sindicatos de primer grado no federados y trabajadores no sindicalizados.

Un segundo criterio de para agrupar a los sindicatos es el tipo, en esta categorización se encuentran los sindicatos horizontales, verticales y de empresa.

Los sindicatos horizontales son aquellos que encuadran a los trabajadores según la función o profesión que desempeñen. Es importante mencionar que dentro de una misma empresa

pueden coexistir diferentes sindicatos, dependiendo de la cantidad de diferentes actividades que se realicen en la misma. El criterio de encuadre está vinculado con la profesión u oficio de los trabajadores que se nuclean bajo el sindicato en cuestión.

Los sindicatos verticales son aquellos en los que el encuadre se da a causa de la actividad que realiza la empresa. Es decir que los trabajadores se categorizan en función de la actividad económica que lleva a cabo la empresa en la que los trabajadores se desempeñan y no el oficio, profesión o categoría de los propios trabajadores. Quienes integran o son representados por el sindicato en cuestión son todos aquellos trabajadores integrantes del plantel de todas las empresas que se dedican al mismo rubro de actividades, independientemente de su tarea específica dentro de la misma. Por ejemplo los trabajadores de empresas que se dedican a la construcción quedarán encuadrados bajo el rubro construcción, independientemente de las tareas que cumplan dentro de las mismas.

Sindicato de empresa es aquel que agrupa a los trabajadores según en qué empresa trabajen. Es decir que existe un sindicato específico para cada empresa, el cual representa los intereses de todos los trabajadores de la misma.

Por último es importante diferenciar entre los sindicatos con personería gremial y los que son simplemente inscriptos (que para el caso uruguayo no tienen diferencia, puesto que todo sindicato inscripto recibe la personería gremial, pero en el caso argentino únicamente uno de los sindicatos inscriptos la recibe).

Con Personería Gremial son aquellos que tienen la “Representatividad Adquirida”. En Argentina dicha representatividad se adquiere cumpliendo con ciertos requisitos. En el caso uruguayo todos los sindicatos inscriptos ostentan esta representatividad adquirida, por lo que todos tienen personería gremial. En el caso argentino quien obtiene la personería gremial es el único que tiene la facultad de representar los intereses colectivos de la categoría ante el estado y el empresariado (Art. 31. Inc. A de la ley n°23551 (ver anexo 1)). Decir que dicha clase de sindicatos ostentan la “Representatividad Adquirida” es decir que son aquellos que cumplen con las condiciones impuestas por la ley.

Simplemente Inscripto es aquel que, como lo dice su nombre, está inscripto en un registro especial ante la cual el sindicato adquiere la personería jurídica. Esta clase de sindicato no

tiene la facultad de representar los intereses colectivos de una categoría, sólo puede hacerlo individualmente y ante pedido especial, a no ser que no exista un sindicato con representación gremial para dicha categoría de trabajadores.



Universidad de
San Andrés

2. Segunda Parte:

Como extensión del marco teórico se presenta una breve reseña de los sistemas de relaciones laborales argentino y uruguayo para contextualizar las formas que utiliza la empresa Caledonia para manejarse en cada país y los inconvenientes que encuentra.

2.1. Sistema de relaciones laborales Argentino

2.1.1 Estructura Sindical/Empresarial (Actores)

2.1.1.1. Estructura Sindical

El sindicalismo Argentino tiene el rasgo distintivo de ser “un régimen de sindicato único impuesto por la ley y habilitado por el Estado” (A. Goldin, *El Trabajo y los Mercados*, ed Eudeba, 1997, p. 54). Es importante destacar que en dicho sistema existe una mezcla entre asociaciones con y sin personería gremial, a partir de lo cual se puede comenzar a vislumbrar cómo el estado tiene, no únicamente a través de la normativa legal sino a través del accionar de la autoridad de aplicación (Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social (MTEySS)), un gran poder de intervención en el sistema.

El sindicato que ostenta la personería gremial, para una actividad y un espacio geográfico delimitado, tiene ciertas prerrogativas. Son estas atribuciones exclusivas las que convierten al sistema sindical argentino en un virtual “unicato”. El sindicato que obtenga la personería es aquel que, “en su ámbito territorial y personal de actuación, cuente con el mayor número promedio de afiliados cotizantes, sobre la cantidad promedio de trabajadores que intente representar, durante los seis meses anteriores a la solicitud. Debe, además, haber estado inscripto y haber actuado por un lapso no menor de seis meses y afiliado a más del veinte por ciento de los trabajadores que intente representar (art 25 ley 23551)” (Adrián Goldin, p 5,).

Algunas de las prerrogativas que tiene las asociaciones con personería gremial son: “la garantía de ejercicio de los derechos de huelga, de concertar convenios colectivos, de acceder a mecanismos de composición de los conflictos y de gozar de la protección de los representantes sindicales [...]” (Adrián Goldin, 1997, p. 46), el art 31 de la ley 23551 enumera un número de derechos exclusivos (algunos de ellos recién enunciados), art 37 y 38 de la misma ley permiten a dichos sindicatos negociar contribuciones solidarias por parte del empresariado, imponer a los empleadores la obligación de ser agentes de retención de las cuotas sociales, tanto de miembros afiliados como de los no afiliados (¿entonces

porque se afiliarían a otro sindicato los empleados si igualmente ya pagan la cuota del que tiene personería?), también tienen el derecho de administrar sus obras sociales, (nuevamente pudiendo obligar al empleador a actuar como agente de retención de la cuota para dicho servicio) art. 31 inc. F.(ver anexo 1).

Es a causa de todas estas cláusulas exclusivas y otras y al hecho de que la autoridad de aplicación forma parte de la cartera del gobierno nacional, que se dice que el régimen sindical argentino es uno de virtual unicidad y altamente intervenido. Siendo la autoridad de aplicación la que resuelve causas referidas al sistema laboral, decidiendo entre otras cosas qué asociación es competente, otorgándole la personería tanto jurídica como gremial.

La libertad sindical es una facultad garantizada por la constitución nacional, "...a los gremios...organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial" (Adrián Goldin, p 3.). Sin dicha inscripción el sindicato no es reconocido por el estado argentino.

Para inscribirse en dicho registro especial se deben presentar los siguientes requisitos: nombre, domicilio, patrimonio, antecedentes fundacionales, lista de afiliados, integrantes del órgano de dirección y estatutos. Quien controla que dicha información presentada satisfaga las obligaciones impuestas por el artículo 16 de la ley n°23551 es el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social (según lo expresado en los artículos 7 y 8 del decreto reglamentario de la misma ley). Lo que justifica que es el MTEySS quien otorga la personería jurídica, permitiéndole de esa manera intervenir en el sistema sindical.

La estructura sindical Argentina está compuesta por asociaciones de 3 grados, sindicatos o uniones, federaciones y confederaciones o centrales obreras, enumerados en escala creciente de centralización (art. 32 de la ley 23551 "Las federaciones y confederaciones más representativas adquirirán personería gremial en las condiciones del art. 25" es decir bajo los mismos requisitos que los sindicatos). Existen en la Argentina 3055 asociaciones, las cuales se desagregan en 8 confederaciones con (entre ellas la más importante la CGT) y 8 sin personería gremial, 102 federaciones de las cuales 94 ostentan la personería gremial y 8 están en trámite de obtenerla. Finalmente existen 1486 sindicatos de primer grado con personería gremial y 1451 simplemente inscriptos (Datos aportados por CAZEEL).

Es interesante remarcar que en el sistema sindical argentino actual (a pesar de todas las prerrogativas que tienen los sindicatos con personería gremial) no sólo los sindicatos con personería gremial tienen poder de conflicto, se observa que en la práctica los gremios simplemente inscriptos y hasta asociaciones de hecho (no reconocidas por el ministerio de trabajo) tienen poder de fuego (tema tratado más adelante en el capítulo 2.1.2.1.).

La estructura sindical Argentina tiene un alto grado de verticalidad y centralización. Esta centralización hace que la negociación cumpla en mayor medida las preferencias de las cúpulas, las que muchas veces están influenciadas por otros actores (ya sean los empresarios o el estado), y no tanto así las de las bases. El hecho de que se ponga distancia entre los negociadores y la categoría representada hace que sea más fácil para los primeros ser desleales a los trabajadores que le dan su razón de ser. A veces, a pesar de que las cúpulas sindicales sí respondan a los reclamos de los trabajadores, es difícil para estos satisfacer a una categoría en todo el territorio de la nación, ya que cada zona tiene sus realidades económicas diferentes.

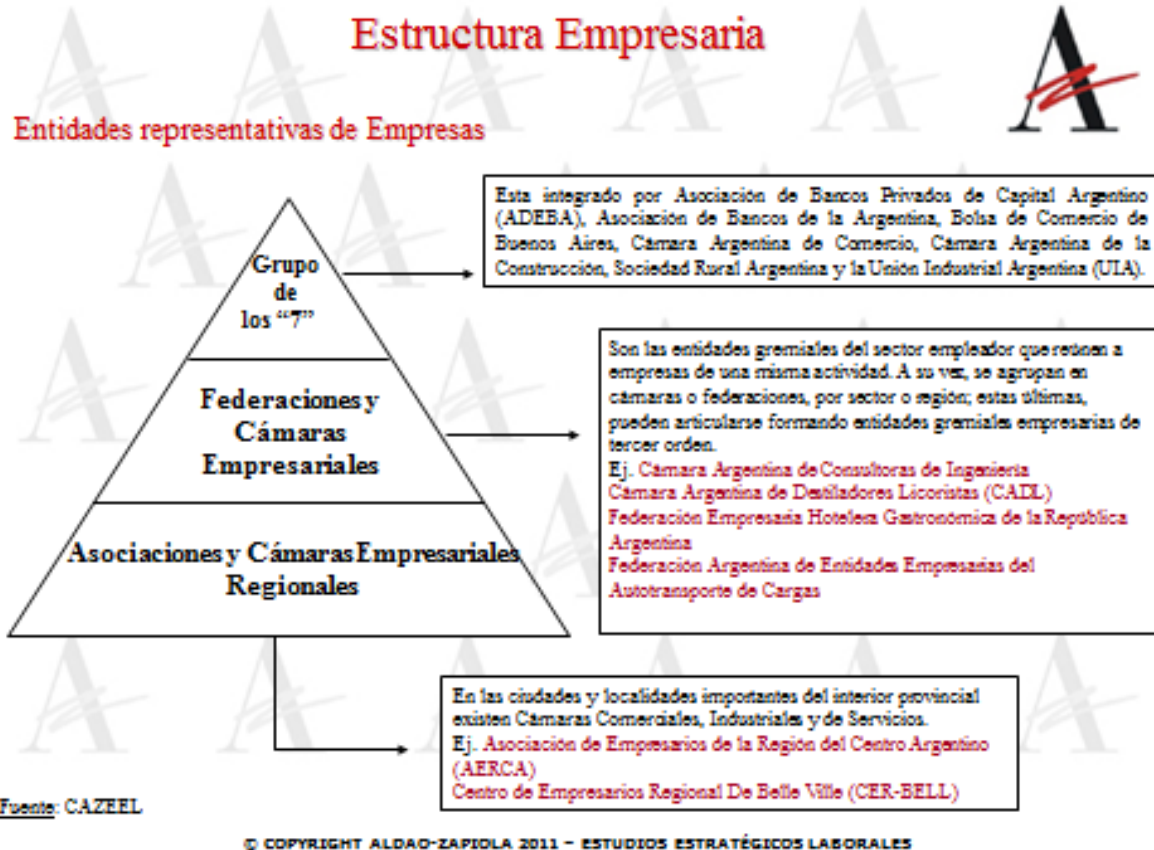
2.1.1.2. Estructura Empresaria

La estructura empresarial no está reglamentada por ninguna ley nacional de cámaras específica. Como las cámaras empresarias son asociaciones civiles se entiende que están reguladas por el código civil, por normas provinciales y por la inspección general de la justicia. En general se regla las formalidades, el hecho de presentar estatutos, composición de socios y patrimonios, lineamientos básicos para sus objetivos, libros y estados contables y normas de denominación entre tantas otras. Una de las finalidades de dichas cámaras y asociaciones empresarias es de representar a sus asociados frente al estado y a los sindicatos. También tienen el objetivo de confeccionar distintos informes referidos a su sector o productos en particular, por ejemplo informes de mercado y tendencias.

El sistema empresario Argentino está compuesto por 826 cámaras, las que tienen en promedio un total de 103 socios con un número máximos de 4613 y un número mínimo de 2. Si modeláramos dicha estructura en una pirámide se encontraría en la cima al denominado grupo de los 7, en un segundo escalón se encuentran las federaciones y cámaras empresarias (que tienen un peso mucho menos significativo sobre el sistema de relaciones laborales nacional) y finalmente en la base se encuentran las asociaciones y

cámaras empresariales regionales. Por lo que el modelo quedaría según lo muestra el siguiente diagrama.

Diagrama1:



En dicho modelo se observa una superposición de cámaras en un mismo sector, por ejemplo en la sección alimenticia existen 55 cámaras, dicha superposición se observa también en las cámaras agrupadas por producto, por ejemplo para las empresas productoras de carne existen 11 cámaras únicamente para el producto carne vacuna.

Es de gran importancia remarcar que las cámaras, en su mayoría, están controladas por los grandes grupos económicos. Al ser dichas asociaciones las encargadas de representar a toda la categoría ante los sindicatos y de llevar a cabo las negociaciones colectivas y confección de los convenios colectivos de trabajo, se hace difícil para las pequeñas empresas expresar

sus preferencias. Por lo que las normas expresadas en los convenios colectivos no son, en general, demasiado favorables para los pequeños establecimientos (las grandes empresas pueden hacer una especie de dumping a través de los costos y así eliminar la competencia). De igual modo se puede argumentar también que el poder de negociación de una empresa chica por sí sola es muy poco frente al poder de los sindicatos. La representación del empresariado argentino “*está muy fragmentada y esto no ayuda, ni a la unidad ni a tener una visión común*” (Guillermo D’Andrea)

2.1.2. Conflictividad Laboral Colectiva y Negociación Colectiva (Procesos)

2.1.2.1. Conflictividad Laboral

Dahrendorf ha remarcado “que siempre encontraremos conflicto allí donde existan sociedades humanas. Todas las sociedades conocen conflictos sociales” (DAHRENDORF, Ralf: *Sociedad y libertad*, 1966, Madrid, Ed. Tecnos, 1971, Pág. 182.)

El conflicto laboral, o también conocido como conflicto de trabajo, puede ser categorizado bajo dos grandes grupos. En primer lugar, y que más interesa a esta tesis, está el conflicto colectivo de trabajo y en segundo lugar el conflicto individual. El conflicto es colectivo cuando “está en él en juego o en disputa, cuanto menos, el interés colectivo de una categoría profesional de trabajadores” (Goldin, *Curso del derecho del trabajo y de la seguridad social*, ed. la ley, 2009, p708), y es considerado individual cuando lo que está en disputa son los intereses y derechos de un trabajador individual.

La conflictividad laboral colectiva actual en la Argentina puede ser encuadrada en 4 tipos de disputas: 1) entre el empresariado y gremios, sin importar el número ni de empresas ni de sindicatos involucrados (tipo de conflicto propio), 2) por una puja inter-sindical, en la cual existe una pelea entre distintas agrupaciones, 3) una conflictividad intra-sindical, en la cual la contienda se da dentro del mismo sindicato, ya sea por distintas facciones de los mismos o por comisiones de base y las cúpulas sindicales y 4) por último encontramos la disputa que existe entre los sindicatos y el estado (estos últimos tres pueden ser calificados como conflictos laborales impropios “originadas en situaciones que no se vinculan a las relaciones de trabajo aunque luego van a tener algún tipo de incidencia o impacto sobre ellas” (Goldin, 2009 p, 711)).

A modo de ejemplificación y explicación empírica de las distintas categorías de conflictividad se procederá a enumerar un caso de público conocimiento para cada una. Para la primera, de conflictividad empresaria/sindical, se observa el caso de los portuarios, en el cual el Sindicato Unidos Portuarios Argentinos (SUPA), y el Movimiento de Estibadores Portuarios de Pie **paralizaron la actividad de a una hora por turno** en reclamo del pago de los haberes a los jubilados. La disputa inter-sindical más conocida en la actualidad es la del sindicato de camioneros (con Moyano a la cabeza) y empleados de comercio (con Cavalieri como secretario general). La causa de fondo de este tipo de conflictos, en la Argentina, es la búsqueda de nuevos aportantes de cuotas sindicales, por lo que el conflicto se produce por la búsqueda de un nuevo encuadre sindical, en el que Moyano pretende que empleados a cargo de la logística, por ejemplo de supermercados, sean encuadrados bajo el gremio de camioneros y ya no más en el de empleados de comercio. Un claro ejemplo de la tercera categoría de conflicto colectivo se da dentro del caso Kraft, en donde el comité de base está en una disputa con la cúpula del sindicato por lo que desoye las ordenes y llama a un paro aunque no sea este declarado por el sindicato. Por último se observa un conflicto entre sindicato y estado en el caso de la CTA contra el MTEySS, con los sendos cortes de la calle Alem (al frente de dicho ministerio) por parte de la confederación en reclamo de la personería gremial.

En la estructura de la conflictividad Argentina también es de gran importancia remarcar qué, como se ha mencionada en el capítulo 2.1.1.1, el conflicto no se da únicamente con personas jurídicas reconocidas y facultadas para formar parte del mismo, empresas o cámaras empresarias, sindicatos con personería gremial y el MTEySS. También forman parte como actores principales de la conflictividad Argentina sindicatos simplemente inscriptos y hasta asociaciones de hecho.

Dos de los casos más resonantes de conflictividad de sindicatos sin personería gremial o de simples asociaciones de hecho son: El paro y corte de calles llamado por Barrionuevo y su agrupación CGT Azul y Blanca (asociación con el apoyo de aproximadamente 57 sindicatos, pero que no es reconocido siquiera jurídicamente) para presionar a la justicia. Si bien este no es un conflicto de trabajo propio, sí involucra a un actor del sistema sindical (sindicatos), el cual utilizó su poder de conflicto para que la justicia excarcele a Venegas,

secretario general de la UATREl día 11 de Febrero de 2011. También han existido muestras materiales del poder de conflicto de la “Asociación Gremial de Trabajadores de Subterráneos y Premetros” (de ahora en adelante AGTSyP), el cual busca la personería gremial y la espera desde su inscripción gremial el día 26 de noviembre de 2008. Este realizo sendos corte en el sistema de transporte metropolitano y apertura de molinetes en los subtes.

Gráfico 1: Evolución de la conflictividad laboral

Niveles de Análisis	Variables de Análisis				
	Actores	Lugares	Modalidades	Frecuencia y duración	Gravedad
Relaciones Laborales	de sindicatos con personería gremial	del lugar de trabajo	de huelga (titularidad, abstención, concertación, colectiva, interés profesional, duración, no ocupación del lugar de trabajo)	de menor frecuencia y duración estable	de < Magnitud < Intensidad < Violencia
	a sindicatos simplemente inscriptos o grupos informales con capacidad de liderar conflictos y negociar	a cualquier lugar (cortes de calles, rutas y autopistas)	a formas irregulares de la huelga (trabajo a desgano, a tristeza, a reglamento; paro parcial, escalonado, rotativo; permanencia en el establecimiento; bloqueos y piquetes en sus distintas variables; boicots, etc.)	a mayor frecuencia y duración errática e indeterminada (cortos o prolongados)	a > Magnitud ¿Intensidad? ¿Violencia?

Fuente: Carlos Aldao Zapiola, *Nuevas Formas de Solución para Nuevas Formas de Conflictos*.

Resumiendo se puede decir que “La conflictividad social en general y laboral, en especial en la Argentina, no se desvía mucho de las grandes tendencias de nivel mundial que caracterizan un conflicto “cada vez más difuso” con tendencias a la anarquía y “siempre omnipresente”.” (Carlos Aldao Zapiola, “Nuevas Formas de Solución para Nuevas Formas de Conflictos”, p 17.)

2.1.2.2. Negociación Colectiva

Los métodos de conciliación pueden ser tanto autónomos como heterónomos, es decir que el conflicto se puede arreglar, exclusivamente por las partes involucradas en dicho enfrentamiento o con la intervención de un tercero, diferente a las partes que se ven involucradas en el problema.

Así como son los sindicatos con personería gremial quienes ostentan el derecho exclusivo (legal) a la huelga y medidas de fuerza, son estos también los únicos autorizados para celebrar convenios colectivos de trabajo (en adelante CCT)(art. 1 de la ley N°14250 de negociaciones colectivas de trabajo). Tal como ocurre con la conflictividad laboral, la negociación colectiva de gremios simplemente inscriptos no es reconocida como tal por el MTEySS, estos no tienen el poder de concertar CCT. Lo que estos sí pueden hacer es obtener sus objetivos sin firmar ningún convenio (por lo que no necesitan de la aprobación de la autoridad de aplicación) y hacerlos cumplir en la práctica.

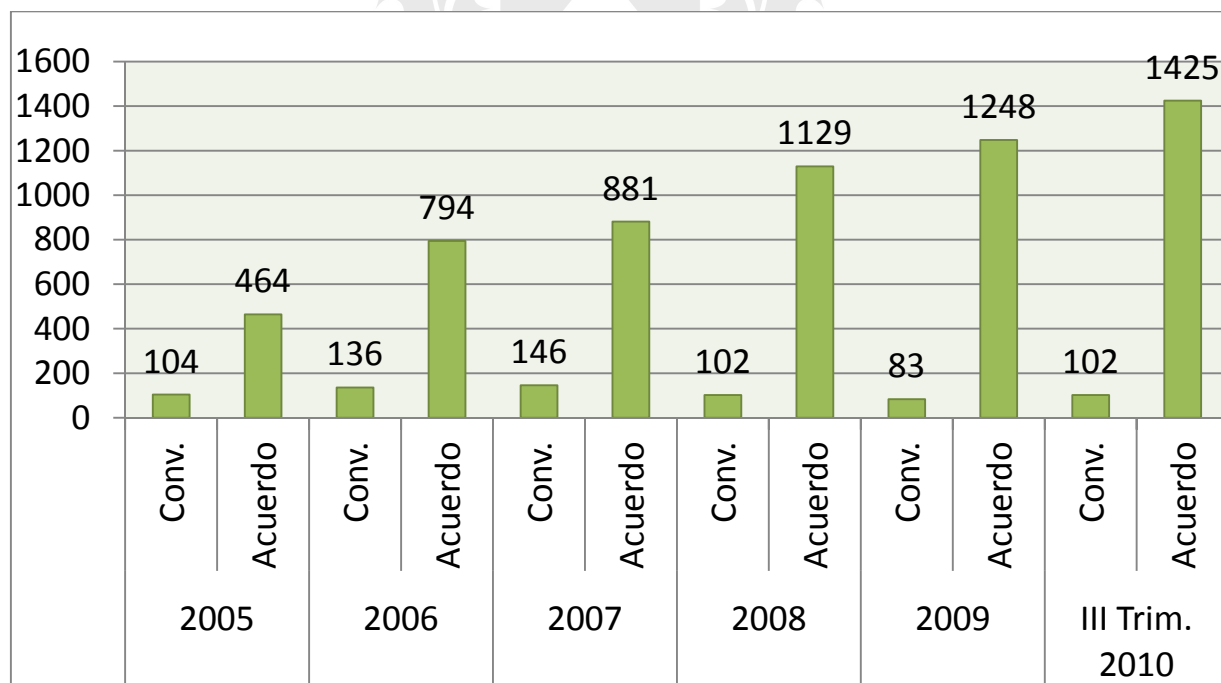
En este punto se observa nuevamente la intervención estatal, ya que para que un convenio colectivo de trabajo tenga actuación, este debe tener la homologación del ministerio de trabajo. Por lo que se puede intuir que si los CCT no están en concordancia con los objetivos e ideales del ejecutivo no serán aprobados (poniendo el MTEySS cualquier excusa viable) y por lo tanto no serán de aplicación en la práctica.

Es importante también mencionar que “Las normas originadas en las convenciones colectivas que sean homologadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en su carácter de autoridad de aplicación, regirán respecto de todos los trabajadores de la actividad o de la categoría dentro del ámbito a que estas convenciones se refieran” (art. 4 de la ley N°14250). Por último otra característica importante a remarcar de los CCT es que se les aplica el criterio dominado como “ultraactividad”, que implica que todas las cláusulas de un convenio vencido seguirán siendo de aplicación hasta que un nuevo CCT lo

reemplace, salvo que se hubiese acordado expresamente lo contrario en el mismo (art. 6 de la misma ley).

El régimen laboral Argentino se identifica por tener un nivel creciente de negociación colectiva pero a su vez estable en la cantidad de convenios colectivos de trabajo homologados. Esto se debe a que en su mayoría la negociación es por causas salariales, teniendo como resultado acuerdos que únicamente afectan a las condiciones monetarias de la relación laboral. En el año 2009 se firmaron un total de 1331 acuerdos y convenios, de los cuales únicamente 83 fueron convenios colectivos de trabajo propiamente dichos. Esta evolución creciente de la negociación pero estable en materia de convenios colectivos se evidencia en el cuadro a continuación:

Gráfico 2. Evolución de la negociación, diferenciado entre convenios y acuerdos homologados.



Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

La Argentina, en materia de negociación colectiva, tiene la gran particularidad de haber celebrado la cantidad de 624 convenios en el año 1975 y luego no haber negociado ninguno

hasta el año 1988. Año desde el cual se han negociado un total de 1651 convenios colectivos de trabajo hasta el año 2009, lo que da en promedio aproximadamente 75 convenios por año.

Es importante remarcar el bajo nivel de negociación de convenios colectivos, no únicamente en función de la cantidad de convenios colectivos de trabajo homologados por el MTEySS, sino que también es bajo en el nivel de alcance de los mismos. La primera ronda de negociación, del año 1975, involucró un total de 7.031.698 beneficiarios, el cual se disminuyó abruptamente. “La ronda negociada iniciada en el año 1988 no alcanzó a involucrar al 33% de los trabajadores cubiertos por la anterior” (Carlos Aldao Zapiola, *Diecinueve años de negociación colectiva en la Argentina (1975-1993.)* Ponencia oficial al XII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Buenos Aires, 1994).

2.2. Sistema de Relaciones Laborales Uruguayo

2.2.1. Estructura Sindical/Empresarial (Actores)

2.2.1.1. Estructura Sindical

La estructura sindical Uruguayo está caracterizada por un alto grado de libertad, la cual es garantizada por las leyes de máxima jerarquía. Ya sea la Constitución Nacional en su artículo 57 de la sección II (citado previamente en el capítulo introductorio) o la adhesión a convenios internacionales como ser el convenio N° 87 de la OIT que trata la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. Dicha libertad también está garantizada y profundizada por leyes de menor jerarquía como ser la ley nacional N°17940 “Libertad sindical normas para su protección” (Ver anexo 2).

En Uruguay cuando se habla de libertad sindical se trata de libertad para afiliarse, desafilarse o no afiliarse a una asociación sindical pero también a la libertad de creación de sindicatos con representación. Lo que implica que existe la posibilidad de una multiplicidad sindical con superposición. Por lo que se ve a las claras una libertad sindical propiamente dicha, ya que el trabajador puede decidir afiliarse a otro sindicato y en el caso de que no exista puede fundar uno nuevo. La libertad sindical no implica que necesariamente vayan a coexistir más de un sindicato en todos los rubros sino que da la

posibilidad de que así sea, luego queda a merced de los trabajadores decidir si agruparse bajo un único sindicato o más.

De la existencia de libertad sindical se desprende por lógica que la personería gremial se obtiene automáticamente con la obtención de la personería jurídica, a través del cumplimiento de algunas formalidades como ser la presentación de estatutos ante el MTSS. Todas las asociaciones gremiales tienen los mismos derechos, no existe ninguna que tenga exclusividad en cuanto al ejercicio de ellos.

El sistema sindical Uruguayo está compuesto por sindicatos, federaciones y una única central. Según datos que se exhiben en la página web del MTSS entre los diferentes niveles suman el número de 3471 asociaciones sindicales en total.

La central obrera PIT-CNT (“Plenario Intersindical de Trabajadores-Convención Nacional de Trabajadores”) fue fundada como tal el 1° de mayo de 1984. Nació como al unión de dos centrales, el PIT instituida un año antes y la CNT conformada en el año 1962, esta unión se realizó bajo el lema de “un solo movimiento sindical”. En la actualidad es la única central obrera a pesar de que, como se ha mencionado anteriormente, el ordenamiento jurídico Uruguayo permite la libertad y pluralidad sindical. Hecho que “expresa voluntariamente la unión de los trabajadores y sus organizaciones sindicales.” (Informes Relasur, “Las relaciones laborales en Uruguay”, ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1995, p90).

Dicha central no afilia a todos los sindicatos y federaciones de la República del Uruguay, existen gremios de primer y segundo grado independientes, pero no se observa la existencia de una segunda central ni de movimientos centrífugos, prevaleciendo la unidad. Esta unicidad en el máximo nivel sindical se debe a la madurez y desarrollo que tiene dicha actividad, los miembros del actor sindical han logrado ponerse de acuerdo y así enfocar hacia un rumbo común que le permita alcanzar el máximo bien común para el grupo como un todo.

Es importante remarcar que el PIT-CNT no cuenta con la personería jurídica, por lo que el patrimonio y estatutos figuran como parte de una de las asociaciones afiliadas al mismo o

de un centro de capacitación sindical. También realiza los actos jurídicos formales a través de los mismos.

2.2.1.2. Estructura Empresaria

Las organizaciones empresarias en Uruguay están constituidas como meras asociaciones civiles. Lo que quiere decir que se constituyen a partir de la realización de un contrato asociativo y luego contratos de adhesión por parte de las empresas.

El objetivo general de las cámaras empresarias es el de “coordinación y de representación de los intereses empresariales.” (Relasur, 1995, p111). En su gran mayoría las cámaras empresarias expresan taxativamente el objetivo de representar a sus afiliados ante el Estado y otras organizaciones de empleadores, pero rara vez aparece la representación frente a los sindicatos o parte trabajadora. Esto nace por necesidad o conveniencia en diferentes circunstancias así como también por disposición del Estado, la legislación da competencias específicas a las asociaciones empresarias en materia laboral. También la suscripción a la OIT da a las asociaciones empresarias capacidades representativas frente a los sindicatos ya que esta llama a reuniones internacionales tripartitas, convoca a la parte estatal, sindical y empresaria. Lo que les da a las cámaras de empleadores la capacidad de negociar con los sindicatos o parte trabajadora.

Es importante remarcar que en el Uruguay las cámaras empresarias agrupan tanto a empresas nacionales como multinacionales sin hacer distinción por tamaño ni nacionalidad, a su vez también es menester mencionar que no existe ninguna empresa del sector público que esté asociada a alguna gremial empresarial.

Al ser simples asociaciones civiles, las cámaras empresariales gozan de un alto grado de autonomía. Se constituyen por la propia decisión de quienes celebran el contrato asociativo, dictan su carta estatutaria y forman los cuerpos de gobierno a gusto propio. Deciden cual será la manera de funcionar de la asociación y hasta establecen su propia disolución de ser necesario.

Como consecuencia de esta autonomía surge dos características principales de la estructura empresarial Uruguayaya:

1. Un alto grado de descentralización y dispersión. Lo que quiere decir que la diferencia de actividad entre los afiliados de una gremial y otra no necesariamente es muy redundante. Por ejemplo la diferencia entre las empresas afiliadas a la Cámara de la construcción y la Liga de la Construcción es mínima o directamente inexistente. No todas las empresas de la construcción están agrupadas dentro de una única cámara centralizada.

2. Una superposición en las áreas de acción de las distintas cámaras. Es decir que una empresa puede estar afiliada a más de una cámara, como ser el caso de un banco que puede estar afiliado a la Asociación de Bancos del Uruguay y a la Cámara Nacional de Comercio.

2.2.2. Conflictividad Laboral Colectiva y Negociación Colectiva (Procesos)

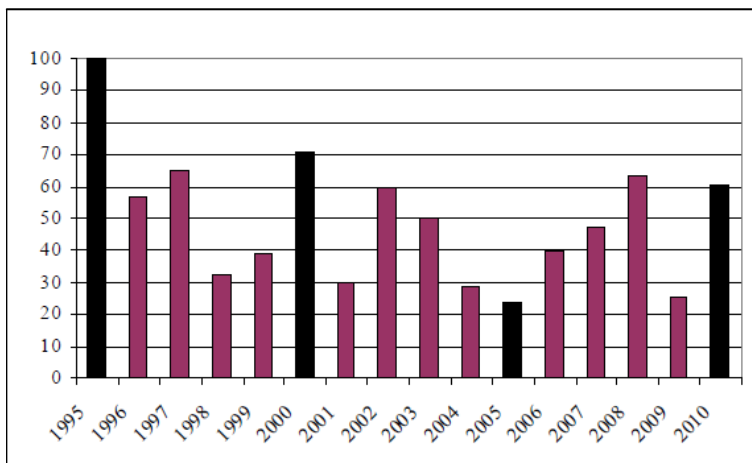
2.2.2.1. Conflictividad Laboral:

En cuanto a la conflictividad es de gran importancia remarcar que en Uruguay el tipo de conflicto colectivo preponderante es el conflicto de trabajo propiamente dicho. Es decir el que se da entre la parte trabajadora y la empleadora, ya sea trabajador-empleador, sindicato-empleador o sindicato-cámara empresaria.

Es de gran relevancia también hacer mención a la evolución que estos procesos vienen teniendo desde el año 1995 en cuanto a la cantidad de conflictos que se llevan a cabo y también referido a las formas de exteriorización del conflicto:

1. Cantidad

Gráfico 3: Índice de cantidad de conflictos anuales en Uruguay (Toma como referencia el año 1995 al cual el índice otorga un número de 100)



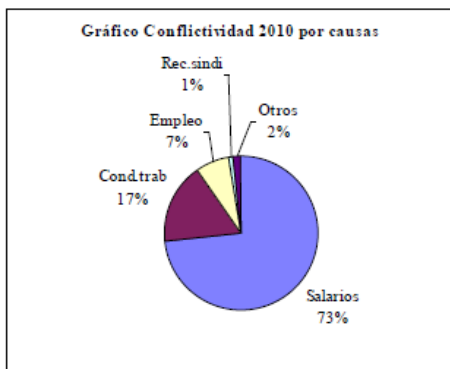
Cómo se puede observar en el cuadro superior, la conflictividad laboral en Uruguay no ha sufrido grandes cambios en cuanto a la cantidad. Se ha mantenido generalmente en un número promedio de entre 20 y 60 (escala que se ha armado de 0 a 100 tomando el primer año como 100), con picos en los años electorales (barras pintadas de negro). Estos picos se explican ya que con la asunción de un nuevo gobierno y la negociación del presupuesto quinquenal los sindicatos deciden presionar para lograr mejoras sustanciales. El año 2005 ha sido la excepción ya que fue el primer gobierno de izquierda (el de Tabaré Vázquez) y al ser los sindicatos preponderantemente de esta ideología han decidido apoyarlo y no presionar.

2. Forma

En cuanto a las formas de exteriorización cabe mencionar que el paro general y la toma de planta han tenido una evolución al alza. En el año 2007 de un total de 159 conflictos 3 han sido paros generales (1,8%), en el año 2008 de un total de 148 conflictos colectivos de trabajo 5 han tomado la forma de paro general (3%) y finalmente a modo de comparación en el año 2010 en un total de 150 conflictos hubo 5 generales (3%). No hay datos exactos en cuanto a la cantidad de ocupaciones de planta pero si se observa claramente que este ha ido tomando cada vez más un papel principal en la conflictividad desde el año 2005. En el 2005 con la asunción del gobierno de izquierda se derogó el decreto que facultaba al Ministerio del Interior a desocupar plantas tomadas por los trabajadores.

Es también de gran relevancia denotar las principales causas de la conflictividad colectiva de trabajo en Uruguay. Una amplia mayoría de los conflictos se originan en razones salariales. Como muestra claramente el siguiente cuadro en el año 2010 un 73% porcientos de los casos se debieron a causas monetarias y el 17% a las condiciones de trabajo.

Gráfico 4: Conflictividad 2010 por causas



2.2.2.2. Negociación Colectiva:

La negociación colectiva en Uruguay tiene como característica principal los denominados Consejos de Salario. Creados por la ley N° 10449 (ver anexo 3) en el año 1943 y que implican el llamado a negociación tripartita por parte del estado.

En dichos consejos, que dejaron de funcionar desde el último golpe de estado hasta su reinstauración por decreto en el año 2005, se clasifica a las empresas según su rubro de actividad y las mismas negocian por grupos y subgrupos con los sindicatos pertinentes.

“El Instituto Nacional del Trabajo y Servicios Anexados preparará una lista de todos los patronos, empleados y obreros pertenecientes a la industria o comercio o grupos indicados, debiendo los empresarios o patronos proporcionar los datos que se le soliciten por dicho organismo.” (Art. 6° de la ley N°10449). Los representantes de las tres partes en la mesa de negociación se reparten de la siguiente manera: 3 representantes del poder ejecutivo (designados por el Ministerio de Trabajo), 2 representantes del empresariado y 2 representantes de los trabajadores. Tanto los trabajadores como los empleadores deberán elegir a sus representantes de entre la lista previamente mencionada, de no hacerlo el Ejecutivo los designará.

“Los Consejos fijarán el salario mínimo aplicable a cada categoría de trabajo sometida a sus jurisdicciones, por hora o por jornada, o por semana, o por mes, o por pieza, según sea necesario o lo consideren conveniente.

El Poder Ejecutivo, en Consejo de Ministros, podrá observar un salario acordado, cuando a su juicio no llene las exigencias de un mínimo racional por demasiado bajo. En tal caso, si el Consejo observado no rectifica convenientemente su resolución, el Poder Ejecutivo podrá establecer el mínimo.” (Art. 15 de la ley N°10449)

Los consejos de salario son llamados por parte del Estado la primera vez y luego se juntan según lo estipulado y negociado en los CCT, los cuales tienen fecha de vencimiento tiempo para el cual las partes deben negociar uno nuevo. En los consejos de salario a parte de negociar la parte salarial también se negocian otras condiciones tales como descansos, feriados, entrega de indumentaria, etc.

Una vez concertados los CCT y homologados por el Ministerio de Trabajo estos toman fuerza de ley y deben ser respetados por ambas partes, la trabajador y empleadora sin excepción alguna.



3. Parte 3

3.1. Introducción al grupo Caledonia

En la presente tesis se realizará un estudio de caso que consistirá en la comparación de las filiales de Argentina y Uruguay del grupo que por razones de seguridad y confidencialidad llamaremos Caledonia.

La empresa pertenece al selecto grupo de las 10 compañías alimenticias más importantes y grandes del mundo, tiene presencia en 17 países, entre ellos México, Estados Unidos, China y catorce países de Latinoamérica. Hoy el grupo produce, distribuye y comercializa más de 7000 productos a más de 1.8 millones de puntos de ventas alrededor del mundo bajo más de 100 marcas diferentes. Caledonia cuenta en la actualidad con más de 100000 colaboradores alrededor del mundo, lo cual lo hace un caso más que interesante para analizar en materia de relaciones laborales.

Es importante mencionar que el grupo tiene, así como filiales nacionales, también divisiones corporativas para cada zona, encargadas de evaluar y brindar apoyo a cada una de las operaciones (la denominación que usa el grupo para cada una de sus filiales en los diferentes países). Es decir que para Cono Sur el grupo dispone de una división que centraliza el accionar de las diferentes operaciones y da un grado de alineación mayor. Esto hace que sea más interesante aún la comparación, ya que la división regional implica que las políticas desarrolladas en cada una de las operaciones sea la misma, o por lo menos intentará que así sea. Por lo que las diferencias que se encuentren responderán exclusivamente a las diferentes regulaciones y posibilidades de cada país y no a una formación o creencia de la dirección de cada filial.

En la división para el Cono Sur el grupo dispone de un Director General y un subdirector, quienes tienen a su cargo a cinco gerentes; de personal, finanzas, marketing, operaciones y comercial, los cuales tienen bajo su órbita de mando diferentes jefes funcionales. A su vez estos gerentes y el director general de la sección corporativa brindan apoyo a cada una de las diferentes operaciones. Como se mencionó anteriormente esta estructura hace que la alineación de cada operación con la del grupo sea mayor, y que las formas, costumbres y valores sean muy parecidos entre distintas filiales. Por lo que si existieran diferencias en los sistemas de relaciones laborales o en algunos de sus componentes, ellas serían

consecuencia de diferencias en las regulaciones, estructuras y capacidades de los distintos actores de dichos sistemas.

Debido a que existe una gran alineación entre las diferentes operaciones de la región y el resto del grupo en el mundo es de gran relevancia revelar cuál es la ideología central del grupo en cuanto al sistema de relaciones laborales, el cual lo tiene como uno de los actores centrales (empresas y sindicatos). Caledonia como empleador tiene la idea, en palabras del gerente corporativo de personal para el Cono Sur, de que sin presencia del actor sindical es imposible llegar a ser una empresa eficiente ni líder en el mercado. La empresa tiene la idea de que trabajar en conjunto, en la misma dirección con todos los actores es lo que va a resultar en la mayor competitividad y con ella en el liderazgo. El grupo Caledonia toma al sindicato como un actor que suma, deja atrás la vieja idea de suma cero, es decir que no cree en la idea de que si el sindicato obtiene beneficios para sus representados ello será desfavorable o en desmedro de la empresa. Todo lo contrario, cree que los pedidos y beneficios que logren los sindicatos mejorarán el bienestar de los trabajadores y con ello su productividad. Es cierto que esta idea toma como supuesto básico la buena fe y conciencia de ambas partes, ya que si alguna de las dos falta a dichos principios se siembra la desconfianza y con ello el modelo de suma total se rompe, dando lugar a la disputa entre los actores por obtener su máximo beneficio personal y no el mayor punto óptimo para el conjunto.

Caledonia como grupo incluye a los sindicatos en sus decisiones y los incentiva a trabajar como proveedores y no como competidores. Esta visión moderna de la economía hace que se integren todos los eslabones de la cadena productiva para que puedan de esta manera lograr la sinergia adecuada y con ella reducir los costos y aumentar la eficiencia productiva.

El grupo tiene programas de capacitación para empleados y delegados, para los cuales consensua con los sindicatos la agenda y el temario así como también las formas (en algunos casos, debido a la desconfianza de la parte gremial, hasta delega en los mismos los cursos, con lo que la confianza aumenta y mejora también la relación). La idea de dichos cursos de capacitación es mejorar las habilidades y conocimientos en materia de negociación, también incluyen temas referidos a la legislación vigente y derechos y obligaciones de las partes. A través de los mismos, lo que el grupo intenta lograr es que al

sentarse a hablar y negociar con la parte sindical, la comunicación sea fluida, en palabras del gerente corporativo “lo que queremos, es lograr hablar el mismo idioma, no tener que estar aclarando y explicando en la mesa de negociación”. De esta forma se puede sacar el mayor rédito de cada reunión, se maximiza la utilización de los recursos y con ello los resultados obtenidos se acercan más a los objetivos de cada una de las partes.



3.2. Datos generales de Caledonia en Argentina:

El grupo Caledonia en Argentina cuenta con una plantilla de aproximadamente 750 colaboradores (al momento de las entrevistas, número que varía constantemente según la época y diferentes circunstancias). Dotación que consiste de 604 trabajadores bajo convenio colectivo de trabajo y 146 trabajadores fuera del mismo.

La empresa produce en su única planta 17 productos bajo sus marcas y las envía a diferentes centros de distribución. Es importante mencionar que la planta de producción de la empresa está ubicada en el parque industrial (zona delimitada en que se agrupan empresas de una misma o diferentes industrias, estos parques dan ventajas a las empresas que se radican allí, ya sean por disminución de las cargas fiscales o por compartir entre muchas empresas los costos fijos de determinados servicios.) de Pilar. Dato que no es menor en cuanto a las formas de llevar adelante las relaciones laborales y la comunicación, ya que existe el denominado efecto contagio, tema que se tratará más adelante.

La empresa tiene un tipo de producción en línea. Cada producto tiene su línea de trabajo independiente de las demás, pero que a su vez tienen supervisores por procesos. Es decir que la supervisión de cada etapa de producción, por ejemplo amasado, es realizada por la misma persona en todas las líneas. Esta combinación hace que el funcionamiento sea lo más eficiente posible, ya que cada línea cuenta con sus procesos, lo que hace que la calidad y la productividad sea la mejor posible (sin que problemas en la producción de un producto afecte a los otros) y a su vez al ser la supervisión por proceso esto también promueve mayor calidad y productividad ya que los encargados se perfeccionan y especializan en una sola tarea. Con esta forma de producción la empresa Caledonia se asegura la mayor calidad y eficiencia en la producción.

Se trabaja en tres turnos de ocho horas cada uno, a través de los cuales los empleados mantienen el mismo puesto de trabajo siempre, salvo casos extraordinarios en que la demanda de producción de un determinado producto requiera de una mayor dotación en dicha línea, o alguna imperfección o trabajo de mantenimiento impida el correcto funcionamiento de la misma. En estos casos, las cláusulas de flexibilidad permiten mover internamente a los colaboradores, pero siempre manteniéndolos dentro del mismo proceso. Por ejemplo los amasadores podrán cambiar de línea pero seguirán en la sección de

amasado cualquiera sea la línea a la que se lo traslade. Esto hace que la pérdida en la productividad del trabajador sea la menor posible. En caso de que existiera la necesidad los cambios de puestos se dan en el mismo nivel jerárquico o hacia abajo. Para las tareas con mayores exigencias los puestos tienen una menor flexibilidad, ya que la pérdida en la producción sería mucho mayor.

La empresa está organizada en 5 departamentos; recursos humanos, finanzas, marketing, operaciones y comercial con sus respectivos gerentes. El departamento incluye dentro de su órbita las áreas de reclutamiento y selección, remuneraciones, capacitación y desarrollo, promoción y también el área de relaciones laborales. Cada área tiene su jefe que se responsabiliza por el equipo de trabajo y a su vez responde a los gerentes, quienes responde al gerente general.



3.2.1. Actores internos:

Cómo se ha expuesto en la introducción todo sistema de relaciones laborales está integrado por dos actores principales, la empresa y el sindicato. En el caso a analizar, del lado empresario encontramos a la empresa Caledonia, representada por su gerente general, y del lado sindical se encuentra como actor principal y de mayor relevancia el Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Alimentación (STIA). A su vez tanto la empresa como el sindicato pueden agruparse en asociaciones más centralizadas y de mayor injerencia sobre el sistema de relaciones laborales nacional.

3.2.1.1 Caledonia como actor:

Como se ha insinuado anteriormente la empresa no tiene un área específica de relaciones laborales, sino que tiene un departamento que depende del área de Recursos Humanos (RRHH) que también incluye los departamentos de reclutamiento y selección, remuneraciones, capacitación y desarrollo y promoción. Lo que indica que la empresa le da el mismo rango que a las demás materias concernientes a la administración de los recursos humanos.

La forma de tomar las decisiones dentro de dicho departamento depende de la importancia y las consecuencias que podrían causar las mismas. El jefe de relaciones laborales nos ha indicado que en materia de procesos, siempre y cuando no implique un cambio en las formas, las decisiones son tomadas por los supervisores o por el jefe de la línea. Cuando la decisión a tomar implica cuestiones que superan a la producción la toma de la decisión se remite al jefe de relaciones laborales o personal, quienes analizan la problemática, toman la decisión y se la comunican directamente al trabajador en cuestión (en caso de ser de índole personal) o a los jefes, los que a su vez se la comunicarán a los colaboradores (comunicación en cascada) cuando se trata de temas colectivos. Finalmente las decisiones estratégicas son tomadas por la dirección de la empresa y dichas medidas generalmente son comunicadas a través de juntas grupales en que se plantea la problemática (el estado del arte, donde se está parado en la actualidad) y los pasos a seguir, planteando una visión y los objetivos deseados.

Caledonia como empresa le da a la comunicación una importancia central en su método de llevar a delante las relaciones de trabajo, es por ello que realiza las denominadas juntas, ya

sean generales, de línea o de gerentes. También existe la comunicación gráfica (cartelería clara, consistente y contundente, que comunique las ideas directa y sencillamente) que consiste mayormente en temas concernientes a la seguridad e higiene en el puesto de trabajo, pero que también puede plasmar objetivos tanto de corto como largo plazo. Al final toda junta, se tratan temas referidos a la seguridad o a los valores que la empresa quiere inculcar en sus colaboradores. Esto es importante ya que nos muestra que la empresa tiene un accionar muy activo en la formación, no únicamente técnica sino también personal de sus trabajadores, quiere formar grupos de trabajo y no simplemente individualidades. Caledonia tiene un fuerte sentido de la pertenencia y valores compartidos, los cuales transmite a sus colaboradores constantemente.

Las juntas tienen una periodicidad estipulada, excepto casos extremos en que se requiera de hacer juntas extraordinarias por causas puntuales. Las juntas generales se dan dos veces al año; En estas se comunican los resultados obtenidos por la empresa, cuáles eran los objetivos para el mismo período (analizando si se cumplieron o no y las posibles razones) y en base a ello se plantean los nuevos objetivos para el período siguiente. En las juntas de línea se reúne a toda la línea de trabajo, encabezada por el jefe, estas juntas son del tipo participativa, todo el grupo de trabajo discute, critica y opina sobre cómo se podría mejorar el funcionamiento del equipo y maximizar la producción, por lo que las decisiones tomadas tienen que ser formalizadas por escrito en actas y no hay necesidad de una comunicación posterior, ya que todos los implicados han participado del proceso. Finalmente en las juntas de gerentes lo que se hace son procesos de planeamiento estratégico, en los cuales las decisiones tomadas son de un grado de agregación muy alto, que afectan el funcionar de la empresa como conjunto, se fijan así como las metas los métodos que se implementarán para alcanzarlas. Estas reuniones son llamadas por el gerente general, con una agenda previamente armada y los resultados también se plasman en actas. Estas decisiones son luego comunicadas en las previamente explicadas juntas generales o a través del también ya mencionado método en cascada.

La empresa tiene una política de puertas abiertas frente a los trabajadores, lo que quiere decir que cualquiera puede dirigirse a la oficina de personal ante cualquier duda o queja que tenga. Se intenta que las mismas se canalicen a través de los delegados o jefes, pero en

caso de ser necesario las puertas de dicha oficina están siempre abiertas para todos. “se trabaja a puertas abiertas en la oficina de personal, no sólo para delegados, cualquiera puede entrar a realizar un reclamo o planteo, cosa que no sucede a menudo porque el poder de un trabajador individual no es muy grande, generalmente se ocupa de eso un delegado.” Comentó en la entrevista el jefe de personal de la planta.

La empresa es miembro de la Cámara de Industriales de Productos Alimenticios (CIPA), la cual cuenta con 75 miembros y es a su vez miembro de la Federación de Industrias Productoras Alimenticias y Afines (FIPAA). La CIPA tiene una variedad de asociados muy grande, incluyendo desde multinacionales como Unilever, Nestlé y Cadbury pero también tiene asociados mucho más pequeños como Doña Loly o Dulfix. Esta diversidad le da fuerza y poder a la cámara y a su vez a la Federación, ya que alinea a un espectro muy amplio de empresas, pero a su vez también complica la convivencia interna puesto que las necesidades y preferencias son tan diversas como sus asociados (mayor número de asociados implica la posibilidad de ejercer mayor poder pero a su vez mayor número no necesariamente indica homogeneidad, por lo que el grado de poder se ve mitigado cuando existe fraccionamiento interno, existe fuerzas contrapuestas entre el grado de concentración y de homogeneidad). En una empresa grande, con una gran inversión en bienes de capital afectados al proceso productivo y de estructura organizacional, los salarios representan un porcentaje menor en su estructura de costos que en una empresa pequeña, con una producción mayormente manual. Se observa por ende una diferencia en los intereses y preferencias de los asociados, lo que hace que se resquebraje la cámara y con ello el poder de negociación se vea reducido (problema que ocurre en casi todas las cámaras nacionales). En el caso particular de Caledonia se observa que la cámara y federación de productores alimenticios se encuentra muy centralizada pero poco unida, por lo que la legitimidad de las decisiones tomadas se reduce.

En la práctica Caledonia utiliza el asesoramiento de la cámara empresaria, pero la confianza es reducida por lo que realiza sus propios estudios de investigación de mercado (en materia laboral) para obtener los datos relevantes que requiere (tema que se analizará más adelante).

La FIPAA representa a sus asociados ante la Federación de Trabajadores de la industria de la Alimentación (FTIA) concertando los convenios colectivos de trabajo que abarcan a toda

la categoría, tema que será analizado en mayor profundidad en el capítulo de conflictividad laboral y negociación colectiva.

El grupo Caledonia recibe asesoramiento en materia de relaciones laborales de parte del estudio De Diego, que le brinda apoyo en materia de derecho laboral. También reciben asesoramiento de la cámara del parque industrial, esta de manera más informal y ante consultas específicas que le formule la empresa a dicha entidad. También existe un asesoramiento completamente informal y que se da por el “boca a boca” que existe en el parque a causa de la ya mencionada cercanía de las empresas. La respuesta del jefe de personal de la planta de Caledonia a la pregunta de si reciben asesoramiento externo indica que hay un intercambio de información con sus pares de las demás empresas, ya sean o no del rubro, y que estos datos sirven para realizar una especie de “benchmarking” o comparación. Ya que el bienestar es como tal, pero también en relación a cómo están el resto de la categoría y trabajadores en general. Por ejemplo el salario nominal o real es importante en la relación laboral pero también lo es el salario relativo, ya que si las demás empresas pagan muy por arriba el peligro de perder a los mejores colaboradores aumenta y la oferta por parte de los trabajadores disminuye, reduciendo la competitividad y posibilidades de crecimiento de la empresa.

3.2.1.2.Sindicato como actor:

En la Argentina se observa que los trabajadores de Caledonia se nuclean dentro del Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Alimentación Provincia de Buenos Aires (STIApBA).Dicho sindicato es una asociación del tipo vertical, en la cual se agrupa a todos los trabajadores de la mencionada industria de la provincia de Buenos Aires sin distinción de la función o de la profesión que tengan. STIA está a su vez asociada a la Federación de Trabajadores de la Industria de la Alimentación (FTIA), la cual nuclea a todas las asociaciones gremiales de primer grado de la industria, y a su vez está afiliada a la CGT.

Al analizar la estructura sindical que existe y afecta al sistema de relaciones laborales de la empresa se irá en grado creciente de agrupación, empezando por describir y explicar la comisión interna, pasando por el sindicato, federación y por último la central obrera.

La comisión interna en la empresa tiene sus inicios en el año 1996, un año después de que Caledonia se instala en el país, los mandatos de las comisiones son de dos años excepto por el primero que tuvo una duración de 3 años.

La comisión interna actual consiste en cinco delegados electos en comisiones abiertas, directas y con participación optativa. Dicha elección, realizada en el año 2009 se ha realizado entre dos listas, la oficial y una opositora que eventualmente logró imponerse con una ventaja de alrededor del 2%. Con lo cual se puede explicar el porqué de una relación un tanto áspera entre la comisión y la cúpula sindical y con las bases. Aproximadamente la mitad de los trabajadores bajo convenio no los ha votado, lo que causa una gran resistencia ante dicha comisión y una gran puja política, su legitimidad teórica es absoluta (las elecciones fueron perfectamente transparentes) pero en la práctica les resulta un tanto complicado demostrar su representatividad, según ha dicho el jefe de personal, cuando se lo consultó acerca de cómo es la relación entre los delegados y la base: “Mixta, ya que la comisión interna ganó con el 51% por lo que hay casi la mitad de los empleados que no la quiere, esto lleva a problemas internos entre los empleados.”.

Las elecciones históricamente han estado divididas en cuanto al número de listas que se presentaron en ocasiones se presentan listas únicas (como en 1996) y en otras dos (la ya mencionada última elección). Según ha comentado un delegado miembro de la actual comisión, cuando ocurre que se presenta una lista única generalmente el sindicato pide que la elección no sea realice por lista sino que cada candidato se presente individualmente, para así tener un estimativo de quien es más representativo a ojos del electorado. Los requisitos para presentarse a las elecciones indican que es necesario ser miembro afiliado del sindicato con personería por lo menos durante los 6 meses anteriores a las elecciones (lo que nuevamente refuerza el hecho de que en la práctica se trata de un sistema de sindicato único).

La comisión interna cuenta con diversos recursos, tiene una oficina a disposición y 100% de disponibilidad horaria para tareas sindicales. Esta disponibilidad horaria no quiere decir que los delegados trabajen tiempo completo para el sindicato sino que en vez de realizar tareas de producción se dedican a realizar tareas que tienen que ver con las relaciones laborales empresa-trabajador, actúa como un mediador ya sea en trabajos asignados por la

empresa, por ejemplo organización de eventos sociales, o en casos de algún conflicto laboral, por ejemplo en caso de que se sancione a un empleado el delegado intercede para mediar y ver cuáles son las causas reales de dicho comportamiento. Según las palabras de un miembro de la comisión interna, la empresa ve a los empleados como números (en cuanto a las estadísticas personales de cada uno), no analiza las razones de ser de esos números. Por lo que comentaba que es la tarea del delegado investigar y ver las causas para intentar de solucionar de alguna manera los problemas tanto de la persona como del trabajador y su relación con la empresa. Por lo que en este rol se observa a la comisión interna como un agente de conciliación, pero desde el lado empresario se tiene la idea de que no es conciliar lo que hace sino presionar para que la sanción sea retirada. La comisión sí tiene injerencia en negociaciones puntuales con la empresa, en representación de los trabajadores. Los delegados tienen injerencia en cuestiones del día a día de la planta, por ejemplo si no hay agua en los vestuarios, falta de armarios para que los trabajadores guarden sus pertenencias personales o si algún puesto requiere de una modificación por razones de seguridad física o de ergonomía. También tienen algún grado de relevancia en la confección de los primeros borradores de los convenios colectivos, los delegados transmiten al sindicato los temas que creen relevantes negociar y cuáles son sus preferencias al respecto.

La comisión interna también forma parte activa de algunos de los procesos de toma de decisión de la empresa, como ser en temas de seguridad e higiene; a pesar de formar parte del proceso, la comisión no tiene voz a la hora de efectivamente tomar la decisión. En cuanto a decisiones dentro del sindicato los delegados forman parte del congreso sindical, por lo que tienen una función deliberativa y representativa de los trabajadores ante el sindicato, pero esas funciones deliberativas, según cuenta un delegado, son simplemente formales, puesto que en la práctica las decisiones las toma la cúpula sindical y luego utiliza a los delegados como canal de comunicación para llegar a los trabajadores, los delegados tienen la función de juntar a los trabajadores y transmitirles la información. La comisión de delegados también tiene la función de atraer y lograr afiliar a la mayor cantidad de trabajadores posible, para lo cual cuando entran nuevos empleados les informan de los beneficios que les dará ser miembro socio del sindicato y los intenta de persuadir para que se afilien.

En materia de capacitación y desarrollo los delegados sindicales no reciben ningún tipo de servicio de parte del sindicato, según comenta un delegado: “La capacitación es por motu proprio, el sindicato no brinda nada en esa materia [...] yo me capacité solo, inicié la carrera de abogacía, cursé tres años y tuve que dejar por temas familiares, ahora estoy haciendo un curso de coaching y liderazgo que dura dos años.”. La Federación tiene algunos planes de capacitación para los delegados, pero estos son poco prácticos y difíciles de cumplir comenta el mismo delegado sindical. Según el mismo delegado, la poca o nula capacitación hace que los delegados tengan una menor capacidad para discernir y de ese modo son más rehenes de la cúpula, se les hace difícil pensar diferente (una nueva muestra de disconformidad de la comisión con el sindicato).

El STIA Provincia de Buenos Aires es el sindicato que nuclea a todos los trabajadores de la industria de la alimentación de la mencionada provincia. El sindicato está descentralizado en filiales municipales. El secretario general del sindicato es a su vez el secretario general de la Federación, lo que hace ver el grado de relevancia del mismo dentro de la asociación de mayor grado.

El número de afiliados al sindicato está poco clara, no existe información oficial que indique dicho dato, ni siquiera al nivel de la empresa se sabe exactamente. El jefe de personal mencionó que era de alrededor del 90% de los trabajadores bajo convenio colectivo (lo que daría 543 afiliados) y el delegado sindical mencionó que un 70% estaba afiliado (422 asociados).

El sindicato intenta afiliar al mayor número posible por dos razones:

1. En primer lugar y más relacionado a la actividad central del mismo es que un mayor número de asociados da mayor legitimidad a la dirigencia sindical en sus pedidos y reclamos. Le da mayor fuerza de choque e inclina la balanza de poder hacia el lado gremial, permitiéndoles conseguir mayores beneficios y lograr que sus reclamos sean oídos, tanto por las empresas como por la autoridad de aplicación en la materia. Un mayor número de miembros muestra que los trabajadores están conformes con la representación que el sindicato ejerce, nuevamente dándole mayor poder.

2. En segundo lugar existe una razón monetaria, un mayor número de afiliados implica que sumando a los aportes sindicales (cuota sindical y de obra social) que se le retiene a todos los trabajadores dentro de CCT (se les cobra una porción extra únicamente a los afiliados), lo que aumenta la caja del sindicato y les permite en teoría brindar mejores y más beneficios para sus miembros. Y en la práctica tener mayor poder, no únicamente de negociación, sino también político (aumenta la capacidad del sindicato para armar eventos y movilizaciones). En virtud de esta segunda razón se puede observar como el sindicato pasa de ser un actor del sistema laboral para ser también un actor del sistema político tanto regional como nacional.

El sindicato tiene diferentes formas de lograr que los trabajadores se afilien: una es la ya mencionada actividad de los delegados que informan a los trabajadores de los beneficios que les dará asociarse. Por ejemplo descuentos en hoteles y diferentes actividades para los niños. Pero también existe una forma no explícita y por añadidura que presiona a los trabajadores, que consiste en la diferencia en la calidad de atención de la obra social; Cuando un no afiliado hace uso de su obra social el servicio es más lento y de menor calidad, con más procesos burocráticos por cumplir, mientras que cuando un afiliado accede a los mismos derechos el servicio es mejor. De aquí surge nuevamente que el sindicato pasa de ser un representante de los trabajadores a un agente que maneja e influencia diferentes mercados así como también al sistema político.

El sindicato está descentralizado por municipio –filiales municipales-, lo que le da una alta velocidad de respuesta a los reclamos o comunicados tanto de los trabajadores, delegados e incluso de las empresas. Dichas filiales tienen la capacidad de responder a los pedidos que están en su esfera de responsabilidades evitando la burocracia necesaria para acceder a la cúpula, con esto se acelera el proceso y lo hace más informal. Un delegado sindical nos aclara que: “la llegada a la cúpula de la filial de Pilar es fácil, cuestión de llamar por teléfono a la sede o directamente al teléfono personal del secretario”. Lo mismo señala el jefe de personal de la empresa, quien nos indica que “(...) con el sindicato de Pilar existe una relación bastante fluida, se puede hablar con el secretario general casi sin inconvenientes, en cuanto a su disponibilidad, también es una relación dentro de todo buena porque se cruzan en cualquier lugar de pilar por lo que tener mala fe está descartado.” Lo

que no quiere decir que la cúpula sindical sea de fácil acceso; todo lo contrario para tener un contacto con la misma se debe respetar el sistema formal, que implica realizar un pedido de reunión y armar una agenda para la misma.

La sede municipal y el sindicato de la provincia tienen una gran relevancia en la negociación de temas que involucran a más de una empresa del sector alimenticio, por ejemplo el transporte de los trabajadores. En referencia al recién mencionado tema vale la pena remarcar que la filial del partido de Pilar del sindicato ha logrado que todas las empresas del rubro presten un servicio de transporte para sus empleados, que los traslada desde diferentes puntos de encuentro hacia la planta y viceversa al terminar el turno.

También encontramos que la FTIA es un actor de suma relevancia en el sistema de relaciones laborales de la empresa Caledonia. La federación es mucho más centralizada y se ocupa básicamente de las negociaciones colectivas. Las que generalmente contienen únicamente temas salariales, por lo que los términos pactados no conforman convenios colectivos de trabajo sino simplemente acuerdos que se plasman en actas oficiales.

El acceso, tanto de la empresa como de los delegados, a la cúpula de la federación y también a la del sindicato es muy restringido.

A causa de tener la misma dirigencia no se encuentran puntos de aspereza en la relación sindicato-federación, pero sí entre la comisión interna y la segunda. Al igual que el sindicato, la FTIA tiene una relación un tanto conflictiva con los delegados ya que la lista que resultó ganadora en los comicios del año 2009 para esta última función es opositora, si bien es cierto que con el paso del tiempo dicha relación ha mejorado y la confianza aumentado.

El accionar de los delegados dentro del sindicato y de la federación se ve dificultado ya que el mandato de los congresales (electos entre los delegados de las diferentes empresas) de ambas asociaciones es de cuatro años y el de los delegados en Caledonia es de dos años en la actualidad. Por lo que los congresales no siempre son delegados, como ocurre en la actualidad y no tienen la posibilidad de influenciar en las decisiones que toma el sindicato en asamblea de congresales.

3.2.2. Procesos

3.2.2.1. Conflictividad laboral Colectiva y Negociación Colectiva:

En cuanto a la conflictividad laboral el estudio se limitará a analizar únicamente la conflictividad colectiva, para ello se dividirá a la misma en dos categorías. En primer lugar la conflictividad colectiva de trabajadores fuera de convenio colectivo y en segundo lugar la conflictividad de aquellos colaboradores que están bajo convenio.

La capacidad de conflictividad de los trabajadores fuera del acuerdo colectivo es limitada ya que no están agrupados dentro de ningún instituto que se ocupe de su representación. Al ser un grupo de trabajadores que no está unido bajo una misma institución y no tienen representantes se dificulta el proceso de selección de sus preferencias y necesidades. Lo que ocurre con este grupo de colaboradores es que la actividad colectiva se da esporádicamente y por cuestiones muy puntuales en que se puede expresar claramente una mayoría bien definida. Dicha forma de activismo se ve dificultada también porque quienes actúan en representación del grupo son representantes de hecho y que, por tanto, no tienen ningún tipo de legitimidad, por lo que sus planteos únicamente tendrán fuerza si son puntuales, reales y razonables. El jefe de personal de Caledonia expresó lo siguiente al ser consultado por las formas de activismo de trabajadores no afiliados al sindicato: “Las personas que están bajo convenio está en su mayoría afiliados al sindicato (aprox. 90%) así que el activismo colectivo de no afiliados es muy poco, en cambio de gente fuera de convenio sí, por ejemplo los supervisores se juntan para realizar pedidos puntuales, por ejemplo si existe algún inconveniente con los vestuarios o baños. Estos reclamos son realizados en forma colectiva pero por una persona en representación, esta representación es de hecho, no existe ninguna institución formal.”

En cuanto a la conflictividad colectiva, de trabajadores dentro de convenio, es menester mencionar las causas más comunes para la misma, las cuales se diferencian dependiendo de quién interviene. Cuando los conflictos colectivos son entre la empresa y la comisión interna (relación más confrontativa de todas “Con la comisión interna es un tanto más difícil, es más confrontativa.” dijo el jefe de personal) las razones más comunes de conflicto son tres: salario, estabilidad laboral y bienestar de los trabajadores. Según indicó un delegado, ante un conflicto la comisión interna es “flexible pero no blanda” por lo que se

intuye que están dispuestos a negociar pero que en el proceso no cederán. Cuando el conflicto se presenta entre el sindicato y la empresa las causas más recurrentes son: salario y estabilidad laboral, así como también un número diverso de otras razones puntuales que afectan a la industria alimenticia local. Finalmente cuando el conflicto surge entre empresa y federación (cosa que para Caledonia ocurre más a menudo que para el resto de las empresas del rubro, a causa del convenio de empresa que será tratado posteriormente) la causa más común es el salario. También es importante mencionar que si bien el salario es una causa en común en los tres diferentes niveles de confrontación, los delegados y el sindicato no tienen injerencia en la decisión o negociación del mismo. Pero sí en las medidas de fuerza que apoyan y con las que dan mayor poder de negociación a la federación que los representa. En primera instancia la comisión interna trasmite su interés y preferencia (en materia salarial) al sindicato y este en una segunda instancia lo retransmite a la federación.

También es importante hacer una diferencia entre los conflictos que son encabezados por el sindicato o la comisión interna y los que realmente son colectivos, ya que Caledonia observa que cada vez más conflictos individuales o plurindividuales están siendo tratados por el sindicato. “Ciertamente es que no se ha dejado de observar la opacidad del interés colectivo cuando se lo intenta verificar en la aplicación práctica (no siempre es posible distinguirlo de ciertos intereses individuales o plurindividuales)”(Adrián O. Goldin, *El trabajo y los mercados*, ed Eudeba, 1997, p. 708). De esta opacidad se aferra el sindicato para tomar conflictos individuales como colectivos y representar al trabajador ante la empresa y la autoridad de aplicación. Un claro ejemplo de esto se da en el caso de una sanción o despido individual; como se ha mencionado anteriormente dichas medidas deben ser previamente remitidas a la comisión interna, y esta en caso de creerlo necesario la transmitirá al sindicato. Existen casos en que una sanción individual claramente afecta los intereses colectivos, cuando la causa del despido se da a causa de la participación del empleado en alguna medida de fuerza tomada por el sindicato. Pero en los casos en que la penalización se da por causas individuales (impuntualidad, ausentismo, baja productividad del trabajador, etc) el conflicto es claramente individual y de todos modos en la práctica estas medidas también deben ser previamente avisadas al sindicato, para que este pueda

tomar cartas en el asunto. Por lo que se observa claramente una invasión del sindicato al espacio de los conflictos individuales.

Es significativo mencionar que muchos conflictos, sean o no propiamente colectivos, se remiten al Ministerio de Trabajo, tanto de parte de la empresa como del sindicato. Cuando se lo consultó sobre esta materia al jefe de personal de Caledonia éste nos comentó que "... a la dependencia de Pilar, esto se hace para ir sentando precedentes y en casos mayores poder utilizarlos como medida de poder de negociación ... Cualquier cuestión que no se resuelve en instancia administrativa va a dicha delegación del ministerio.". Por parte del sindicato, el delegado comentó que "... se remiten a la dependencia de Pilar del ministerio de trabajo, para evitar despidos o en todo caso lograr una indemnización en caso de que no se haya pagado. Pero muchas veces se arregla antes de llegar a esta instancia". El Ministerio generalmente falla a favor de la parte trabajadora, por lo que es utilizado como un elemento que empodera, es por ello que el sindicato inmediatamente lo interpone, generalmente no se llega a esta instancia pero si se utiliza para negociar mejores condiciones para el trabajador.

Una vez hecha esta distinción, entre lo que teóricamente es un conflicto colectivo y lo que ocurre en la práctica, es importante avanzar en la conflictividad colectiva no únicamente en cuanto a puntos de desencuentros sino también referido al activismo colectivo. En materia de activismo se puede decir que la causa más común y casi exclusiva de su manifestación es una puja salarial. Durante cada ronda paritaria anual, ya sea de Caledonia en particular o de la totalidad de la industria, se toman medidas de fuerza, ya sea con paros rotativos de 2, 3 y hasta 4 horas o con cortes al acceso de la planta (consultado por la evolución de dicha conflictividad, el jefe de personal no quiso aportar datos por cuestiones de confidencialidad). Estos paros son impulsados desde la federación, "La federación baja línea, dentro de esa línea se puede diferenciar un poco, pero siempre en la línea" comentó el delegado al ser consultado sobre quien impulsa las medidas. Por lo que se puede afirmar que generalmente las decisiones son tomadas de arriba hacia abajo, cuando se refieren a materia salarial. Para el caso de Caledonia no han ocurridos medidas impulsadas por las bases ya que no ha habido circunstancias que lo ameriten, por ejemplo un despido masivo de trabajadores.

En materia de negociación colectiva la empresa Caledonia se diferencia del resto de los productores alimenticios ya que hasta cierto punto es independiente. Negocia un convenio colectivo de empresa, por lo que el grado de libertad que tiene respecto de la cámara empresaria es muy alto. Se dice que esa libertad llega hasta cierto punto, puesto que los convenios colectivos de actividad la abarcan, imponiéndole un piso (al menos en materia salarial).

Este convenio de empresa, el n° 1681/2010E, impone niveles salariales por encima de la actividad. Por ejemplo el básico para el período Agosto-Octubre de 2010 fijado por dicho convenio era de \$2930 y en el convenio firmado por la cámara, n° 1159/2009^a, para el período Marzo-Agosto es de \$2595. Números que muestran una diferencia nominal de \$335, que representan una diferencia del 11.4%.

Como se mencionó anteriormente, si bien el CCT de actividad no se aplica para la empresa sí funciona como un piso mínimo para los trabajadores de la misma, debido a que si el convenio de empresa quedase por debajo, los trabajadores de la firma forzarían su salida dicha órbita para quedar representados por el de industria y así estar mejor. Si eso no se cumple desde el sector empresario los trabajadores naturalmente migrarían a compañías que paguen mejores sueldos (los trabajadores tienen una gran libertad para cambiar de trabajo porque existe una alta demanda en el mercado laboral, agravado más aún por la limitada mano de obra en la zona). En los 90s era beneficioso ya que estar por encima del mercado era sencillo, los salarios nominales en general eran bajos por ende estar por encima del mercado implicaba un 2 o 3 por ciento más a la estructura de costos salariales. Muy poco en relación a la flexibilidad obtenida en otras cláusulas, por ejemplo rotaciones internas, le facilitaba a Caledonia maximizar su producción.

En la actualidad un convenio de empresa no sigue beneficiando a la empresa ya que los grandes aumentos salariales en general y en la industria de la alimentación en particular (último aumento de 2010 fue del 35.2%) hacen que le sea muy difícil a Caledonia diferenciarse; de tal modo, el margen para dar aumentos por encima del mercado se reduce significativamente. Es importante mencionar que el convenio colectivo de empresa debe mejorar al de actividad en valores porcentuales, sino los trabajadores de Caledonia sentirían una reducción comparativa en su poder de compra, por lo que dar un aumento

porcentualmente mayor, sobre una base que también es mayor (porque los sueldos de Caledonia históricamente han estado por sobre el mercado), tiene como resultado un aumento nominal muy por sobre lo que dan el resto de las empresas comprendidas por el convenio colectivo de actividad.



Universidad de
San Andrés

3.2.3. Conclusiones Parciales:

A modo de conclusión parcial es importante remarcar una serie de puntos e ideas inicialmente señaladas en la primera parte de la sección 2, en la que se analiza algunos elementos del sistema de relaciones laborales argentino, que se ratifican y ponen en evidencia en el caso concreto de la empresa Caledonia. También es importante destacar algunos aspectos específicos del sistema de relaciones laborales de Caledonia que son relevantes para el desarrollo del presente trabajo.

Cómo primer punto de semejanza entre el sistema nacional y su subsistema en Caledonia se encuentra el grado de centralización que denota a ambos. Al analizar el sistema de representación de los trabajadores de Caledonia se observa que entre un 70% y un 90% de sus trabajadores están representados por el sindicato STIA. También decimos que es un sistema altamente centralizado porque, a pesar de tener sedes municipales y la comisión interna, quien lleva a delante las negociaciones colectivas formales es la federación. Dejando para el sindicato, su filial municipal y la comisión interna negociaciones en materias muy puntuales y demostraciones de poder (huelgas) y apoyo a la cúpula de la federación. Otro dato que no es menor es que tanto STIA como FTIA son asociaciones gremiales de industria, mostrando nuevamente en ese rasgo un alto grado de centralización. Del lado empresario ocurre lo mismo, con la excepción de que Caledonia tiene un convenio de empresa, mientras que el resto de las compañías están representadas por FIPAA y están dentro del convenio colectivo de actividad.

También referido al tema de la centralización es menester decir, a la vista del caso de Caledonia, que cuanto más descentralizado está el sistema más fluida es la comunicación. Una comunicación mejor hace que las partes, a través de la negociación, satisfagan en mayor medida las necesidades de la empresa y de los trabajadores. Cuestión que no se observa ni en el sistema nacional de relaciones laborales ni en el de Caledonia.

Otro punto que vale la pena destacar es el alto grado de intervencionismo gubernamental que existe en el sistema. El MTEySS tiene una alta injerencia en diferentes cuestiones que hacen al sistema. En primer lugar es quien por mandato de la ley tiene la atribución de otorgar o no la personería tanto jurídica como gremial. También es quien resuelve en materia de composición de conflictos colectivos, tiene la posibilidad de llamar a

conciliación obligatoria y de mediar entre las partes. Y para el caso particular de Caledonia muchos casos tanto de conflicto colectivo como individual son remitidos a la sede de Pilar de dicha institución y es la misma quien dirime.

Finalmente es de suma importancia destacar que Caledonia en Argentina encuentra muy difícil aplicar la ideología del grupo a nivel mundial en cuanto al sistema de relaciones laborales. La falta de confianza existente entre las partes, ya sea empresa-sindicato o empresa-federación, no permite buscar el mayor bienestar para el conjunto. A pesar de que las partes individuales mencionan que si lo buscan, estas percepciones son contradichas en el accionar práctico.



3.3. Datos Generales de Caledonia en Uruguay:

En Uruguay Caledonia no se dedica exclusivamente a la industria de la panificación y el amasado, sino que también está presente en la industria de las golosinas y los dulces para lo cual cuenta con tres plantas productoras. Dos de ellas adquiridas al momento de ingresar al mercado Uruguayo, junto con sus respectivas marcas y llaves de negocios, y una tercera que instaló para la producción de productos panificados bajo su propia marca. Caledonia en Uruguay funciona como un grupo económico único que maneja tres plantas productoras por separado, teniendo cada una su dotación de personal.

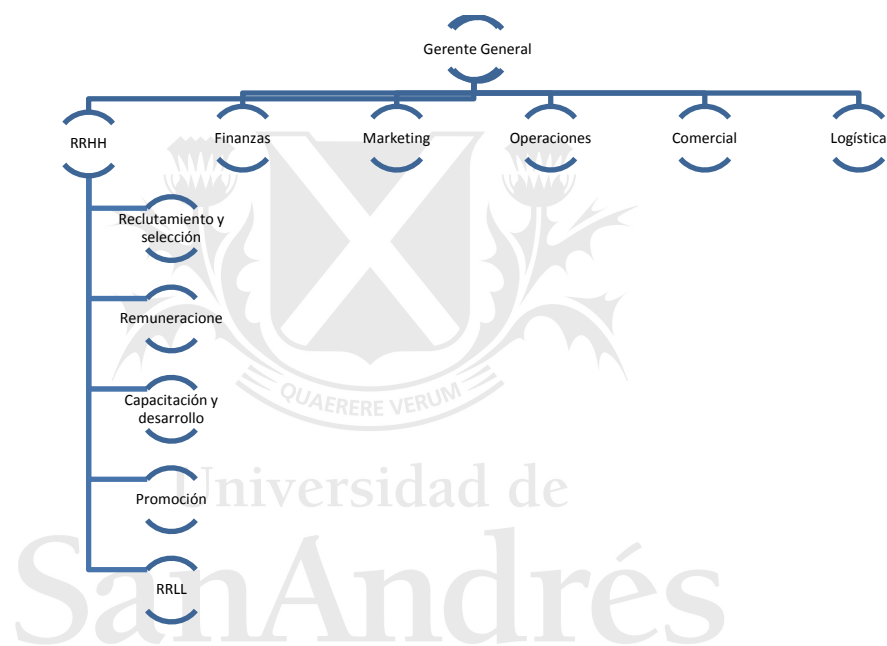
En cuanto a la ubicación de las plantas es importante mencionar que las tres se encuentran en la ciudad de Montevideo pero que no están cerca una de otra (la fábrica productora de dulces está bien inmersa en la ciudad y las otras dos se encuentran un tanto más en la periferia).

El grupo Caledonia en Uruguay tiene un número aproximado de 1100 trabajadores, de los cuales alrededor de 1000 son operarios y el resto son del área administrativa.

Al igual que en todas sus otras operaciones Caledonia organiza la producción por líneas y realiza la supervisión por procesos. Como se ha mencionado en el capítulo anterior, esto hace que la empresa desarrolle su máximo potencial de productividad y logre la mayor calidad posible.

Se trabaja en tres turnos de ocho horas diarias cada uno con un franco y medio semanal. Los empleados siempre mantienen el mismo puesto de trabajo excepto en los casos en que las circunstancias (ya sea a causa de picos en la demanda de un producto particular o por imperfecciones o mantenimiento de alguna línea) requieran de una movilidad interna. Existen cláusulas en el convenio colectivo que permiten dicha flexibilidad interna y que le permiten a Caledonia lograr satisfacer el mercado de la forma más eficiente. Nuevamente y como lineamiento del grupo Caledonia mundial, la movilidad interna (cuando es ocasional) se da dentro de los mismos procesos y en el mismo nivel jerárquico o hacia abajo y siempre dentro de la misma planta productora. También está contemplada una movilidad interna que se da a causa de promociones, esta implicaría un cambio jerárquico hacia arriba.

La estructura organizacional de Caledonia en Uruguay está dividida en 6 departamentos. A los ya mencionados para el caso argentino; finanzas, recursos humanos, operaciones, comercial y marketing le agrega un departamento de logística. Cada departamento cuenta con un gerente y estos reportan directamente a un gerente general de la operación uruguaya. El departamento de recursos humanos tiene bajo su órbita las áreas de reclutamiento y selección, remuneraciones, capacitación y desarrollo, promoción y también el área de relaciones laborales. Por lo que el organigrama quedaría formado de la siguiente forma:



3.3.1. Actores Internos:

Para el caso Uruguay se puede fácilmente observar que del lado empresario se encuentra Caledonia, representada por su gerente general. Del lado sindical se encuentran dos actores principales, por un lado está ONODRA, Organización Nacional de Obreros del Dulce y Ramas Afines, que representa a los trabajadores de dos fábricas, la de dulces y la de galletas, y por otra parte los colaboradores de la fábrica panificadora están representados por la Mesa Coordinadora de Sindicatos de Trabajadores de Panificadoras Industriales, conocida como Mesa Coordinadora del Pan.

3.3.1.1. Caledonia como actor:

Cuando se observa a Caledonia como uno de los actores principales del sistema de relaciones laborales, es importante hacer hincapié en que, a diferencia de lo que ocurre en Argentina, cuenta con tres plantas productoras. Esto afecta sustancialmente la forma de llevar a cabo las relaciones laborales puesto que una misma gerencia debe ocuparse de tres fábricas que además no están ubicadas en cercanía. Si bien es cierto que el avance de la tecnología y la comunicación reducen dicho impacto, la multiplicidad de plantas aún tiene un efecto en el día a día de la relación, haciéndola un tanto más distante entre la gerencia y los colaboradores.

La solución que encuentra Caledonia a este inconveniente es descentralizar la relación introduciendo una supervisora de personal por debajo de la gerencia de RRHH y un jefe de planta en cada fábrica. Si bien la gerente rota periódicamente entre las fábricas es imposible que entre en los detalles de las relaciones laborales y pueda ocuparse del planeamiento estratégico a la vez, por lo que necesita el apoyo de una supervisora. A su vez la inclusión de un jefe de planta en cada fábrica acorta más aún las distancias debido a que está dentro de la factoría todos los días facilitando la resolución de problemas menores y la comunicación de aquello que no puede resolver por sí mismo a la gerencia. Por debajo del jefe de planta están los jefes de línea, que cumplen la misma función que el anterior pero a un nivel menor. De este modo se puede observar como a pesar de tener una gerencia muy centralizada la relación laboral no lo está, se delega a niveles inferiores los problemas más cotidianos dejando los de mayor relevancia e influencia sobre el accionar de la relación laboral a los niveles superiores.

Bajo la misma estructura se organiza la toma de decisiones dentro de la empresa: las jefaturas de menor rango, y que por tal abarcan a un menor número de trabajadores, toman decisiones del día a día que no afectan a la forma de funcionar ni a los resultados de las fábricas. Por ejemplo, si se trata de un inconveniente de un trabajador particular, quien mejor lo conoce y ve las causas y consecuencias de dicho inconveniente es el supervisor de la línea. Este no deja de lado los lineamientos generales de la empresa y la gerente, la cual lo asesora en el proceso de ser necesario. A medida que las decisiones a tomar abarcan a un mayor número de trabajadores y afecta en mayor medida el funcionamiento, de las plantas, son tomadas por las jefaturas de mayor rango hasta llegar a las decisiones estratégicas en donde la decisión la toma la gerente de RRHH.

En materia sindical, las decisiones son tomadas por la gerente de RRHH con el apoyo de la supervisora de personal y del jefe de planta cuando la medida involucra a la comisión interna. Pero cuando involucra a la cúpula sindical la decisión es tomada por un órgano tripartito conformado por la gerente de RRHH, el gerente general y el gerente corporativo para Latinoamérica, con lo que se puede ver el apoyo que dicha división corporativa da a las diferentes operaciones. Según indica la gerente del departamento: “las relaciones laborales no se delegan, estamos en el día a día” lo cual se ejemplificó explícitamente durante la entrevista ya que su celular llamaba constantemente con consultas de las jefaturas inferiores.

En todo proceso de toma de decisión existe un apoyo tanto de abajo como de arriba. El apoyo de abajo es en cuanto a información y datos relevantes al tema, mientras que el apoyo que proviene desde arriba se refiere a la toma de decisión en sí y a las formas de implementación y comunicación de dicha decisión.

La comunicación es un tema central para Caledonia Uruguay. La empresa cree que sin una buena comunicación se dificulta las relaciones laborales y se pierde la posibilidad de llevar a cabo buenas ideas e implementar las decisiones tomadas. Caledonia de Uruguay sigue los lineamientos corporativos adoptando la misma estructura de comunicación, a través de juntas, cartelería y folletería. Las juntas bien pueden ser generales, de línea o de gerentes, con diferente periodicidad y objetivos. Lo que tienen en común todas las reuniones: es la estructura, se comienza con una introducción a la agenda de la reunión, luego se lleva a

cabo la junta con sus respectivos temarios y se arma una agenda tentativa para la próxima reunión. Las mismas siempre incluyen una sección que consiste en cápsulas (poner nota al pie de que son las cápsulas) de seguridad o filosofía y valores de la empresa y finalmente se redactan y firman actas en las que se expone los contenidos tratados y los acuerdos alcanzados. La supervisora de personal explica que se incluyen cápsulas de seguridad “cápsulas de seguridad para hacer conciencia día tras día y de filosofía para transmitirlos valores e ideales de la empresa”.

Las juntas generales tienen una periodicidad de dos por año y tienen el fin de comunicarle a los colaboradores los objetivos para dicho período, los resultados obtenidos por la empresa (se analiza si los resultados obtenidos satisfacen los presupuestos) y luego se plantean los nuevos objetivos para el período siguiente. Este tipo de junta es exclusivamente comunicativa e incluye a todos los colaboradores de la empresa.

Las juntas de línea o equipo son de dos tipos: informativas y participativas. Las primeras informan a la línea de algunas decisiones tomadas por la gerencia o por los jefes de planta o línea. Las participativas incluyen a los miembros de la línea en el proceso de análisis de la producción. Con lo que se busca realizar un “group thinking” o “brainstorming” para obtener ideas que optimicen los procesos y condiciones de trabajo. Las decisiones tomadas en estas juntas son de fácil transmisión puesto que los destinatarios han participado del proceso de toma de decisión y ya conocen la información, por lo que no se necesitan procesos de comunicación formales. Estas juntas tienen una periodicidad semanal, lo que no quiere decir que haya una junta semanal por línea sino que todas las semanas se junta a una línea diferente.

Las juntas de gerentes tienen el objetivo de realizar un planeamiento estratégico, no tienen una periodicidad estipulada, pero tienen un mínimo de dos anuales. En estas se analizan los resultados obtenidos en el período anterior, se plantean los objetivos para el período siguiente y se estudian nuevas estrategias para lograrlos. Los resultados de dichas juntas se comunican al resto de los trabajadores mediante las juntas generales, a través del método de cascada (que incluye juntas de línea informativas) o mediante la cartelería.

La cartelería es un método de comunicación muy utilizado por Caledonia debido a que le permite estar constantemente transmitiendo ideas y valores a los trabajadores sin la necesidad de involucrar a una persona en el proceso. Al entrar a cualquiera de las fábricas se verán inmediatamente carteles, ya sea indicando los objetivos futuros de la empresa, las medidas de seguridad o también remarcando cuánto tiempo lleva la misma sin accidentes. Este tipo de comunicación es efectiva puesto que está presente durante toda la jornada laboral y al ser una imagen visual facilita la comprensión y retención por parte de los trabajadores.

Caledonia Uruguay tiene una política de puerta abiertas para los trabajadores, las puertas de las oficinas de personal están abiertas ante cualquier reclamo o duda que tengan los mismos. Lo que se ve claramente ejemplificado en las palabras de la gerente de RRHH cuando dice que: “Los delegados y el resto de los trabajadores tienen acceso al departamento de RRHH, a los jefes de planta, a la supervisora de personal como a la misma gerente. No así al gerente general ni al gerente corporativo, los cuales son preservados como estrategia de negociación con el sindicato exclusivamente.” Según ha indicado una delegada sindical de la fábrica de dulces: “Si el tema es sindical son los delegados los voceros de la gente, pero en general todos son accesibles y cualquiera puede acceder a ellos. Caledonia tiene el sistema que todo pasa por los supervisores así que a ellos debemos acudir.”

En cuanto a asesoramiento, la empresa cuenta con un estudio de abogados externo que le brinda apoyo según necesidad. En materia de relaciones laborales Caledonia Uruguay recibe el asesoramiento de la división corporativa para América Latina, la cual le da los lineamientos generales y ayuda directamente en temas puntuales, tales como la negociación colectiva. Como se ha dicho anteriormente, en temas que involucran a los sindicatos externos se observa la intervención del gerente general y del gerente corporativo de RRHH. La división corporativa también brinda apoyo en la implementación de lo que el gerente corporativo de RRHH denomina “cursos de formación sindical”. En ellos, los delegados serán instruidos por la empresa en materia de negociación y en sus derechos y obligaciones. Estos cursos tendrán el consentimiento de las cúpulas sindicales y no tendrán la intención de influenciar a los delegados sino simplemente mejorar los procesos de negociación.

Caledonia cree que la capacitación de los jefes de planta y de línea en materia de RRLD es de gran importancia, puesto que no existe mejor manera de solucionar los conflictos laborales que evitarlos. Son dichos jefes quienes tienen la capacidad de ver venir los problemas e interceder a tiempo para evitarlos, por lo que necesitan capacitación en materia laboral para poder hacerlo.

Existen también otros dos sistemas de desarrollo para el personal, uno que incluye cursos institucionales y otro que consiste en cursos técnicos. Los institucionales son llevados a cabo por el área de capacitación y desarrollo y se dictan cursos de bienvenida, de jefe, la semana de la seguridad y la de medioambiente. Los cursos técnicos son coordinados por los supervisores de capacitación e incluyen temas tales como manejo de ingredientes, procesos, amasado, horneado, etc.

Caledonia de Uruguay es miembro de la Cámara Industrial de Alimentos Envasados (CIAE) la cual es a su vez miembro de la Cámara de Industrias del Uruguay (CIU) que está conformada por 52 gremiales. La CIAE agrupa a la gran mayoría de las empresas que pertenecen al Subgrupo 07, Capítulo A. Dulce, chocolates, golosinas, galletitas y alfajores. Panificadoras y otros productos alimenticios del Grupo N° 1 "Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabacos". Cabe mencionar la existencia del Centro de Industriales Panaderos del Uruguay dentro del mismo grupo del consejo de salario.

La CIAE asocia tanto a empresas multinacionales y líderes en el mercado alimenticio, como es Caledonia, pero también tiene socios muy pequeños que viven realidades muy diferentes, lo cual le da un poder e importancia preponderante a la misma. El poder de conflicto de la CIAE es muy grande, pudiendo detener al subgrupo del consejo de salarios casi en su totalidad, lo cual le da fuerza no únicamente ante la parte sindical sino también frente al estado. El hecho de asociar en gran medida al subgrupo 7 le da a la cámara una legitimidad tal que hace que sus decisiones sean tomadas muy en cuenta por las contrapartes.

A pesar de tener socios de muy diferentes índole, la cámara tiene una unidad fuerte y un grado de respeto por las preferencias de las mayorías, pero también de las minorías muy alto. Esto ocurre debido a que es consciente de que si dicho respeto no se cumple se

aumentan las fisuras internas, con lo que se pierde legitimidad en los pedidos y con ello poder. La cámara es consciente también de la posibilidad de una inminente ruptura de la misma lo cual también tendrá como consecuencia una disminución en la capacidad de negociación y de la legitimidad de los representantes. Por estas razones la CIAE respeta las preferencias de todos sus asociados independientemente del tamaño e importancia de los mismos y con dicho respeto obtiene legitimidad y poder de negociación.

A su vez la CIU, cámara que asocia a gremiales industriales (52 cámaras) también actúa como un agente del sistema de relaciones laborales, en este caso no como representantes sino como una institución que brinda servicios a sus socios y lanza diferentes iniciativas. Algunos claros ejemplos de esto se encuentran en la página web de la cámara, donde se brindan servicios tales como cursos, certificación de anticipo de IVA, servicios para las operaciones de comercio exterior, etc. Además se promocionan iniciativas tales como “la iniciativa de CIU para contratar jubilados”. De esta forma se ve como la CIU se comporta como una institución social, que brinda apoyo y brinda beneficios para sus asociados.

3.3.1.2. Sindicatos como Actores:

Como se ha mencionado anteriormente en este capítulo, Caledonia de Uruguay tiene la particularidad de trabajar con dos diferentes sindicatos madre, la Organización Nacional de Obreros del Dulce Ramas y Afines (ONODRA) que está presente en la fábrica de dulces y en la de galletas y la Mesa Coordinadora de Sindicatos de Trabajadores de Panificadoras Industriales (en adelante Mesa Coordinadora del Pan) la cual se encuentra en la fábrica panificadora. La sindicalización alcanza a todos los empleados de la empresa exceptuando a los jerárquicos, con lo que Caledonia tiene un número aproximado de 1000 empleados sindicalizados. A pesar de trabajar con dos sindicatos madres es importante remarcar que cada fábrica tiene un solo comité de base: “En nuestro caso somos un sindicato único (pertenecemos a un gremio madre) que es ONODRA.” Comentó una delegada sindical de ONODRA.

La multiplicidad sindical hace que no se pueda llevar a cabo una única estrategia por parte de la empresa, puesto que cada asociación cuenta con su propia historia y sus formas de negociar y actuar. Las comisiones de base tienen un grado de autonomía alto respecto de

los sindicatos madre, tienen libertad de composición y acción excepto cuando se negocia el convenio colectivo.

El análisis del sector sindical se realizará sindicato por sindicato de manera vertical. Se comenzará desarrollando ONODRA como sindicato madre y luego la comisión de base y en segundo lugar la Mesa Coordinadora del Pan y su comité de empresa.

ONODRA es el sindicato que representa a los trabajadores de las plantas productoras de dulces y de galletas, teniendo en cada una de estas fábricas una comisión de base. Esta asociación fue fundada el 3 de diciembre de 1943 y cuenta en la actualidad con 600 afiliados, su historia hace que sea un sindicato bien organizado y con objetivos claros. Es una asociación sindical del tipo vertical, que agrupa a trabajadores, como lo indica su nombre, de la industria del dulce y ramas afines. ONODRA no agrupa a todos los trabajadores de la industria ni tampoco a todos los trabajadores de la empresa, con lo que se puede observar fácilmente la existencia de libertad sindical propiamente dicha en el sistema laboral uruguayo.

Al estar presente en dos de las tres fábricas y contar con casi 70 años de trayectoria tiene una alta legitimidad y representatividad sobre los trabajadores. Dicho sindicato tiene una muy alta injerencia en el desarrollo de las relaciones laborales dentro de Caledonia de Uruguay en particular y también en la categoría 1 subgrupo 7 del consejo de salarios.

Las comisiones de base de ONODRA tienen la particularidad de tener una historia prolongada dentro de la empresa, lo que hace que las partes se conozcan mejor y facilita la comunicación y negociación. Existe cierta línea de trabajo que se mantiene dentro de las diferentes comisiones de base. En palabras de la gerente de RRHH “ONODRA tiene más historia, por lo que es más consecuente. [...] Facilita el trabajo.” Un claro ejemplo de esto es el hecho que la cantidad de delegados tiene un tope máximo y se mantiene generalmente en el mismo número: “En este momento hay 6, y con un máximo de 8” comentó una delegada sindical y las palabras de la gerente de RRHH también reafirman esta idea: “Mantiene número constante y cuando cambia el comité siempre queda algún delegado del comité anterior, facilita el trabajo.”

Los delegados de ONODRA son electos en comisiones abiertas, directas, y el formato de la elección varía según la fábrica. La de dulces se hace a través del voto secreto y voluntario, en cambio en la fábrica de galletas el voto es a mano alzada en una reunión general de todos los trabajadores sindicalizados. Hecho que demuestra el grado de autonomía que tienen los comités respecto del sindicato madre. En cuanto a la forma de presentación de los candidatos también varía según el comité y también en cada elección: “Mediante elecciones, estas serán por lista o por plancha, dependiendo de la cantidad de listas, del comité del que se trate y de cada elección en particular.” Comentó un miembro del sindicato al ser cuestionado por las formas de elecciones.

Las comisiones internas de ONODRA no cuentan con un espacio físico para el desarrollo de la actividad sindical interna, pero el sindicato madre sí cuenta con una oficina y lugar de trabajo para el desarrollo de los plenarios y de otras juntas intra-sindicales comentó una delegada sindical. El convenio colectivo estipula que los comités tienen una cantidad de horas sindicales que equivalen a 30 minutos mensuales por cada empleado con un tope de 100 horas. Estas horas se cuentan por cada delegado afectado a tareas sindicales y no el comité como un grupo, es decir que si se reúnen 5 delegados durante 1 hora se computan 5 horas. Si bien tienen horas sindicales, los miembros de las comisiones internas forman parte de las líneas de producción como cualquier otro trabajador pero se pueden ausentar del puesto de trabajo conforme lo dispone el convenio colectivo. Deben cumplir con el procedimiento indicado en el mismo, deben dar 48 horas de previo aviso y presentar certificación de asistencia a reuniones o actividades sindicales. “En las fábricas no se cuenta con espacio físico propio, a nivel del gremio tenemos una casa sindical. Los aportes se reciben de los propios afiliados, se te retiene una hora de tu salario por mes, de ese monto una parte va a ONODRA y otra queda en el comité.” (Comentario de la delegada sindical de ONODRA en la fábrica de dulces al ser interrogada sobre los recursos con que cuenta la comisión y el sindicato madre.)

La representación de los trabajadores se da en dos distintos niveles. Un primero y menos pujante a nivel de los delegados, quienes tienen la tarea de representar a los trabajadores principalmente ante la empresa pero también accesoriamente ante el sindicato madre. Deben representar los intereses de los trabajadores ante la empresa, elevando pedidos

grupales y negociando por mejoras en las condiciones de trabajo. Pero a la vez también deben representar a los mismos ante el sindicato madre, indicando a sus líderes las preferencias y necesidades de los trabajadores. En un segundo nivel y con mayor injerencia se encuentra el sindicato madre quien representa a los trabajadores ante la empresa en negociaciones colectivas formales, como ser rondas salariales o al momento de concretar nuevos convenios colectivos. Vale la pena aclarar que la representación que ejercen los delegados sindicales ante la empresa es por cuestiones particulares de sus representados y no por cuestiones generalizadas de toda la categoría de la industria, para ello ejerce su representación el sindicato madre y la parte sindical de la comisión negociadora tripartita.

En cuanto a la forma de toma de decisión por la parte sindical, existen nuevamente los dos mismos niveles. En un grado inferior y con menor grado de agrupación se encuentran los comités de base, los cuales tienen un grado limitado en cuanto a la toma de decisiones. Estos pueden formular propuestas hacia la empresa de modo formal, pero no puede exigir a través de la coerción y el poder que les da la representación de los trabajadores de dichas fábricas. Dichas propuestas también tiene un grado limitado de libertad puesto que para que puedan ser elevadas a la empresa primero deben ser aprobadas en asamblea general. Es decir que pueden formar opinión en los trabajadores e incentivarlos a que apoyen la moción, pero sin ese soporte de las bases la decisión no es ratificada y queda en la nada. Al mismo tiempo el accionar de los delegados se ve limitado por la cláusula de paz del convenio colectivo la cual prohíbe por parte de los comités cualquier medida de fuerza que sea fuera de tiempos de negociación colectiva o rondas salariales. En un nivel más alto aparecen las decisiones de parte del sindicato madre, las cuales son tomadas por la mesa ejecutiva pero deben ser ratificadas en los plenarios con los delegados. Según comentó una delegada sindical al ser cuestionada por las formas de toma de decisión: “Las decisiones las toman generalmente los delegados de fábrica luego se realiza una asamblea buscando la aprobación o no del tema en cuestión. En el sindicato madre la toma la mesa ejecutiva y luego se consulta al plenario de delegados. Mediante asamblea con los trabajadores.” De esta manera se observa cómo que si las decisiones tomadas tanto por la cúpula sindical como por los delegados no son ratificados por las bases, ya sea directamente o a través de la representación, no llegarán a buen puerto. La decisión es formulada desde arriba hacia abajo pero debe ser ratificada necesariamente desde abajo hacia arriba.

En materia de capacitación y desarrollo de los delegados la comisión de base no recibe ningún servicio por parte del sindicato madre, pero si lo hace por parte de la central obrera el Pit-Cnt así como también una capacitación informal por parte de algunos compañeros con experiencia en el puesto. "Si, nuestra central de trabajadores el Pit-Cnt cuenta con el asesoramiento en todas las áreas que precisamos los afiliados. Y también las enseñanzas de compañeros sindicales más viejos." Contestó la delegada sindical al ser cuestionada al respecto de la capacitación que reciben.

La relación con la Mesa Coordinadora del Pan (fundada en el año 2005) es un tanto más compleja, debido a la escasa historia que tiene el mismo. Representa a los trabajadores de la planta panificadora que posee Caledonia en Uruguay, que es la de mayor tamaño e importancia en facturación de las tres que posee. En dicha fábrica al momento de la entrevista con el jefe de la planta había 290 empleados bajo convenio colectivo de trabajo. Como ya se ha mencionado anteriormente la corta historia de la Mesa Coordinadora del Pan hace que aún no esté muy bien organizada y que los lineamientos de la misma no sean tan claros o que en su defecto le cueste plasmarlos en los hechos prácticos. Es una asociación del tipo vertical, que agrupa a trabajadores de la industria panificadora, nuevamente no es el único sindicato presente en la industria ya que está el SUOPA.

La corta historia de la Mesa Coordinadora del Pan tanto dentro como fuera de la empresa hace que su peso específico dentro de la comisión negociadora no sea tan grande. Pero a pesar de que la injerencia de dicho sindicato no sea de gran amplitud, sí es importante remarcar las dificultades que encuentra Caledonia de Uruguay para negociar con la misma. La comunicación entre las partes se dificulta mucho a causa de constantes cambios dentro del comité de base, los cuales se llevan a cabo sin previo aviso, por lo que cada reunión es un tanto traumática. El comité de base cuenta en la actualidad con 8 miembros pero el número no está estipulado por lo que varía constantemente incluso llegando a contar con más miembros. Ese es otro punto que complica la comunicación ya que son muchas voces opinando y superponiéndose, y también le complica al mismo comité ponerse de acuerdo.

Los delegados de la Mesa Coordinadora del Pan son electos en una junta general de trabajadores, donde los candidatos se presentan individualmente para el cargo y el modo de votación es a mano alzada. El único requisito para la presentación de un candidato es que

debe de ser un afiliado al sindicato. Este es un proceso atípico ya que al no haber un número estipulado de delegados es difícil decidir quienes obtuvieron los votos suficientes para asumir el cargo de representante. Al final de la elección la base decide quienes quedan y estos asumen el rol de delegados, es importante remarcar nuevamente que es un proceso sumamente informal y también lo es la manera de comunicación de los resultados hacia la empresa.

Al igual que en el caso de ONODRA la comisión no tiene un espacio físico dentro de la empresa para la realización de actividades sindicales. Dicho comité tiene las mismas 100 horas sindicales que los de ONODRA y deben avisar a la empresa con 48 horas de anticipación cuando se van a ausentar del puesto de trabajo, cláusula que según comentó el jefe de la planta no se respeta. Es interesante remarcar el hecho de que las 100 horas se dividen por miembro que asiste a la reunión, por lo que si asiste un mayor número de delegados la misma reunión descontará una mayor cantidad de horas, por lo que nuevamente se observa que tener una comisión de base amplia perjudica tanto a la comisión como a la comunicación entre las partes. Esto también demuestra que es un sindicato “inmaduro” que no sabe dejar personalismos de lado para lograr el mayor bien común.

En la Mesa Coordinadora del Pan los trabajadores son representados análogamente que en ONODRA. Es decir que son representados tanto por los delegados como por la cúpula del sindicato. Los delegados son representantes de la base ante el empleador y también ante la cúpula sindical, transmitiendo a ambos las preferencias y necesidades de los trabajadores. Los delegados son representantes ante el empleador únicamente de condiciones o cuestiones que implican a trabajadores de la fábrica panificadora exclusivamente. A su vez la cúpula sindical o miembros de la mesa negociadora tri/bipartita son representantes de los trabajadores ante la empresa pero también ante el estado. Estos representan a la categoría completa de trabajadores, no únicamente a los miembros del equipo de trabajo de Caledonia.

La toma de decisión dentro de la Mesa Coordinadora del Pan también se puede agrupar en estos mismos dos niveles y de la misma manera que ocurre en ONODRA. En el nivel inferior de toma de decisión se encuentran los miembros de la comisión de base, estos formulan las propuestas o llevan las de miembros de la base a una junta donde se vota y

decide si seguir adelante con la propuesta o no. Lo mismo ocurre en el nivel superior, en la cúpula del sindicato, donde los miembros de la misma y de la mesa ejecutiva realizan propuestas que deben luego ser ratificados en las juntas plenarias de delegados. Nuevamente, como ocurre en ONODRA, dentro de la Mesa Coordinadora del Pan las decisiones son formuladas desde arriba hacia abajo pero debe necesariamente ser ratificadas desde abajo hacia arriba. En cuanto a las movilizaciones de la base o medidas de fuerza es el sindicato madre quien tiene el poder de decidir, ya que se aplica el mismo convenio colectivo que limita la acción colectiva en su cláusula de paz.

3.3.2. Procesos

3.3.2.1. Conflictividad laboral y Negociación Colectiva:

Del mismo modo que en el capítulo 3.2.2.1 el análisis de la conflictividad será realizado en dos categorías, por un lado la conflictividad de trabajadores fuera de convenio colectivo y por otra parte la de los colaboradores dentro de convenio colectivo de trabajo.

Si bien la capacidad de conflicto de los trabajadores fuera de convenio es muy baja sí tienen la posibilidad de realizar reclamos y conseguir respuestas favorables. Esto se debe a que Caledonia como empresa es receptiva de las necesidades y preferencias de sus colaboradores, por lo tanto responde a dichos pedidos siempre que sean razonables. Por lo que la estrategia que utilizan los miembros de este grupo de trabajadores es efectuar pedidos oportunamente, puesto que si se hacen continuamente la contraparte, en este caso Caledonia, desoír los mismos y por consiguiente el resultado obtenido por los trabajadores será negativo.

La capacidad de conflicto de los trabajadores dentro de convenio colectivo es alta a pesar de que los trabajadores de Caledonia se dividen en dos sindicatos. Esto se da ya que todos los trabajadores de la misma fábrica están agrupados bajo el mismo sindicato madre, existe una única comisión de base por planta fabril. Por lo que el nivel de acatamiento al llamado de una determinada acción colectiva es altísimo. Es de gran importancia mencionar que los motivos más comunes que disparan algún tipo de activismo colectivo son temas salariales y de condiciones de trabajo (de entre 24 puntos que se negocian colectivamente) según contestó una delegada sindical de una de las plantas de Caledonia en Uruguay: “Sobre todas las cosas se pelea por mejores condiciones de trabajo, en nuestro sector se realiza trabajo

repetitivo que te desgasta física y mentalmente. Lo segundo es lo salarial, se reclama condiciones dignas para vivir.” El tema salarial no está bajo la órbita de negociación de las comisiones de base, pero sí estas influyen internamente en sus respectivos sindicatos madres transmitiendo necesidades y preferencias de las bases a la cúpula. A pesar de no estar directamente vinculado con la comisiones de base, la puja salarial si está afectada por las mismas ya que son estas las que efectúan las muestras de poder ante la empresa, a través de algún tipo de activismo colectivo.

De este punto se desprende y es importante mencionar que dicha actividad colectiva, en donde ambos actores muestran sus cartas, se da en la práctica únicamente durante los consejos de salarios. No han existido muestras de poder de ningún actor fuera de los momentos de negociación colectiva.

Las muestras colectivas de poder o activismo colectivo son variadas y la decisión de llevarlas adelante es tomada desde la cúpula sindical que baja línea a las comisiones internas. Según respondió una delegada sindical al ser cuestionada al respecto: “Han existido medidas gremiales de todo tipo sobre todo cuando estamos en consejos de salarios. Por decisión de la mesa ejecutiva del gremio y se extiende a todos los comités(fábricas).En las fábricas son los delegados de las misma los que deciden las medidas.” La idea es propuesta desde arriba hacia abajo pero la misma debe ser apoyada por la base, no se les impone la obligación de realizar la medida de fuerza. Es también importante remarcar la evolución que ha tenido el activismo colectivo en Caledonia de Uruguay. Según las palabras de la gerente de recursos humanos el mismo se ha hecho cada vez más ingenioso y perjudicial para la empresa, de lo cual se infiere que el actor sindical está ganando terreno o peso en la balanza de poder. “Las medidas de fuerza son generalmente paros, no han existido aún tomas de establecimientos o medidas más drásticas. Pero la parte sindical se va poniendo cada vez más ingeniosa, por ejemplo en vez de parar una jornada laboral entera (por lo cual perderían el cobro del salario correspondiente a un día) realizan paros cada una hora, por lo cual si paran una hora cada vez pierden la mitad del día pero la empresa pierde la jornada entera debido al tiempo que lleva poner en funcionamiento la maquinaria y la fábrica en su totalidad.” Esto muestra a las claras la evolución que está teniendo la actividad colectiva sindical, que hace inclinar la balanza de poder hacia su lado,

o cuanto menos la está equilibrando, dependiendo de qué punto de vista se tenga. De este modo se puede ver una gran apreciación del poder sindical y de los trabajadores en su totalidad.

Es de gran valor remarcar la creciente intervención del ministerio de trabajo en conflictos laborales, ya sean individuales o colectivos. Según nos ha comentado uno de los jefes de planta: “Existe una creciente intervención del ministerio como agente mediador, en muchos casos por sanciones o despidos. Favorece a los sindicatos, este año tres cuartas partes de los fallos han sido a favor del sindicato o parte trabajadora.” Hecho que también empodera al actor sindical y por consiguiente a la parte trabajadora.

En materia de negociación colectiva se observa un sistema un tanto complejo y a veces difícil de comprender. Ya que es el gobierno desde su ministerio de trabajo quien instaura nuevamente en el año 2005 los consejos de salarios, que son obligatorios, por lo que sentarse a negociar no nace de la autonomía de las partes (como sería de esperar en un sistema de relaciones laborales liberal) sino como una imposición estatal. Estas reuniones tripartitas se realizan periódicamente según lo acordado en el convenio, el cual tiene fecha de vencimiento, momento en el que las partes comienzan a acordar uno nuevo. Otro aspecto peculiar del sistema de negociación es la presencia del estado en el mismo, ya que no participa activamente pero está presente en todo momento. También resulta extraño que la negociación se haga a nivel de cámara empresaria y cúpula sindical pero se firme a nivel de empresa, por lo que los aspectos generales de la rama de actividad se negocian en los consejos, pero a su vez existen cláusulas específicas para cada empresa o fábrica. Punto que se desprende de las siguientes palabras de la gerente de RRHH: “el convenio que se negocia es uno, pero se negocia dentro del mismo por subgrupo” o de las palabras del jefe de una de las fábricas: “Convenio de rama. Negocian condiciones a nivel de rama pero se firma a nivel de empresa. Temas generales de rama condiciones más específicas de empresa.” Por ejemplo el artículo en que se fija una fecha para la entrega del uniforme de verano o invierno se negocia a nivel de rama por la junta negociadora, ya que es un tema que compete a todas las empresas por igual, pero por ejemplo la entrega de algún tipo de canasta de fin de año se negocia a nivel de empresa, ya que cada una tendrá diferentes

producciones, entregando para el caso particular Caledonia una que comprende 25 artículos.

Es importante mencionar que el convenio colectivo de trabajo comprende al Grupo 1- Procesamiento y Conservación de Alimentos, Bebidas y Tabaco Subgrupo 07- Dulces, chocolates, golosinas, galletitas y alfajores, fideerías, panificadoras, yerba, café, té y otros productos alimenticios Capítulo- Dulces, chocolates, golosinas, galletitas y alfajores. Panificadoras y otros productos alimenticios, por lo que se desprende nuevamente que las tres plantas de Caledonia están sujetas al mismo convenio colectivo ya que las tres ramas de actividad están comprendidas en el mismo grupo. Hecho que nace de la fortuna al momento de la reinstauración de los consejos de salarios y clasificación de los grupos y subgrupos, no así de algún tipo de intervención de la empresa o parte sindical.

Es también significativo remarcar que el consejo de salario está compuesto por la parte sindical, que entre los dos sindicatos forman una comisión negociadora, se ponen de acuerdo y envían sus representantes al consejo. Por la parte empresaria la Cámara Industrial de Alimentos Envasados envía sus representantes (dentro de dicha cámara la empresa Caledonia tiene representantes y una injerencia preponderante, uno de los miembros de la comisión negociadora es miembro estable de Caledonia) y el Centro Industrial de Panaderos del Uruguay los suyos, y también el estado envía sus representantes, conformando el consejo negociador tripartito.

Pero la negociación colectiva no se da únicamente a nivel de convenio colectivo sino también en un nivel inferior en cada fábrica, la empresa realiza reuniones periódicas con las diferentes comisiones internas cada diez o quince días. En dichas reuniones se negocian temas tales como: “Sanciones, categorías, cuestiones de seguridad y beneficios adicionales” comentó la gerente de RRHH.

3.3.3. Conclusiones Parciales:

A modo de conclusión parcial es importante remarcar como la relación colectiva de trabajo se logra descentralizar sin eso significar delegar. Tanto Caledonia como ONODRA y la Mesa Coordinadora del Pan descentralizan su estructura, introduciendo jefaturas de rango

menor, dando participación a los jefes de planta y línea por una parte y a los delegados por la otra. Los mandos superiores tienen una relevancia sumamente importante, negociando condiciones generales y con mayores efectos sobre el funcionamiento de las plantas dejando para los mandos inferiores cuestiones del día a día. Es de gran relevancia también mencionar la presencia de 2 sindicatos madres y 3 comités de base independientes entre sí y por la parte empresaria la existencia de dos cámaras, lo que nuevamente da muestra de un grado de descentralización elevado.

Las negociaciones colectivas son llevadas a cabo por una mesa negociadora que está compuesta por los dos sindicatos, las dos cámaras empresarias y el ministerio de trabajo. La misma negocia las condiciones generales para todo el subgrupo 1 de consejo de salario y se deja lugar a una negociación de grado inferior, que incluye cláusulas más específicas, para cada empresa y su correspondiente comisión, lo que nuevamente da fe de la desconcentración de la relación laboral.

Existe un grado creciente de intervencionismo gubernamental en las relaciones de trabajo. Desde el año 2005 con la restauración de los consejos de salario el ministerio ha tenido presencia en las rondas negociales colectivas. Como se ha dicho previamente, esta presencia se limita únicamente a ver y controlar el proceso de negociaciones colectivas, pero en el último año se ha visto un incremento de la participación activa del ministerio en cuestiones más puntuales como ser despidos y sanciones de trabajadores. La participación del agente gubernamental ha ido inclinando la balanza de poder hacia el lado del trabajador ya que según comentó un jefe de planta ha fallado en tres cuartas partes de los pleitos a favor del mismo.

Por último es también importante remarcar como Caledonia de Uruguay aplica la ideología de la empresa como grupo mundial. Logra instaurar un grado de confianza mutuo entre la parte trabajadora y empresaria que ayuda a la convivencia y óptimo desempeño de la relación laboral. Con ONODRA la relación es fluida y cooperativa (excepto en momentos de negociaciones colectivas) ambas partes escuchan a la otra e intentan lograr acuerdos que favorezcan al conjunto, cediendo y negociando condiciones. Por otra parte si bien es cierto que la relación con la Mesa Coordinadora del Pan es un tanto dificultosa e imprevisible, el problema con esta no es de confianza sino de inmadurez sindical, puesto que cambia las

condiciones de negociación constantemente (no como una defensa ante desconfianza sino por falta de experiencia y saber qué es lo más conveniente para el sindicato). Por lo que es destacable que Caledonia de Uruguay logra llevar a cabo planes internacionales, sin que la coyuntura del país y sus condiciones lo impidan.



Universidad de
San Andrés

4. Consideraciones Finales

A modo de consideraciones finales se intentará responder las preguntas enunciadas como guía para el estudio y análisis realizado en el presente trabajo. Para lo cual se responderá en el siguiente orden: 1. ¿Cuáles son las principales diferencias en los sistemas de relaciones laborales de Argentina y Uruguay? 2. ¿Cómo se adapta el grupo económico Caledonia para trabajar dentro de dos sistemas de relaciones laborales diferentes? 3. ¿De qué manera afectan las diferentes regulaciones de los sistemas laborales al desarrollo de las relaciones industriales de un mismo grupo económico tanto en Argentina como en Uruguay? 4. ¿Puede Caledonia trabajar con la misma filosofía en los dos mercados laborales?

1.

La principal diferencia que se observa entre los sistemas de relaciones laborales argentino y uruguayo es la estructura sindical. Si bien la libertad sindical es una garantía expresada en ambos sistemas por las leyes de mayor jerarquía, esta no se cumple en la práctica en Argentina. Como se ha explicado en el capítulo 2.1.1.1. existe en el sistema laboral argentino un único sindicato con personería gremial, por lo que se observa en la práctica un sistema de “unicato”. En, como se explicó en el capítulo 2.2.1.1. cambio en el caso de Uruguay existe una libertad sindical que se puede transformar o no en pluralidad gremial (más de un sindicato por ámbito de acción), dejando siempre esta decisión a merced de la autonomía de los trabajadores.

Por otra parte se observa que si bien las organizaciones empresarias en ambos países son muy similares en cuanto a su estructura existen diferencias sustanciales en su accionar. En ambos países estas se establecen como asociaciones civiles y cumplen la función de representar al empresariado frente a otras empresas, sindicatos y el Estado. Ambas estructuras cuentan con una multiplicidad de asociaciones descentralizadas y superpuestas que se agrupan en asociaciones de mayor tamaño y centralización. La diferencia radica en la forma interna de actuar de las cámaras. Si bien no es una ley, comúnmente en Uruguay las asociaciones empresarias representan del mismo modo los intereses de las pequeñas, medianas y grandes empresas. En cambio en Argentina las cámaras empresarias se caracterizan por ser manejadas desde sus cúpulas (normalmente compuestas por

representantes de las grandes empresas) desoyendo las necesidades y preferencias de las empresas de menor envergadura.

En lo concerniente a la conflictividad se observa que si bien existen diferencias importantes entre ambos sistemas laborales hay un claro acercamiento de la brecha. En Uruguay los métodos de exteriorización son cada vez más ingeniosos y perjudiciales para la parte empresaria sin afectar en gran medida las jornadas perdidas. Lo mismo ocurre con la intervención del Ministerio de Trabajo, en Argentina la misma falla en la gran mayoría de los casos a favor del trabajador y en Uruguay en el último año un 75% de los casos han sido resueltos con igual resultado frente a menos de un 50% en los años previos. Con lo que se ve que los Ministerios de Trabajo de Argentina y Uruguay inclinan la balanza hacia el lado del trabajador.

Finalmente se observa que la negociación colectiva en ambos países es muy diferente. En Argentina los procesos de negociación se originan en la autonomía de las partes, nace como una necesidad tanto del trabajador como del empleador de fijar las reglas de juego. En Uruguay dichos procesos comienzan a través de una imposición del Poder Ejecutivo con la sanción de una ley de consejos de salarios, dejada sin efecto en la última dictadura y reinstaurada por decreto en el año 2005.

2.

Estar presente en dos países cultural y sociológicamente similares puede parecer una ventaja para un mismo grupo económico. Pero también trae inconvenientes puesto que como se vio en la respuesta anterior los sistemas de relaciones laborales funcionan de diferentes maneras. Razón por la cual Caledonia separa a las filiales de ambos países independientemente una de otra pero introduce una división corporativa que brinda apoyo y supervisión técnica a cada una. Esta división baja línea a cada establecimiento con la intención de mantener un accionar armónico, alinear y aprovechar la posibilidad de crear sinergias. A su vez las decisiones estratégicas de ambas filiales son tomadas por un órgano compuesto por el gerente de recursos humanos, el gerente general de la sucursal y el gerente corporativo de personal.

3.

Las diferencias en las regulaciones laborales de Argentina y Uruguay afectan en gran medida el accionar de Caledonia. El grupo económico debe adaptar cada una de sus filiales al contexto en el cual se encuentran, llegando al punto de tener que tenerlas independientes una de otra.

En Argentina Caledonia negocia y firma el convenio colectivo de trabajo a nivel de empresa en cambio en Uruguay el mismo se negocia a nivel de cámara pero es firmado y aceptado por las empresas individualmente. El convenio colectivo en Uruguay es de actividad pero con algunas cláusulas específicas para Caledonia, estas no se aplican a toda la actividad. El alto grado de centralización del sistema sindical argentino lleva a que Caledonia deba también centralizar las relaciones laborales (todo pasa por el jefe de personal) para así empoderar a sus representantes. En cambio en Uruguay el sistema sindical es descentralizado con lo que Caledonia puede también descentralizar la relación laboral y con ello ganar mayor flexibilidad. En Argentina el margen de error de la empresa en el manejo de la conflictividad, ya sea colectiva o individual, es mínimo. La empresa debe ser sumamente cuidadosa y llevar registros detallados informando a la delegación municipal del Ministerio de Trabajo acerca de cualquier decisión (sean advertencias, suspensiones, despidos, etc.) para minimizar los riesgos de litigio. En cambio en Uruguay, si bien tiene una tendencia decreciente, el margen de error es menor y el grado de intervención del Ministerio de Trabajo también.

El hecho de tener dos filiales totalmente independientes es beneficioso en el sentido de que cada una se puede adaptar a la realidad que vive pero a su vez impide la posibilidad de crear sinergias. Por lo cual, como se mencionó en la respuesta 2, Caledonia tiene una división corporativa que puede transferir conocimiento y experiencias de un país a otro.

4.

En el caso de Argentina Caledonia encuentra muy difícil aplicar la ideología del grupo a nivel mundial. El grado de centralización del sistema laboral hace que la confianza existente entre las partes, ya sea empresa-sindicato, empresa-federación o incluso trabajador-sindicato-federación sea muy baja. Por lo que sin el presupuesto básico que Caledonia como grupo económico mundial tiene para las relaciones laborales es muy difícil

que se cumpla con la ideología y filosofía de la misma. En cambio en Uruguay sí es posible aplicar dicha filosofía, ya que la confianza existente entre las partes permite desarrollar la misma forma que Caledonia como grupo mundial y con ella maximizar el bienestar del conjunto (trabajadores y empleador).



5. Bibliografía

- Adrián Goldin, *El Trabajo y los Mercados*, Ed. Eudeba, 1997
- Adrián Goldin, *Curso del derecho del trabajo y de la seguridad social*, ed. la ley, 2009
- (Adrián O. Goldín, p1,) p 9, p12
- Carlos Aldao Zapiola y Daniel Funes de Rioja, *Revista de Relasur*
- Carlos Aldao Zapiola, *Nuevas Formas de Solución para Nuevas Formas de Conflictos*
- Carlos Aldao Zapiola, *Diecinueve años de negociación colectiva en la Argentina (1975-1993.)* Ponencia oficial al XII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Buenos Aires, 1994
- Constitución Nacional Argentina
- Constitución Nacional Uruguay
- Informes Relasur, “Las relaciones laborales en Uruguay”, ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 1995
- Informes Relasur, “Las relaciones laborales en Argentina”, ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 1995
- Informes Relasur, “Las relaciones laborales en el Mercosur”, ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 1995
- Ley N°23551(Argentina)
- Ley N°17940 (Uruguay)
- Ley N° 10449 (Uruguay)
- Ralf Dahrendorf: *Sociedad y libertad*, 1966, Madrid, Ed. Tecnos, 1971, Pág. 182.)
- Supiot ¿Por qué un derecho del Trabajo?
- <http://www.trabajo.gov.ar/>
- <http://www.cgtra.org.ar/>
- <http://www.cgtra.org.ar/>
- <http://www.mtss.gub.uy/>
- <http://www.ucu.edu.uy>
- <http://www.pitcnt.org.uy>
- <http://www.ciu.com.uy>

Anexo 1:

Ley de Asociaciones Sindicales - Ley Nº 23.551

Reglamentación de la Ley Nº 23.551 (*)- Decreto Nº 467/88 (**)

(*) Ley Nº 23.551- Sanción: 23/3/88 -Promulgación: 14/4/88

Publicación: B.O. 22/4/88

(**) Decreto Nº 467/88- Fecha: 14/4/88- Publicación: B.O. 22/4/88

Los artículos del decreto han sido intercalados con las normas de la ley que reglamentan y son consignados con "(R)".

Título preliminar. De la tutela de la libertad sindical

ARTICULO 1º

La libertad sindical será garantizada por todas las normas que se refieren a la organización y acción de las asociaciones sindicales.

ARTICULO 2º

Las asociaciones que tengan por objeto la defensa de los intereses de los trabajadores se registrarán por esta ley.

(R) ARTICULO 1º

(art. 2º de la ley). A los fines de la ley se entiende por trabajador a quien desempeña una actividad lícita que se presta en favor de quien tiene facultad de dirigirla.

ARTICULO 3º

Entiéndese por interés de los trabajadores todo cuanto se relacione con sus condiciones de vida y de trabajo. La acción sindical contribuirá a remover los obstáculos que dificulten la realización plena del trabajador.

ARTICULO 4º

Los trabajadores tienen los siguientes derechos sindicales: a) constituir libremente y sin necesidad de autorización previa, asociaciones sindicales; b) afiliarse a las ya constituidas, no afiliarse o desafiliarse.

(R) ARTICULO 2º

(art. 4º, inc. b) de la ley).- La solicitud de afiliación de un trabajador a una asociación sindical sólo podrá ser rechazada por los siguientes motivos: a) incumplimiento de los requisitos de forma exigidos por los estatutos; b) no desempeñarse en la actividad, profesión, oficio, categoría o empresa que representa el sindicato; c) haber sido objeto de expulsión por un sindicato sin que haya transcurrido un año desde la fecha de tal medida; d) hallarse procesado o haber sido condenado judicialmente por la comisión de un delito en perjuicio de una asociación sindical de trabajadores si no hubiese transcurrido un lapso igual al plazo de prescripción de la pena contado desde que la sanción hubiera terminado de cumplirse.

La solicitud de afiliación deberá ser resuelta por el órgano directivo de la asociación sindical dentro de los treinta días de su presentación; transcurrido dicho plazo sin que hubiere decisión al respecto se considerará aceptada. La aceptación podrá ser revisada cuando, después de dispuesta

expresamente u operada por el transcurso del tiempo, llegare a conocimiento de las autoridades de la asociación alguno de los hechos contemplados en los incs. b), c) o d).

Si el órgano directivo resolviera el rechazo de la solicitud de afiliación, deberá elevar todos los antecedentes, con los fundamentos de su decisión a la primera asamblea o congreso, para ser considerado por dicho cuerpo deliberativo.

Si la decisión resultare confirmada, se podrá accionar ante la justicia laboral para obtener su revocación.

Para desafiliarse, el trabajador deberá presentar su renuncia a la asociación sindical por escrito. El órgano directivo podrá dentro de los treinta días de la fecha de recibida, rechazarla, si existiere un motivo legítimo para expulsar al afiliado renunciante.

No resolviéndose sobre la renuncia en el término aludido, o resolviéndose su rechazo en violación de lo dispuesto en el párrafo precedente, se considerará automáticamente aceptada, y el trabajador podrá comunicar esta circunstancia al empleador a fin de que no se le practiquen retenciones de sus haberes en beneficio de la asociación sindical.

En caso de negativa o reticencia del empleador, el interesado podrá denunciar tal actitud al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. c) reunirse y desarrollar actividades sindicales; d) peticionar ante las autoridades y los empleadores; e) participar en la vida interna de las asociaciones sindicales, elegir libremente a sus representantes, ser elegidos y postular candidatos.

(R) ARTICULO 3º

(art. 4º, inc. e), de la ley).- Para ejercer el derecho de elegir a sus representantes a través del voto, el trabajador deberá haberse desempeñado en la actividad, oficio, profesión, categoría o empresa durante los seis meses inmediatos anteriores a la fecha de la elección, salvo los supuestos del art. 6º de esta reglamentación.

ARTICULO 5º

Las asociaciones sindicales tienen los siguientes derechos: a) determinar su nombre, no pudiendo utilizar los ya adoptados ni aquellos que pudieran inducir a error o confusión; b) determinar su objeto, ámbito de representación personal y de actuación territorial; c) adoptar el tipo de organización que estimen apropiado, aprobar sus estatutos y constituir asociaciones de grado superior, afiliarse a las ya constituidas o desafiliarse; d) formular su programa de acción y realizar todas las actividades lícitas en defensa del interés de los trabajadores. En especial, ejercer el derecho a negociar colectivamente, el de participar, el de huelga y el de adoptar demás medidas legítimas de acción sindical.

ARTICULO 6º

Los poderes públicos y en especial la autoridad administrativa del trabajo, los empleadores y sus asociaciones y toda persona física o jurídica deberán abstenerse de limitar la autonomía de las asociaciones sindicales, mas allá de lo establecido en la legislación vigente.

ARTICULO 7º

Las asociaciones sindicales no podrán establecer diferencias por razones ideológicas, políticas, sociales, de credo, nacionalidad, raza o sexo, debiendo abstenerse de dar un trato discriminatorio a los afiliados.

Lo dispuesto regirá también respecto de la relación entre una asociación de grado superior y otra de grado inferior.

ARTICULO 8º

Las asociaciones sindicales garantizarán la efectiva democracia interna. Sus estatutos deberán garantizar: a) una fluida comunicación entre los órganos internos de la asociación y sus afiliados; b) que los delegados a los órganos deliberativos obren con mandato de sus representados y les

informen luego, de su gestión; c) la efectiva participación de los afiliados en la vida de la asociación, garantizando la elección directa de los cuerpos directivos en los sindicatos locales y seccionales; d) la representación de las minorías en los cuerpos deliberativos.

ARTICULO 9º

Las asociaciones sindicales no podrán recibir ayuda económica de empleadores, ni de organismos políticos nacionales o extranjeros.

Esta prohibición no alcanza a los aportes que los empleadores efectúen en virtud de normas legales o convencionales.

(R) ARTICULO 4º

(art. 9º de la ley). - Los aportes que los empleadores se comprometan a efectuar en el marco de convenios colectivos de trabajo serán destinados a obras de carácter social, asistencial, previsional o cultural, en interés y beneficio de los trabajadores comprendidos en el ámbito de representación de la asociación sindical.

Los fondos afectados a tal destino serán objeto de una administración especial, que se llevará y documentará por separado, respecto de la que corresponda a los demás bienes y fondos sindicales propiamente dichos.

De los tipos de asociaciones sindicales

ARTICULO 10º

Se considerarán asociaciones sindicales de trabajadores las constituidas por: a) trabajadores de una misma actividad o actividades afines; b) trabajadores del mismo oficio, profesión o categoría,

aunque se desempeñen en actividades distintas; c) trabajadores que presten servicios en una misma empresa.

ARTICULO 11º

Las asociaciones sindicales pueden asumir algunas de las siguientes formas: a) sindicatos o uniones; b) federaciones, cuando agrupen asociaciones de primer grado; c) confederaciones, cuando agrupen a las asociaciones contempladas en los incisos que preceden a éste.

De la afiliación y la desafiliación

ARTICULO 12º

Las asociaciones sindicales deberán admitir la libre afiliación, de acuerdo a esta ley y a sus estatutos, los que deberán conformarse a la misma.

(R) ARTICULO 5º

(art. 12 de la ley). - Las federaciones no podrán rechazar los pedidos de afiliación de las asociaciones de primer grado que representen a los trabajadores de la actividad, profesión, oficios o categoría previstos en el estatuto de la respectiva federación. Del mismo modo las confederaciones no podrán rechazar a las federaciones, sindicatos o uniones que reúnan las características contempladas en los estatutos de la respectiva confederación.

Las asociaciones sindicales de segundo o tercer grado podrán cancelar la afiliación de las asociaciones sindicales adheridas sólo por resolución adoptada por el voto directo y secreto del setenta y cinco por ciento de los delegados, emitido en congreso extraordinario convocado al efecto.

Las asociaciones sindicales podrán desafiliarse de las de grado superior a las que estuvieren adheridas, sin limitación alguna.

ARTICULO 13º

Las personas mayores de catorce años, sin necesidad de autorización, podrán afiliarse.

ARTICULO 14º

En caso de jubilación, accidente, enfermedad, invalidez, desocupación o servicio militar, los afiliados no perderán por esas circunstancias el derecho de pertenecer a la asociación respectiva, pero gozarán de los derechos y estarán sujetos a las obligaciones que el estatuto establezca.

(R) ARTICULO 6º

(Art. 14 de la ley). - Los trabajadores que quedaren desocupados podrán conservar su afiliación hasta una vez transcurridos seis meses desde la ruptura de la relación laboral. Dicho lapso se computará desde la finalización del mandato en el supuesto de aquellos trabajadores que desempeñen cargos representativos.

Salvo respecto de los desocupados a que se refiere el párrafo anterior, los estatutos podrán restringir, en el caso de los afiliados a que se refiere el art. 14 de la ley, el derecho de voto para elegir autoridades de la asociación sindical y el de postularse como candidatos para tales cargos, a excepción de las candidaturas para integrar órganos de fiscalización o de apoyo, no encargados de funciones de representación sindical, y las votaciones para elegir dichas autoridades.

ARTICULO 15º

El trabajador que dejare de pertenecer a una asociación sindical, no tendrá derecho al reintegro de las cuotas o aportes abonados. Lo dispuesto será aplicable a las relaciones entre asociaciones de diverso grado.

De los estatutos de grado

ARTICULO 16º

Los estatutos deberán ajustarse a lo establecido en el art. 8º y contener: a) denominación, domicilio, objeto y zona de actuación; b) actividad, oficio, profesión o categoría de los trabajadores que represente; c) derechos y obligaciones de los afiliados, requisitos para su admisión y procedimiento para su separación, que garanticen el derecho de defensa; d) determinación de las autoridades y especificación de sus funciones con indicación de las que ejerzan su representación legal, duración de los mandatos, recaudos para su revocación y procedimientos para la designación y reemplazo de los directivos e integrante de los congresos; e) modo de constitución, administración y control del patrimonio social y su destino en caso de disolución y régimen de cotizaciones de sus afiliados y contribuciones; f) época y forma de presentación, aprobación y publicación de memorias y balances, órganos para su revisión y fiscalización; g) régimen electoral que asegure la democracia interna de acuerdo con los principios de la presente ley, no pudiendo contener como exigencia para presentar listas de candidatos a órganos asociacionales, avales que superen el tres por ciento (3%) de sus afiliados; h) régimen de convocatoria y funcionamiento de asambleas y congresos; i) procedimiento para disponer medidas legítimas de acción sindical; j) procedimiento para la modificación de los estatutos y disolución de la asociación.

(R) ARTICULO 7º

(art. 16 de la ley). - El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como autoridad de aplicación, controlará que los estatutos de las asociaciones sindicales satisfagan las exigencias del art. 16 de la ley cumpliendo con los recaudos contenidos en los artículos siguientes.

(R) ARTICULO 8º

(art. 16, incs. a) y b), de la ley). - El objeto, la zona de actuación y la actividad, oficio, profesión o categoría de trabajadores cuya representación se proponga la asociación sindical, deberán ser individualizados de modo tal que permitan una concreta delimitación entre los ámbitos personales y territoriales de las distintas asociaciones sindicales, a cuyo efecto el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá establecer una clasificación uniforme que facilite la identificación de los referidos ámbitos respetando la voluntad de los constituyentes o afiliados a la asociación.

(R) ARTICULO 9º

(art. 16, inc. c), de la ley). - En ningún caso una suspensión a un afiliado dispuesta por el órgano directivo de la asociación gremial de primer grado podrá exceder de noventa días ni ser dispuesta sin previa vista al afiliado, de los cargos en que se funda y otorgamiento de oportunidad suficiente para efectuar ofrecimiento de prueba, si fuere necesario, y su descargo.

La suspensión no privará al afiliado de su derecho a voto ni al ser candidato a cargos electivos, salvo cuando se fundara en el supuesto del inc. d) del art. 2º de la presente reglamentación, en cuyo caso durará el tiempo que dure el proceso o el plazo de prescripción de la pena si hubiere condena.

El afiliado suspendido podrá recurrir la medida disciplinaria ante la primera asamblea o congreso convocado por la asociación sindical, y tendrá derecho a participar en la sesión del cuerpo respectivo con voz y voto.

La expulsión del afiliado es facultad privativa de la asamblea o congreso extraordinario. El órgano directivo sólo está facultado para suspender preventivamente al afiliado cuando llegare a su conocimiento una causal de expulsión, pudiendo recomendarla a la asamblea o congreso en cuyo supuesto deberá elevar los antecedentes del caso. También en este supuesto el afiliado tendrá derecho a participar en las deliberaciones con voz y voto, si le correspondiere.

Los afiliados sólo serán pasibles de expulsión si se acreditare que se hallan comprendidos en algunos de los siguientes supuestos: a) haber cometido violaciones estatutarias graves o incumplido decisiones de los cuerpos directivos o resoluciones de las asambleas, cuya importancia justifique la medida; b) colaborar con los empleadores en actos que importen prácticas desleales declaradas judicialmente; c) recibir subvenciones directas o indirectas de los empleadores con

motivo del ejercicio de cargos sindicales; d) haber sido condenado por la comisión de delito en perjuicio de una asociación sindical; e) haber incurrido en actos susceptibles de acarrear graves perjuicios a la asociación sindical o haber provocado desórdenes graves en su seno.

La resolución que imponga la expulsión podrá ser revisada por la justicia laboral a instancia del afectado. Serán únicas causas de cancelación de la afiliación: a) cesar en el desempeño de la actividad, oficio, profesión, categoría o empresa previstos en el agrupamiento, exceptuando los casos determinados en el art. 14 de la ley y lo contemplado en el art. 6º de la presente reglamentación; b) mora en el pago de cuotas y contribuciones, sin regularizar esta situación en el plazo razonable en que la asociación sindical intime a hacerlo.

(R) ARTICULO 10º

(art. 16, inc. d), de la ley) Las sanciones a los miembros de los cuerpos directivos de la asociación sindical y de la federación deberán ser adoptadas en asambleas o congresos extraordinarios y por las causales que determine, taxativamente, el estatuto, con citación a participar en ellas al afectado, con voz y voto si le correspondiere.

El cuerpo directivo sólo podrá adoptar la medida de suspensión preventiva contra sus miembros, la que no podrá exceder el término de cuarenta y cinco días.

El cuerpo directivo será responsable de que, dentro de ese plazo, se realice la asamblea o el congreso extraordinario, para decidir en definitiva.

(R) ARTICULO 11º

(art. 16, inc. f), de la ley) El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social establecerá qué registros de sus actos y cuentas deberán llevar las asociaciones sindicales, en qué libros u otros soportes materiales deberán asentarlos y con qué formalidades deberán hacerlo.

Los ejercicios no superarán el término de un año. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social establecerá las características que deberán reunir los planes de cuentas.

La fiscalización interna de la gestión y el control de la administración del patrimonio social estarán a cargo de un órgano con composición adecuada y facultades a ese efecto.

(R) ARTICULO 12º

(art. 16, inc g), de la ley) - El régimen electoral estará contenido en un capítulo especial que deberá asegurar: a) que en aquellos congresos u otros cuerpos deliberativos creados por el estatuto, cuyos integrantes fueren elegidos por votación directa de los afiliados, la representación, por cada sección electoral, adopte algún sistema de proporcionalidad u otorgue a la primera minoría un número de cargos no inferior al veinte por ciento. Se podrá exigir a esta minoría, para obtener representación, un número de votos no inferior al veinte por ciento de los votos válidos emitidos; b) que en los sindicatos locales y seccionales, la elección de todos los integrantes de cuerpos directivos y órganos de fiscalización sea hecha por medio del voto directo y secreto de los afiliados.

(R) ARTICULO 13º

(art. 16, inc. h), de la ley). - Las asambleas o congresos ordinarios deberán ser convocados con no menos de treinta días de anticipación ni más de sesenta; los extraordinarios con no menos de cinco días. En ambos casos deberá existir una publicidad inmediata y adecuada de la convocatoria que asegure el conocimiento de los representantes sindicales incluyendo publicidad en la empresa, salvo que por razones de tiempo ello sea imposible, e incluya, para las asambleas, la exhibición en los lugares de trabajo, de folletos o carteles que mencionen el orden del día, el lugar de reunión de la asamblea y los requisitos para participar en ella y, para los congresos, comunicación a los delegados a dicho congreso u otro medio razonable de difusión previsto en el estatuto, con idénticas menciones a las previstas para las asambleas.

(R) ARTICULO 14º

(art. 16, inc. i), de la ley). - Las medidas de acción directa deberán estar previstas dentro de aquellas que permitan las leyes y las convenciones colectivas aplicables. Se deberá establecer cuáles son los órganos de la asociación sindical facultados para disponerla y el procedimiento para adoptar la decisión.

Dirección y administración

ARTICULO 17º

La dirección y administración serán ejercidas por un órgano compuesto por un mínimo de cinco (5) miembros, elegidos en forma que asegure la voluntad de la mayoría de los afiliados o delegados congresales mediante el voto directo y secreto.

Los mandatos no podrán exceder de cuatro (4) años, teniendo derecho a ser reelegidos.

(R) ARTICULO 15º

(art. 17 de la ley). - La elección se efectuará mediante el voto directo y secreto de los afiliados (art. 7º, inc. c), y art. 17), la fecha del comicio deberá fijarse con una anticipación no menor de noventa días de la fecha de terminación de los mandatos de los directivos que deban ser reemplazados. La convocatoria a elecciones deberá ser resuelta y publicada con una anticipación no menor de cuarenta y cinco (45) días a la fecha del comicio.

En la convocatoria deberán ser establecidos los lugares y horarios en que se efectuará el acto eleccionario, los que no podrán ser alterados.

En el supuesto que la asociación sindical no efectuare la convocatoria en los términos correspondientes, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá intimar a la entidad a hacerlo dentro del plazo que fije, transcurrido el cual, sin que la intimación haya sido correctamente cumplida, designará uno o más delegados electorales al solo efecto de realizar la convocatoria y

ejecutar los demás actos que hubiere menester para llevar adelante la elección, sustituyendo en ello a las autoridades sindicales (art. 56, inc. 4).

Se deberá confeccionar un padrón por orden alfabético y otro por establecimientos, con datos suficientes para individualizar a los afiliados y denominación y domicilio del establecimiento, donde trabajan o donde hayan trabajado por última vez durante el transcurso del año inmediato anterior.

Los padrones electorales y las listas oficializadas deberán encontrarse a disposición de los afiliados en el local o sede sindical con no menos de treinta (30) días de anticipación a la fecha de la elección. La oficialización de listas se regirá por las siguientes reglas: a) el pedido deberá ser presentado ante la autoridad electoral dentro del plazo de diez (10) días a partir de aquel en que se diera a publicidad la convocatoria; b) la solicitud debe ser acompañada con los avales exigidos por el estatuto, la conformidad de los candidatos expresada con su firma y la designación de uno o más apoderados; c) la autoridad electoral deberá entregar recibo de la solicitud de oficialización; d) la autoridad electoral deberá pronunciarse, mediante resolución fundada, dentro del plazo de cuarenta y ocho (48) horas de efectuada la solicitud.

El afiliado, en el acto de emitir su voto, deberá acreditar su identidad y suscribir una planilla como constancia.

Cuando las disposiciones estatutarias o la costumbre determinen que las listas de candidatos se distinguen por colores, números u otras denominaciones, la adjudicación de los mismos se efectuará teniendo en cuenta la agrupación que los hubiera utilizado anteriormente.

La elección se efectuará en una sola jornada, que deberá ser distinta a la designada para la celebración de una asamblea de la entidad, salvo que modalidades especiales de trabajo justifiquen extenderla o establecer el voto por correspondencia, supuesto éste en que deberán fijarse los recaudos necesarios para la identificación del votante, preservando el carácter secreto del voto.

Los apoderados de las listas oficializadas podrán designar uno o más fiscales para que asistan al acto de la elección desde su apertura hasta su cierre.

Deberá efectuarse un escrutinio provisorio que se hará en la misma mesa electoral, inmediatamente después de clausurado el comicio general, labrándose acta que será suscrita por las autoridades de la mesa electoral designadas por la autoridad electoral y los fiscales, quienes, además, podrán dejar constancia de sus observaciones.

Si se produjera una impugnación contra cualquiera de los actos del proceso electoral deberá expedirse la autoridad electoral. Si omitiera hacerlo en un plazo prudencial o su decisión fuera cuestionada, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá, si se advirtiera la verosimilitud de la impugnación y la posibilidad de frustración de derechos frente a la demora, suspender el proceso electoral o la puesta en posesión de los cargos de las nuevas autoridades hasta que se resuelva definitivamente la impugnación.

Cuando la elección deba producirse en un congreso de delegados deberán respetarse las reglas establecidas para su funcionamiento en este decreto.

ARTICULO 18º

Para integrar los órganos directivos, se requerirá: a) mayoría de edad; b) no tener inhabilidades civiles ni penales; c) estar afiliado, tener dos (2) años de antigüedad en la afiliación y encontrarse desempeñando la actividad durante dos (2) años.

El setenta y cinco por ciento (75%) de los cargos directivos y representativos deberán ser desempeñados por ciudadanos argentinos, el titular del cargo de mayor jerarquía y su reemplazante estatutario deberán ser ciudadanos argentinos.

(R) ARTICULO 16º

(art. 18 de la ley).- Se entenderá por inhabilitación penal las penas accesorias de inhabilitación absoluta o relativa, referida al impedimento a acceder a cargos electivos o empleo público, previstas en el Código Penal y leyes complementarias.

Se entenderá por inhabición civil las inhabilitaciones dispuestas judicialmente por aplicación de la Ley de Concursos o el Código Civil o cualquier otra norma de derecho privado.

De las asambleas o congresos

ARTICULO 19º

Las asambleas y congresos deberán reunirse: a) en sesión ordinaria, anualmente; b) en sesión extraordinaria, cuando los convoque el órgano directivo de la asociación, por propia decisión o a solicitud del número de afiliados o delegados congresales que fije el estatuto, el que no podrá ser superior al quince por ciento (15%) en asamblea de afiliados y el treinta y tres por ciento (33%) en asamblea de delegados congresales.

(R) ARTICULO 17º

(art. 19 de la ley). - Los congresos de las federaciones se integrarán con delegados elegidos por voto directo y secreto de los afiliados a los sindicatos adheridos en proporción al número de los afiliados cotizantes.

El número de delegados de un sindicato al congreso de la federación no podrá exceder del veinte (20%) por ciento del total de los delegados, cuando la federación esté integrada por más de cuatro (4) sindicatos adheridos.

La realización del temario de las asambleas y congresos ordinarios deberán ser comunicados a la autoridad de aplicación con una anticipación no menor de diez (10) días a la fecha de su celebración. En el caso de las asambleas o congresos extraordinarios, dicha comunicación, deberá ser efectuada inmediatamente después de su convocatoria y con una anticipación no menor de tres (3) días a la fecha de su celebración.

ARTICULO 20

Será privativo de las asambleas o congresos: a) fijar criterios generales de actuación; b) considerar los anteproyectos de convenciones colectivas de trabajo; c) aprobar y modificar los estatutos, memorias y balances; la fusión con otras asociaciones, afiliación o desafiliación a asociaciones, nacionales o internacionales. d) dar mandato a los delegados a congresos de asociaciones de grado superior y recibir el informe de su desempeño; e) fijar el monto de las cotizaciones ordinarias y extraordinarias de los afiliados.

(R) ARTICULO 18º

(art. 20, inc. c), de la ley). - Queda prohibida con la excepción contenida en el art. 36 de la ley, la adhesión a asociaciones nacionales o extranjeras, cuyos estatutos les permita participar en la dirección, administración o manejo patrimonial de las entidades a ellas adheridas o que admitan la facultad de disponer la intervención a sus organismos directivos.

Queda prohibida la fusión con asociaciones no sujetas al control del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

De la inscripción

ARTICULO 21º

Las asociaciones presentarán ante la autoridad administrativa del trabajo solicitud de inscripción haciendo constar: a) nombre, domicilio, patrimonio, y antecedentes de su fundación; b) lista de afiliados; c) nómina y nacionalidad de los integrantes de su organismo directivo; d) estatutos.

(R) ARTICULO 19º

(art. 21 de la ley). - La lista de afiliados debe contener la mención del lugar donde se desempeñan. La autoridad de aplicación podrá requerir la acreditación de que los afiliados se desempeñen,

efectivamente, en la actividad, oficio, profesión, categoría o empresa que sirvan para establecer el ámbito personal de la asociación sindical.

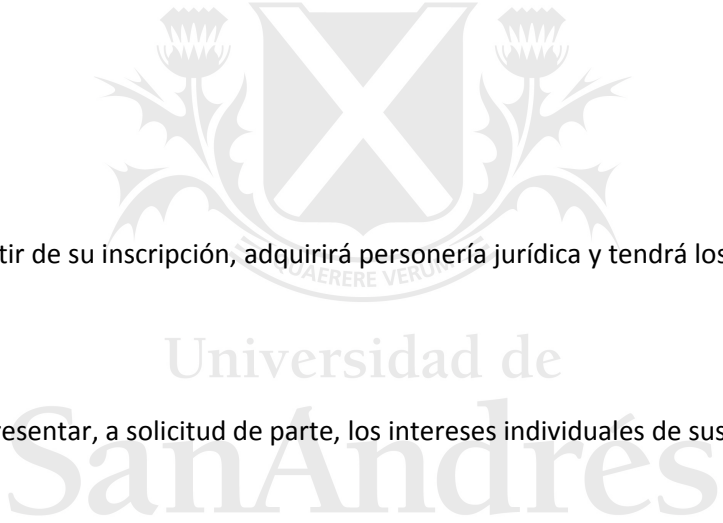
ARTICULO 22º

Cumplidos los recaudos del artículo anterior, la autoridad administrativa del trabajo, dentro de los noventa (90) días de presentada la solicitud dispondrá la inscripción en el registro especial y la publicación, sin cargo, de la resolución que autorice la inscripción y extracto de los estatutos en el Boletín Oficial.

De los derechos y obligaciones de las asociaciones sindicales

ARTICULO 23º

La asociación a partir de su inscripción, adquirirá personería jurídica y tendrá los siguientes derechos:

- 
- a) peticionar y representar, a solicitud de parte, los intereses individuales de sus afiliados;
 - b) representar los intereses colectivos, cuando no hubiere en la misma actividad o categoría asociación con personería gremial;
 - c) promover:
 1. La formación de sociedades cooperativas y mutuales.
 2. El perfeccionamiento de la legislación laboral, previsional y de seguridad social.

3. La educación general y la formación profesional de los trabajadores.

d) imponer cotizaciones a sus afiliados.

e) realizar reuniones o asambleas sin necesidad de autorización previa.

ARTICULO 24º

Las asociaciones sindicales están obligadas a remitir o comunicar a la autoridad administrativa del trabajo:

a) los estatutos y sus modificaciones a los efectos del control de la legalidad;

b) la integración de los órganos directivos y sus modificaciones;

c) dentro de los ciento veinte (120) días de cerrado el ejercicio, copia autenticada de la memoria, balance y nómina de afiliados;

d) la convocatoria a elecciones para la renovación de sus órganos en los plazos estatutarios;

e) los libros de contabilidad y registros de afiliados a efectos de su rubricación.

(R) ARTICULO 20º

(art. 24 de la ley). - Las asociaciones sindicales deberán comunicar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social:

a) Toda modificación de la integración de sus órganos directivos dentro de los cinco (5) días de producida.

b) La celebración de elecciones para la renovación de sus órganos directivos con una anticipación no menor de diez (10) días. Asimismo deberá remitir copia autenticada de la memoria, balance, informe del órgano de fiscalización y nómina de afiliados dentro de los ciento veinte (120) días de cerrado el ejercicio y/o dentro de los cinco (5) días de concluida la asamblea o congreso que trate el balance y memoria a que se refiere el inciso anterior, del acta respectiva.

De las asociaciones sindicales con personería gremial

ARTICULO 25º

La asociación que en su ámbito territorial y personal de actuación sea la más representativa, obtendrá personería gremial, siempre que cumpla los siguientes requisitos: a) se encuentre inscrita de acuerdo a lo prescripto en esta ley y haya actuado durante un período no menor de seis (6) meses; b) afilie a más del veinte por ciento (20%) de los trabajadores que intente representar. La calificación de más representativa se atribuirá a la asociación que cuente con mayor número promedio de afiliados cotizantes, sobre la cantidad promedio de trabajadores que intente representar.

Los promedios se determinarán sobre los seis (6) meses anteriores a la solicitud. Al reconocerse personería gremial, la autoridad administrativa del trabajo o judicial, deberá precisar el ámbito de representación personal y territorial. Estos no excederán de los establecidos en los estatutos, pero podrán ser reducidos si existiere superposición con otra asociación sindical.

Cuando los ámbitos pretendidos se superpongan con los de otra asociación sindical con personería gremial, no podrá reconocerse a la peticionante la amplitud de representación, sin antes dar intervención a la asociación afectada y proceder al cotejo necesario para determinar cuál es la más representativa conforme al procedimiento del art. 28. La omisión de los recaudos indicados determinará la nulidad del acto administrativo o judicial.

ARTICULO 26º

Cumplidos los recaudos, la autoridad administrativa del trabajo dictará resolución dentro de los noventa (90) días.

ARTICULO 27º

Otorgada la personería gremial se inscribirá la asociación en el registro que prevé esta ley, publicándose en el Boletín Oficial, sin cargo, la resolución administrativa y los estatutos.

ARTICULO 28º

En caso de que existiera una asociación sindical de trabajadores con personería gremial, sólo podrá concederse igual personería a otra asociación, para actuar en la misma zona y actividad o categoría, en tanto que la cantidad de afiliados cotizantes de la peticionante, durante un período mínimo y continuado de seis (6) meses anteriores a su presentación fuere considerablemente superior a de la asociación con personería preexistente.

Presentado el requerimiento del mismo se dará traslado a la asociación con personería gremial por el término de veinte (20) días, a fin de que ejerza su defensa y ofrezca pruebas.

De la contestación se dará traslado por cinco (5) días a la peticionante. Las pruebas se substanciarán con el control de ambas asociaciones. Cuando se resolviere otorgar la personería a la solicitante, la que la poseía continuará como inscripta.

La personería peticionada se acordará sin necesidad del trámite previsto en este artículo, cuando mediare conformidad expresa del máximo órgano deliberativo de la asociación que la poseía.

(R) ARTICULO 21º

(art. 28 de la ley). - Cuando dos asociaciones tuviesen igual zona de actuación, la asociación que pretenda la personería gremial deberá superar a la que con anterioridad la posea como mínimo en el diez (10%) por ciento de sus afiliados cotizantes.

ARTICULO 29º

Sólo podrá otorgarse personería 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.

ARTICULO 30º

Cuando la asociación sindical de trabajadores con personería gremial invista la forma de unión, asociación o sindicato de actividad y la peticionante hubiera adoptado la forma de sindicato de oficio, profesión o categoría, la personería podrá concedérsele si existieran intereses sindicales diferenciados como para justificar una representación específica y se cumplieren los requisitos exigidos por el art. 25 y siempre que la unión o sindicato preexistente no comprenda en su personería la representación de dichos trabajadores.

ARTICULO 31º

Son derechos exclusivos de la asociación sindical con personería gremial:

- a) defender y representar ante el Estado y los empleadores los intereses individuales y colectivos de los trabajadores;
- b) participar en instituciones de planificación y control de conformidad con lo que dispongan las normas respectivas;
- c) intervenir en negociaciones colectivas y vigilar el cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social;

d) colaborar con el Estado en el estudio y solución de los problemas de los trabajadores;

e) constituir patrimonios de afectación que tendrán los mismos derechos que las cooperativas y mutualidades;

f) administrar sus propias obras sociales y, según el caso, participar en la administración de las creadas por ley o por convenciones colectivas de trabajo.

(R) ARTICULO 22º

(art. 31 de la ley). - Para representar los intereses individuales de los trabajadores deberá acreditar el consentimiento por escrito, por parte de los interesados, del ejercicio de dicha tutela.

De las federaciones y confederaciones

ARTICULO 32º

Las federaciones y confederaciones más representativas adquirirán personería gremial en la condiciones del art. 25.

ARTICULO 33º

Se considerarán federaciones más representativas, las que estén integradas por asociaciones de primer grado que afilien a la mayor cantidad de los trabajadores cotizantes comprendidos en su ámbito.

Se considerarán confederaciones más representativas las que afilien a entidades con personería gremial que cuenten con la mayor cantidad de trabajadores cotizantes.

(R) ARTICULO 23º

(art. 33 de la ley). - La adhesión de un sindicato a una federación, o su retiro, deberá ser comunicado por ambos a la autoridad de aplicación, dentro del plazo de cinco (5) días de producido.

ARTICULO 34º

Las federaciones con personería gremial podrán ejercer los derechos que la presente ley acuerda a las asociaciones de primer grado con personería gremial, con las limitaciones que en relación a los respectivos sindicatos y federaciones establezcan los estatutos de las mismas.

Por su parte, las asociaciones de segundo y tercer grado podrán representar a las entidades de grado inferior adheridas a ellas, en toda tramitación de índole administrativa, pudiendo a tal efecto deducir y proseguir los recursos que fuese conveniente interponer y adoptar las medidas que hubiere menester para la mejor defensa de los derechos de las mismas.

ARTICULO 35º

Las federaciones con personería gremial podrán asumir la representación de los trabajadores de la actividad o categoría por ellas representadas, en aquellas zonas o empresas donde no actúe una asociación sindical de primer grado con personería gremial.

ARTICULO 36º

El máximo órgano deliberativo de las asociaciones sindicales de grado superior podrá disponer la intervención de las de grado inferior sólo cuando los estatutos consagren esta facultad y por las

causales que dichos estatutos determinen, garantizando el debido proceso. Esta resolución será recurrible ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo.

Del patrimonio de las asociaciones sindicales

ARTICULO 37º

El patrimonio de las asociaciones sindicales de trabajadores estará constituido por: a) las cotizaciones ordinarias y extraordinarias de los afiliados y las contribuciones de solidaridad que se pacten en los términos de la ley de convenciones colectivas; b) los bienes adquiridos y sus frutos; c) las donaciones, legados, aportes y recursos no prohibidos por esta ley.

ARTICULO 38º

Los empleadores estarán obligados a actuar como “agentes de retención” de los importes que, en concepto de cuotas de afiliación u otros aportes deban tributar los trabajadores a las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial.

Para que la obligación indicada sea exigible, deberá mediar una resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, disponiendo la retención. Esta resolución se adoptará a solicitud de la asociación sindical interesada. El ministerio citado deberá pronunciarse dentro de los treinta (30) días de recibida la misma. Si así no lo hiciera, se tendrá por tácitamente dispuesta la retención.

El incumplimiento por parte del empleador de la obligación de obrar como “agente de retención”, o -en su caso- de efectuar en tiempo propio el pago de lo retenido, tornará a aquél en deudor directo. La mora en tal caso se producirá de pleno derecho.

(R) ARTICULO 24º

(art. 38 de la ley). - Para que la obligación de retener sea exigible, la asociación sindical debe comunicar la resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que la dispone, con una antelación no menor a diez (10) días al primer pago al que resulte aplicable. La comunicación deberá ser acompañada de una copia autenticada de la referida resolución.

ARTICULO 39º

Los actos y bienes de las asociaciones sindicales con personería gremial destinados al ejercicio específico de las funciones propias previstas en los arts. 5º y 23, estarán exentos de toda tasa, gravamen, contribución o impuesto. La exención es automática y por la sola obtención de dicha personería gremial.

El Poder Ejecutivo nacional, gestionará con los gobiernos provinciales y por su intermedio con las municipalidades, que recepten en su régimen fiscal, el principio admitido en este artículo.

De la representación sindical en la empresa

ARTICULO 40º

Los delegados del personal, las comisiones internas y organismos similares, ejercerán en los lugares de trabajo o 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 actúe de oficio en los sitios mencionados y ante la asociación sindical; b) de la asociación sindical ante el empleador y el trabajador.

ARTICULO 41º

Para ejercer las funciones indicadas en el art. 40 se requiere: a) estar afiliado a la respectiva asociación sindical con personería gremial y ser elegido en comicios convocados por ésta, 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 existieren circunstancias atendibles que los justificarán.

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.

ARTICULO 42º

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.

(R) ARTICULO 25º

(art. 42 de la ley). - Si nada establecieran los estatutos:

- Los representantes del personal serán designados por un término de dos (2) años y podrán ser reelectos.
- Las elecciones deberán realizarse con no menos de diez (10) días de antelación al vencimiento del mandato de los que deban ser reemplazados.
- Su convocatoria deberá ser efectuada por la asociación sindical con personería gremial y deberá ser dada a publicidad, para conocimiento de todos los trabajadores del establecimiento o lugar de trabajo, con una anticipación no menor de diez (10) días al acto electoral.
- La designación de los miembros de los representantes del personal será notificada al empleador en forma fehaciente, por la asociación sindical representativa del personal del establecimiento dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de elección.

ARTICULO 43º

Quienes ejerzan las funciones a que se refiere el art. 40 de esta ley, tendrán derecho a:

verificar la aplicación de las normas legales o convencionales, pudiendo participar en las inspecciones que disponga la autoridad administrativa del trabajo;

ARTICULO 26º

(art. 43, inc. a), de la ley). - La verificación que efectuó el delegado se limitará a la comprobación del cumplimiento de la legislación laboral y previsional.

Deberá ser acompañado para la verificación por los inspectores de la autoridad de aplicación respectiva, y actuará solo como veedor.

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.

(R) ARTICULO 27º

(art. 43, inc. C), de la ley). – Se entiende que existe necesidad de formular una reclamación cuando, a propósito del ejercicio de la función prevista en el art. 43, inc. C), de la ley, se ha suscitado una controversia con el empleador, circunstancia ante la cual el delegado procederá a comunicar lo ocurrido, de inmediato, al órgano competente de la asociación sindical a fin de que éste disponga formalizar la reclamación, si, a su juicio, ello correspondiere.

ARTICULO 44º

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 necesario;

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.

(R) ARTICULO 28

(art. 44, inc. c), de la ley). - Mientras el delegado permanezca en su función, el empleador podrá reducir o aumentar el crédito de horas mensuales retribuidas, en tanto iguale o supere la cantidad que establezca la convención colectiva aplicable.

ARTICULO 45º

A falta de normas en las convenciones colectivas o en otros acuerdos, el número mínimo de 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, o 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 (1) delegado por turno como mínimo.

Cuando la representación sindical esté compuesta por tres o más trabajadores, funcionará con cuerpo colegiado. Sus decisiones se adoptarán en la forma que determinen los estatutos.

ARTICULO 46º

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.

De la tutela sindical

ARTICULO 47º

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 sumarísimo establecido en el art. 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.

ARTICULO 48º

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, dejarán de prestar servicios, tendrán derecho a gozar de licencia automática sin goce de haberes, a la reserva del puesto y ser reincorporados 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 art. 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 sus mandatos y hasta un (1) año más, salvo que mediare justa causa.

ARTICULO 49º

Para que surta efecto la garantía antes establecida se deberán 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 telegrama o carta documento u otra forma escrita.

ARTICULO 50º

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 cuya postulación no hubiera 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.

(R) ARTICULO 29º

(art. 50 de la ley). - El trabajador se tendrá por postulado como candidato a partir del momento en que el órgano de la asociación sindical, con competencia para ello, tenga por recibida la lista que lo incluye como candidato, con las formalidades necesarias para pasar a expedirse acerca de su oficialización. La asociación sindical deberá comunicar tal circunstancia a cada empleador cuyos dependientes estén postulados indicando los datos personales, el cargo al cual aspiran y la fecha de recepción.

Deberá asimismo, emitir para cada candidato que lo solicite, un certificado en el cual conste dichas circunstancias. Este certificado deberá ser exhibido al empleador por el candidato que comunique por sí su postulación.

Se considerará definitiva la decisión de no oficializar una candidatura cuando ella agote la vía asociacional. Igual efecto a la no oficialización producirá la circunstancia de que el candidato incluido en una lista oficializada obtenga un número de votos inferior al cinco (5%) por ciento de los votos válidos emitidos.

ARTICULO 51º

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 antigüedad, se excluirá para la determinación de ese orden a los trabajadores que se encuentren amparados por la estabilidad instituida en esta ley.

ARTICULO 52º

Los trabajadores amparados por las garantías previstas en los arts. 40, 48 y 50 de la presente ley, no podrán ser despedidos, suspendidos 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 art. 47. El juez o tribunal interviniente, a pedido del empleador, dentro de 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 el 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 en 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 art. 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 indemnizaciones y salarios caídos allí previstas. El curso de la prescripción comenzará una vez que recayere pronunciamiento firme en cualquiera de los supuestos.

(R) ARTICULO 30º

(art. 52 de la ley). - La medida cautelar prevista por el art. 52, párrafo 1º in fine, podrá ser requerida por el empleador en momento en que surja o mientras perdure un peligro potencial para las personas, se desempeñen o no en la empresa (trabajadores, consumidores, proveedores, usuarios, etc.), los bienes, ya sean éstos materiales o inmateriales, usados, consumidos, producidos u ofrecidos por la empresa o el eficaz funcionamiento de ésta siempre que dicho peligro se evite o reduzca con la suspensión de la prestación laboral del titular de la garantía de estabilidad. El empleador podrá liberar de prestar servicios al trabajador amparado por las garantías previstas en los arts. 40, 48, ó 50, de la ley, en cuyo caso deberá comunicarlo, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas hábiles, al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y mantener el cumplimiento de la totalidad de los deberes que la ley o convenciones colectivas ponen a su cargo. Como consecuencia de la relación laboral; así como el de aquéllos que le impone el art. 44 de la ley de modo directo y los arts. 40 y 43 como correlato de los derechos del representante, cuando se tratare de un delegado en ejercicio de su función.

En este supuesto deberá promover dentro de los quince (15) días, ante juez competente acción declarativa para que se compruebe la concurrencia de los motivos fundados que autoriza el art. 78 de la Ley de Contrato de Trabajo, o en su caso, requerir la exclusión de la garantía con el alcance que justifique la causa que invoque. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá intimar a promover una de estas acciones al empleador que omitiera hacerlo dentro de este término, si hubiere razones para ello.

El representante electo, en ejercicio de su mandato o, concluido éste, mientras perdure la estabilidad garantizada por el art. 52 de la ley, podrá en caso de que el empleador lo despidiere, suspendiere, o modificare a su respecto las condiciones de trabajo, colocarse en situación de despido indirecto, si el empleador no hiciere efectiva la reinstalación o no restableciere las condiciones de trabajo alteradas, dentro del plazo que fije a ese efecto la decisión judicial firme que le ordene hacerlo.

Podrá ejercer igual opción, dentro del quinto día de quedar notificado de la decisión firme que rechazare la demanda articulada por el empleador para obtener la exclusión de la garantía.

Si el trabajador amparado por la garantía contenida en el art. 52 de la ley no fuera electo, la decisión judicial que declare, haciendo lugar a una acción o a una defensa no perdida la garantía, dispondrá de inmediato la obligación de reparar en los términos del párrafo cuarto del artículo reglamentado y, en su caso, se procederá a liquidar el importe correspondiente a dicha obligación en la etapa de ejecución de sentencia.

De las prácticas desleales

ARTICULO 53º

Serán consideradas prácticas desleales y contrarias a la ética de las relaciones profesionales del trabajo por parte de los empleadores, o en su caso, de las asociaciones profesionales que los representen:

- a) subvencionar en forma directa o indirecta a una asociación sindical de trabajadores;
- b) intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un ente de este tipo;

c) obstruir, dificultar o impedir la afiliación de los trabajadores a una de las asociaciones por ésta reguladas;

d) promover o auspiciar la afiliación de los trabajadores a determinada asociación sindical;

e) adoptar represalias contra los trabajadores en razón de su participación en medidas legítimas de acción sindical o en otras actividades sindicales o de haber acusado, testimoniado o intervenido en los procedimientos vinculados a juzgamiento de las prácticas desleales;

f) rehusarse a negociar colectivamente con la asociación sindical capacitada para hacerlo o provocar dilaciones que tiendan a obstruir el proceso de negociación;

g) despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal, con el fin de impedir o dificultar el ejercicio de los derechos a que se refiere esta ley;

h) negarse a reservar el empleo o no permitir que el trabajador reanude la prestación de los servicios cuando hubiese terminado de estar en uso de la licencia por desempeño de funciones gremiales;

i) despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los representantes sindicales que gocen de estabilidad de acuerdo con los términos establecidos por este régimen, cuando las causas del despido, suspensión o modificación no sean de aplicación general o simultánea a todo el personal;

j) practicar trato discriminatorio, cualquiera sea su forma, en razón del ejercicio de los derechos sindicales tutelados por este régimen;

k) negarse a suministrar la nómina del personal a los efectos de la elección de los delegados del mismo en los lugares de trabajo.

ARTICULO 54º

La asociación sindical de trabajadores o el damnificado, conjunta o indistintamente, podrán promover querrela por práctica desleal ante el juez o tribunal competente.

ARTICULO 55º

1. Las prácticas desleales se sancionarán con multas, que serán fijadas de acuerdo con los arts. 4º y siguiente de la Ley Nº 18.694 de Infracciones a las Leyes de Trabajo, salvo las modificaciones que aquí se establecen.

En el supuesto de prácticas desleales múltiples o de reincidencia, la multa podrá elevarse hasta el quíntuplo del máximo previsto en la Ley Nº 18.694.

2. Cuando la práctica desleal fuera cometida por entidades representativas de empleadores, la multa será fijada razonablemente por el juez hasta un máximo del equivalente al veinte por ciento (20%) de los ingresos provenientes de las cuotas que deban pagar los afiliados en el mes en que se cometió la infracción.

Los importes de las multas serán actualizados a la fecha del efectivo pago, de acuerdo con las disposiciones sobre índice de actualización de los créditos laborales. Cuando la práctica desleal pudiera ser reparada mediante el cese de la medida que la hubiere producido o la realización de los actos que resulten idóneos, conforme a la decisión calificadora, y el infractor mantuviera las medidas o dejare de cumplir los actos tendientes a la cesación de sus efectos, el importe originario se incrementará automáticamente en un diez por ciento (10%) por cada cinco (5) días de mora, mientras se mantenga el incumplimiento del empleador o entidad representativa de los empleadores.

Sin perjuicio de ello, el juez, a petición de parte, podrá también aplicar lo dispuesto por el art. 666 bis del Código Civil, quedando los importes, que así se establezcan en favor del damnificado.

3. El importe de las multas será percibido por la autoridad administrativa del trabajo e ingresado en una cuenta especial y será destinado al mejoramiento de los servicios de inspección del trabajo, a cuyo fin la autoridad administrativa tomará intervención en el expediente judicial, previa citación del juez.

4. Cuando la práctica desleal fuere reparada mediante el cese de los actos motivantes, dentro del plazo que al efecto establezca la decisión judicial, el importe de la sanción podrá reducirse hasta el cincuenta por ciento.

De la autoridad de aplicación

ARTICULO 56º

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación será la autoridad de aplicación de la presente ley y estará facultado para:

1. Inscribir asociaciones, otorgarles personería gremial y llevar los registros respectivos.
2. Requerir a las asociaciones sindicales que dejen sin efecto las medidas que importen:
 - a) violación de las disposiciones legales o estatutarias;
 - b) incumplimiento a disposiciones dictadas por la autoridad competente en el ejercicio de facultades legales.
3. Peticionar en sede judicial la suspensión o cancelación de una personería gremial o la intervención de una asociación sindical, en los siguientes supuestos:
 - a) incumplimiento de las intimaciones a que se refiere el inc. 2, de este artículo;

b) cuando haya comprobado que en las asociaciones se ha incurrido en graves irregularidades administrativas. En el proceso judicial será parte la asociación sindical afectada. No obstante lo antes prescripto, cuando existiera peligro de serios prejuicios a la asociación sindical o a sus miembros, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación podrá solicitar judicialmente medidas cautelares a fin que se disponga la suspensión en el ejercicio de sus funciones de quienes integran el órgano de conducción y se designe un funcionario con facultades para ejercer los actos conservatorios y de administración necesarios para subsanar las irregularidades que determinan se adopte esa medida cautelar.

4. Disponer la convocatoria a elecciones de los cuerpos que en las asociaciones sindicales de trabajadores tienen a su cargo el gobierno, la administración y la fiscalización de los actos que realicen estos últimos, como así también ejecutar los demás actos que hubiere menester para que mediante el proceso electoral se designen a los integrantes de esos cuerpos. Al efecto asimismo podrá nombrar las personas que deban ejecutar esos actos. Todo ello cuando el órgano de la asociación facultado para ejecutarlo, después que hubiese sido intimidado para que lo hiciera, dentro de un lapso determinado, incumpliera el requerimiento.

En caso de que se produjere un estado de acefalía con relación a la comisión directiva de una asociación sindical de trabajadores o al órgano que tenga asignadas las funciones propias de un cuerpo de conducción, y en tanto en los estatutos de la asociación de que se trate o en los de la federación de la que ésta forme parte, no se haya previsto el modo de regularizar la situación, la autoridad de aplicación también podrá designar un funcionario para que efectúe lo que sea necesario para regularizar la situación. Por su parte si el órgano encargado de convocar a reunión de la asamblea de la asociación o al congreso de la misma, no lo hubiere hecho en el tiempo propio, y ese órgano no dé cumplimiento a la intimación que deberá cursársele para que lo efectúe, la autoridad de aplicación estará facultada para hacerlo para adoptar las demás medidas que correspondan para que la reunión tenga lugar.

(R) ARTICULO 31º

(art. 56 de la ley). - Cuando el trabajador amparado por las garantías previstas en los arts. 40, 48 ó 50 de la ley, incurriere, en ocasión del desempeño de sus funciones sindicales, en alguno de los incumplimientos o violaciones a que se refiere el inc. 2 del art. 56 de la ley o realizare algún acto perjudicial para el funcionamiento eficaz de la empresa, el empleador podrá solicitar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el ejercicio de las facultades que a éste acuerdan los incs. 2) y 3) de

dicho artículo a cuyo efecto el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social intimará al órgano de conducción de la asociación sindical a disponer, en el marco de las facultades que a dicho órgano de conducción le asigne el estatuto, lo necesario para hacer cesar las conductas denunciadas.

ARTICULO 57º

En tanto no se presente alguna de las situaciones antes previstas, la autoridad administrativa del trabajo no podrá intervenir en la dirección y administración de las asociaciones sindicales a que se refiere esta ley, y en especial restringir el manejo de los fondos sindicales.

ARTICULO 58º

El control de las asociaciones sindicales, aunque hubieren obtenido personería jurídica en virtud de las disposiciones del derecho común, estará a cargo exclusivo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación.

ARTICULO 59º

Para someter las cuestiones de encuadramiento sindical a la autoridad administrativa, las asociaciones interesadas deberán agotar previamente la vía asociacional, mediante el pronunciamiento de la organización gremial de grado superior a la que se encuentren adheridas, o a la que estén adheridas las federaciones que integren.

Si el diferendo no hubiera sido resuelto dentro de los sesenta (60) días hábiles, cualquiera de las asociaciones sindicales en conflicto, podrá someter la cuestión a conocimiento y resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, el que deberá pronunciarse dentro de los sesenta (60) días hábiles, rigiendo en caso de silencio lo dispuesto en el art. 10 de la Ley Nº 19.549 y su reglamentación. Agotado el procedimiento administrativo, quedará expedita la acción judicial prevista en el art. 52, inc. e).

La resolución de encuadramiento, emane de la autoridad administrativa del trabajo o de la vía asociacional, será directamente recurrible ante la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. La resolución que ponga fin al conflicto de encuadramiento sindical sólo tendrá por efecto determinar la aptitud representativa de la asociación gremial respectiva con relación al ámbito en conflicto.

ARTICULO 60º

Sin perjuicio de lo que dispongan los estatutos en los diferendos que puedan plantearse entre los afiliados a una asociación sindical de trabajadores y ésta, o entre una asociación de grado inferior y otra de grado superior será de aplicación lo dispuesto en el artículo anterior.

ARTICULO 61º

Todas las resoluciones definitivas de la autoridad administrativa del trabajo en la materia regulada por esta ley, una vez agotada la instancia administrativa, son impugnables ante la justicia, por vía de recurso de apelación o de acción sumaria, según los casos y en la forma establecida en los arts. 62 y 63 de la presente ley.

ARTICULO 62º

Será competencia exclusiva de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo conocer los siguientes casos:

- a) las acciones que promueva la autoridad administrativa del trabajo;
- b) los recursos contra resoluciones administrativas definitivas que decidan sobre otorgamiento, de personería gremial, encuadramiento sindical u otros actos administrativos de igual carácter, una vez agotada la instancia administrativa;

c) la demanda por denegatoria tácita de una personería gremial;

d) la demanda por denegatoria tácita de una inscripción;

e) las acciones de encuadramiento sindical que se promuevan por haber vencido el plazo establecido para que se pronuncie la autoridad administrativa, sin que ésta lo hubiera hecho;

f) los recursos previstos en el art. 36 de esta ley.

Las acciones de los incs. a), b), c), d) y e) del párrafo anterior se substanciarán por las normas del proceso sumario del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación.

En este proceso la cámara podrá ordenar las medidas para mejor proveer que considere convenientes. Asimismo proveerá la producción de las pruebas ofrecidas por las partes que sean conducentes, pudiendo disponer su recepción por el juzgado de primera instancia que corresponda, el que deberá elevar las actuaciones dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de finalizada su substanciación.

Las acciones previstas en los incs. c) y d) de este artículo deberán deducirse dentro de los ciento veinte (120) días hábiles del vencimiento del plazo otorgado a la autoridad administrativa para resolver.

Tratándose de recursos, éstos deberán ser fundados e interponerse ante la autoridad administrativa, dentro de los quince (15) días hábiles de notificada la resolución. Dentro de los diez (10) días hábiles contados desde la interposición del recurso, la autoridad administrativa deberá remitir a esa cámara las respectivas actuaciones. Cuando la decisión recurrida afecte los alcances de una personería, radicado el expediente en sede judicial, deberá darse traslado a las asociaciones afectadas, por el término de cinco (5) días.

ARTICULO 63º

1. Los jueces o tribunales con competencia en lo laboral en las respectivas jurisdicciones conocerán en:

a) las cuestiones referentes a prácticas desleales;

b) las acciones previstas en el art. 52;

c) en las acciones en el art. 47.

2. Estas acciones se substanciarán por el procedimiento sumario previsto en la legislación local.

ARTICULO 64º

Las asociaciones sindicales deberán adecuar sus estatutos a las disposiciones de la presente ley, dentro de los ciento ochenta (180) días de publicada su reglamentación, la que deberá ser dictada dentro de los noventa (90) días por el Poder Ejecutivo Nacional.

Mientras no se realice la mencionada adecuación y su aprobación por la autoridad administrativa, prevalecerán de pleno derecho las disposiciones de la presente ley sobre las normas estatutarias, en cuanto pudieren oponerse.

ARTICULO 65º

La presente ley entrará en vigencia al día siguiente de su publicación.

ARTICULO 66º

Derógase la Ley de Facto N° 22.105 y toda otra disposición que se oponga a la presente.

ARTICULO 67º

De forma.

(R) ARTICULO 32º

Los plazos indicados en días en este reglamento, se computarán en jornadas hábiles; del mismo modo aquellos establecidos en la ley reglamentada que revisten naturaleza procesal.



Universidad de
SanAndrés

Anexo 2:

Ley 17940 - Libertad Sindical - normas para su protección

Escrito por [APU](#) el 09/4/09 • En la Categoría [Leyes](#)

El Senado y la Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay, reunidos en Asamblea General,

DECRETAN:

Artículo 1º.- (Nulidad de los actos discriminatorios).- Declárase que, de conformidad con el artículo 57 de la Constitución de la República, con el artículo 1º del Convenio Internacional del Trabajo N° 98 (sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949) aprobado por la Ley N° 12.030, de 27 de noviembre de 1953, y con los literales a) y b) del artículo 9º de la Declaración sociolaboral del MERCOSUR, es absolutamente nula cualquier discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical de los trabajadores en relación con su empleo o con el acceso al mismo.

En especial, es absolutamente nula cualquier acción u omisión que tenga por objeto:

A) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato.

B) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales, fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Las garantías prescritas en la presente disposición, también alcanzan a los trabajadores que efectúen actuaciones tendientes a la constitución de organizaciones sindicales, dentro o fuera de los lugares de trabajo.

Artículo 2º. (Procedimiento).-

1) (Proceso general). La pretensión de reinstalación o de reposición del trabajador despedido o discriminado se tramitará por el proceso extraordinario (artículos 346 y 347 del Código General del Proceso). El tribunal dispondrá, si correspondiere, el cese inmediato de los actos discriminatorios cuando a juicio de dicho tribunal los hechos sean notorios.

2) (Proceso de tutela especial). La tutela especial procederá en caso de actos discriminatorios contra:

A) Los miembros (titulares y suplentes) de los órganos de dirección de una organización sindical de cualquier nivel.

B) Los delegados o representantes de los trabajadores en órganos bipartitos o tripartitos.

C) Los representantes de los trabajadores en la negociación colectiva.

D) Los trabajadores que hubieran realizado actividades conducentes a constituir un sindicato o la sección de un sindicato ya existente, hasta un año después de la constitución de la organización sindical.

E) Los trabajadores a los que se conceda tutela especial mediante negociación colectiva.

En estos casos, se aplicará el procedimiento y los plazos establecidos para la acción de amparo (artículos 4º a 10 de la Ley N° 16.011, de 19 de diciembre de 1988), con independencia de la existencia de otros medios jurídicos de protección.

El trabajador deberá fundamentar por qué sostiene que fue despedido o perjudicado por razones sindicales.

Corresponderá al empleador, debidamente notificado del contenido de la pretensión de amparo, probar la existencia de una causa razonable, relacionada con la capacidad o conducta del trabajador, o basada en las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, u otra de entidad suficiente para justificar la decisión adoptada.

Artículo 3º. (Disposiciones comunes a ambos procedimientos):

A) En todo caso que la sentencia a recaer constata la violación a cualquiera de las garantías prescritas en el artículo 1º de la presente ley, se dispondrá la efectiva reinstalación o reposición del trabajador despedido o discriminado, generándose en consecuencia a favor de éste el derecho a percibir la totalidad de los jornales que le hubiere correspondido cobrar durante el período que insuma el proceso de reinstalación y hasta que ésta se efectivice.

B) En los procedimientos a que refiere el artículo 2º de la presente ley, la legitimación activa corresponderá al trabajador actuando conjuntamente con su organización sindical.

C) El proceso se ajustará a los principios de celeridad, gratuidad, inmediatez, concentración, publicidad, buena fe y efectividad de la tutela de los derechos sustanciales.

D) Serán competentes los tribunales que, en su respectiva jurisdicción, entiendan en materia laboral.

E) El tribunal dispondrá de las facultades previstas en los numerales 3º y 5º del artículo 350 del Código General del Proceso

F) Las sanciones o conminaciones pecuniarias previstas en el artículo 374 del Código General del Proceso, serán independientes del derecho a obtener el resarcimiento del daño y su producido beneficiará a la parte actora.

G) La parte demandante estará exonerada del pago de tributos y costas.

Artículo 4º. (Licencia sindical).- Se reconoce el derecho a gozar de tiempo libre remunerado para el ejercicio de la actividad sindical. El ejercicio de este derecho será reglamentado por el Consejo de Salarios respectivo o, en su caso, mediante convenio colectivo.

Artículo 5º. (Sanciones administrativas).- El producido de la multa que aplique la Inspección General del Trabajo, por la infracción a las disposiciones de la presente ley, deberá destinarse a la implementación de la ley y a programas a cargo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, orientados a la erradicación del trabajo infantil, a la no discriminación en el empleo, a la formación profesional asociada a la generación de trabajo y al fortalecimiento de la Inspección General del Trabajo.

Artículo 6°. (Retención de la cuota sindical).- Los trabajadores afiliados a una organización sindical tendrán derecho a que se retenga su cuota sindical sobre los salarios que el empleador abone, debiendo manifestar su consentimiento por escrito en forma previa.

El monto a descontar será fijado por el sindicato y comunicado, fehacientemente, a la empresa o institución, la que verterá a la organización los montos resultantes en un plazo perentorio a partir del efectivo pago del mes en curso.

Artículo 7°. (Orden de retención).- Agrégase al artículo 1° de la Ley N° 17.829, de 18 de setiembre de 2004, el siguiente inciso:

“La cuota sindical se ubicará, en el orden de prioridades, inmediatamente después de las retenciones solicitadas por el Servicio de Garantía de Alquileres de la Contaduría General de la Nación u otras entidades habilitadas al efecto”.

Artículo 8°. (Facilidades para el ejercicio de la actividad sindical).- Los representantes de los trabajadores, que actúen en nombre de un sindicato, tendrán derecho a colocar avisos sindicales en los locales de la empresa en lugar o lugares fijados de acuerdo con la dirección de la misma y a los que los trabajadores tengan fácil acceso.

La dirección de la empresa permitirá 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. Los avisos y documentos a que se hace referencia deberán relacionarse con las actividades sindicales normales, y su colocación y distribución no deberán perjudicar el normal funcionamiento de la empresa ni el buen aspecto de los locales.

Artículo 9°. (Tripartismo).- Cométese al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la instrumentación de mecanismos tripartitos con fines de consulta, contralor y seguimiento de la aplicación de la presente ley.

Artículo 10. (Reglamentación).- Las disposiciones que anteceden no dejarán de aplicarse por falta de reglamentación, sin perjuicio de lo cual el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dispondrá de un plazo de sesenta días a tales efectos.

Artículo 11. (Vigencia).- La presente ley entrará en vigencia a partir de su promulgación por el Poder Ejecutivo.

Sala de Sesiones de la Cámara de Representantes, en Montevideo, a 22 de diciembre de 2005.

NORA CASTRO,

Presidenta.

Marti Dalgarrondo Añón,

Secretario.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Montevideo, 2 de enero de 2006.

Cúmplase, acúsese recibo, comuníquese, publíquese e insértese en el Registro Nacional de Leyes y Decretos.

Dr. TABARÉ VÁZQUEZ.

JORGE BRUNI.



Universidad de
San Andrés

Anexo 3:

Ley N° 10.449

CONSEJO DE SALARIOS

SE INSTITUYE EL REGIMEN, CON EXISTENCIA DE CAJAS DE COMPENSACION, Y SE ARTICULAN NORMAS CONEXAS

El Senado y la Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay, reunidos en Asamblea General,

DECRETAN:

Del salario mínimo

Artículo 1°.- El salario mínimo es aquel que se considera necesario, en relación a las condiciones económicas que imperan en un lugar, para asegurar al trabajador un nivel de vida suficiente, a fin de proveer a la satisfacción de sus necesidades físicas, intelectuales y morales.

Artículo 2°.- Los salarios mínimos serán pagados en moneda nacional, con exclusión de toda otra especie y con eliminación absoluta de todo sistema de trueque, salvo lo dispuesto en el [artículo 18](#).

Artículo 3°.- Todo patrono o empresario que utilice subcontratistas o intermediarios permanecerá, no obstante, obligado subsidiariamente al pago de los salarios mínimos fijados.

Todo trabajador a destajo debe percibir una remuneración que permita a un obrero de condiciones normales, alcanzar el salario mínimo en una jornada de ocho horas diarias o en cuarenta y ocho horas de labor semanal.

Artículo 4°.- Los obreros o empleados actuando por sí o por intermedio de un mandatario, o representados por el Instituto Nacional del Trabajo y Servicios Anexados, tendrán derecho a reclamar de sus contratistas el pago de salarios establecidos por la ley o fijados por los Consejos de Salarios, sin perjuicio de poder exigir el pago indirecto por intermedio del Instituto Nacional del Trabajo y Servicios Anexados o del Juez de Paz del domicilio del patrono o del lugar de trabajo.

Constituye título ejecutivo, para el ejercicio de esta acción, la planilla de trabajo que acredite los jornales o sueldos acordados al obrero o empleado, conjuntamente con un certificado del mismo Instituto Nacional del Trabajo y Servicios Anexados que establezca el salario legal o el decretado por los Consejos de Salarios, que corresponde abonar al obrero o empleado.

Por el solo hecho de ser condenado al pago de salarios de acuerdo con este artículo e independientemente de la sanción administrativa que corresponda, el patrono o empresario deberá los daños y perjuicios emergentes del no cumplimiento de su obligación, los que serán fijados por el Juez de la sentencia definitiva, teniendo en cuenta; el número de familiares a cargo del obrero o empleado perjudicado; el tiempo de trabajo durante el cual el trabajador dejó de percibir el salario mínimo correspondiente; y la diferencia entre la tasa de los salarios acordados al trabajador según planilla y la mínima señalada en el certificado, a que se refiere el inciso anterior. En ningún caso, los daños y perjuicios podrán ser avaluados en más del cincuenta por ciento (50%) del monto total de los salarios debidos, según la sentencia.

Si un empresario o patrono paga a un obrero según una convención, por pieza, después que el salario mínimo se haya fijado por hora o por día, sin haberse fijado por pieza, será considerado infractor, a no ser que pruebe que la tasa de salario por él pagada asegura específicamente al obrero el goce del salario mínimo.

Son jueces competentes para entender en los juicios por cobro de salarios, los Jueces de Paz de la sección del comercio o establecimientos del patrono u oficinas y escritorios de propiedad privada o del lugar del trabajo. La sentencia del Juez de Paz será apelable en relación y la segunda instancia causará ejecutoria.

La parte del obrero o empleado gozará de auxilioria de pobreza de pleno derecho; pero el patrono condenado al pago de salarios deberá las costas; y aun los costos, si para ello hubiere mérito de acuerdo con el [artículo 688 del Código Civil](#).

Esta acción prescribirá al año del día en que el perjudicado dejó de trabajar, o trabajó por última vez, para el infractor.

De los Consejos de Salarios

Artículo 5°.- Créanse los Consejos de Salarios que tendrán por cometido fijar el monto mínimo de los salarios que deben percibir los trabajadores, empleados u obreros del comercio, la industria, oficinas y escritorios de propiedad privada y los servicios públicos no atendidos por el Estado.

En cualquier época el Poder Ejecutivo podrá provocar de oficio o a petición de parte, por intermedio del Ministro competente, la constitución de Consejos de Salarios.

El derecho de petición a que se refiere el inciso anterior podrá ser ejercido por la tercera parte de los obreros de una industria o comercio registrados en las planillas de trabajo, los patronos y los sindicatos patronales o las agrupaciones obreras con personería jurídica o reconocidas por el Poder Ejecutivo.

Artículo 6°.- El Poder Ejecutivo clasificará en grupos, las actividades enumeradas en el artículo anterior. Para cada uno de ellos funcionará un Consejo de Salarios constituido por

siete miembros: tres designados por el Poder Ejecutivo en Consejo de Ministros, dos por los patronos y dos por los obreros, e igual número de suplentes.

El primero de los tres delegados designados por el Poder Ejecutivo actuará como Presidente.

El Poder Ejecutivo determinará las medidas tendientes a la constitución e instalación de los Consejos y reglamentará los procedimientos para la elección de los delegados en la siguiente forma:

El Instituto Nacional del Trabajo y Servicios Anexados preparará una lista de todos los patronos, empleados y obreros pertenecientes a la industria o comercio o grupos indicados, debiendo los empresarios o patronos proporcionar los datos que se le soliciten por dicho organismo.

Sobre ese registro de patronos, empleados y obreros, que debe llevarse rigurosamente al día, se efectuarán las elecciones de delegados. El Poder Ejecutivo determinará con anticipación de veinte días la fecha de la elección de representantes obreros y patronales.

Artículo 7°.- Las elecciones se realizarán bajo el siguiente régimen:

- 1°. Justificación de identidad.
- 2°. Voto secreto.
- 3°. Decisión válida de los electores que representen la mayoría simple de votantes.
- 4°. Tribunal de elecciones compuesto de cuatro funcionarios designados por la Corte Electoral, bajo la presidencia del Director o Subdirector o funcionario del Instituto Nacional del Trabajo y Servicios Anexados, sin perjuicio de que cada lista patronal u obrera pueda hacerse representar ante ese Tribunal por un delegado fiscalizador.
- 5°. Apelación por vicio grave del acto eleccionario, ante la Corte Electoral, que resolverá inapelablemente en el término de diez días.

Artículo 8°.- Cuando una de las partes no concurra a la elección de su representante; éste será designado por el Poder Ejecutivo en Consejo de Ministros. En caso de que ambas partes no concurren al acto eleccionario, el Poder Ejecutivo procederá, asimismo, a la designación directa.

Cuando no haya en el grupo de que se trate más de un patrono, a éste le corresponderá integrar el Consejo o nombrar su representante.

Artículo 9°.- Cada Consejo de Salarios, una vez constituido y dentro del plazo que en cada caso se fijará, hará la clasificación por profesiones y categorías de los trabajadores que integran el grupo respectivo, la que será tomada como base para la fijación de los salarios mínimos.

Artículo 10.- Cuando se resuelva la creación de un Consejo de Salarios, el Poder Ejecutivo dictará un decreto determinando:

- 1°. La profesión o profesiones similares sometidas a la jurisdicción del Consejo y que integren el grupo.
- 2°. La circunscripción territorial sobre la cual ha de establecerse esa jurisdicción.

Artículo 11.- Los Consejos de Salarios, cuando lo juzguen conveniente, podrán constituir dentro de su respectiva jurisdicción, Subconsejos especiales o de peritos, para practicar el estudio o investigación de un problema cualquiera, pero en carácter únicamente informativo.

Artículo 12.- Queda prohibida la representación de los trabajadores, por trabajadores que desempeñen cargos de dirección en un establecimiento comercial o industrial. Los delegados patronales u obreros deberán tener por lo menos veintitrés años de edad y ser ciudadanos naturales o legales, con un mínimo de actividad continuada en los últimos cinco años en los trabajos propios del comercio, industria, etc., del grupo correspondiente

Podrá ser delegado obrero aun el despedido dentro de los noventa días anteriores a la fecha de la convocatoria a elecciones cuando no haya sido por causa grave y reúna las condiciones del Inciso anterior.

La actividad continuada mínima no será necesaria en el caso de que el Consejo de Salarios se constituya para empresas o actividades industriales o comerciales nuevas iniciadas dentro de los últimos cinco años.

Artículo 13.- Los Consejos de Salarios podrán decretar inspecciones de contabilidad, visitar y examinar los establecimientos comerciales e industriales y citar a declarar patronos, empleados y obreros.

Las inspecciones de contabilidad deberán concretarse a lo relacionado en los salarios y producido de la industria de que se trate y los Contadores, expertos o personal que por mandato del Consejo de Salarios las realicen, sólo podrán comunicar su resultado al propio Consejo debiendo guardar absoluta reserva respecto de terceros. El incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave, sin perjuicio de la responsabilidad civil del transgresor.

La inspección no podrá extenderse más allá de las operaciones del año anterior a aquel en que se realice, salvo decisión unánime del Consejo, que podrá ampliar el término

.Artículo 14.- Las decisiones de los Consejos de Salarios se adoptarán por simple mayoría, pero no podrá efectuarse ninguna votación sobre salarios, sin inclusión de ésta en el “Orden del día” y sin previa citación por lo menos con cuarenta y ocho horas de anticipación. No obstante, sin haberse cumplido dichos requisitos podrá procederse a una votación de salarios cuando así se resuelva por unanimidad. Para que la votación sea válida se requiere, además, que estén representados por delegados presentes los tres sectores.

En los casos en que la ausencia a tres sesiones de uno o varios delegados haga imposible tomar decisiones válidas, cualquier miembro tendrá facultad de reclamar al Ministerio de Industrias y Trabajo la integración del Consejo por suplentes, y en su caso, por el procedimiento establecido.

Artículo 15.- Los Consejos fijarán el salario mínimo aplicable a cada categoría de trabajo sometida a sus jurisdicciones, por hora o por jornada, o por semana, o por mes, o por pieza, según sea necesario o lo consideren conveniente.

El Poder Ejecutivo, en Consejo de Ministros, podrá observar un salario acordado, cuando a su juicio no llene las exigencias de un mínimo racional por demasiado bajo. En tal caso, si el Consejo observado no rectifica convenientemente su resolución, el Poder Ejecutivo podrá establecer el mínimo.

Los Consejos adoptarán las precauciones que juzguen necesarias para el cumplimiento de la ley.

El Consejo de Salarios, de acuerdo con el decreto de constitución, podrá tener funciones limitadas a la estructuración de las categorías y a la fijación para un grupo de actividades, de un salario mínimo general que tienda a la nivelación del mismo dentro del grupo.

Artículo 16.- Los Consejos podrán tener presente, en la graduación de los salarios, las situaciones especiales derivadas de la edad o de las aptitudes físicas o mentales restringidas de alguno o algunos de los empleados u obreros del establecimiento industrial o comercial. En estos casos, justificarán, en forma breve y sumaria, la diferencia de situaciones.

El Consejo de Salarios podrá establecer el porcentaje máximo de obreros o empleados en estas condiciones para cada establecimiento o grupo de ellos.

El Consejo también podrá reglamentar el aprendizaje de los menores de dieciocho años, teniendo en cuenta las disposiciones del [Código del Niño](#).

Artículo 17.- Los Consejos que se crean por esta ley fijarán salarios de la industria y el comercio, teniendo especialmente en cuenta, para aumentarlos, los siguientes elementos:

- I) Las condiciones económicas del lugar o del país.
- II) El poder adquisitivo de la moneda.

III) La capacidad o calificación del trabajador.

IV) La peligrosidad, para su salud, de la explotación industrial, o comercial.

V) El rendimiento de la empresa o grupo de empresas.

Artículo 18.- Los Consejos de Salarios establecerán las deducciones que los patronos podrán hacer sobre los sueldos y salarios por concepto de viviendas y alimentación, así como por los provechos que puedan resultar de la naturaleza del empleo, como ser: comisiones, habilitaciones, propinas, etc.

Artículo 19.- Las decisiones de los Consejos de Salarios serán apelables ante el Poder Ejecutivo, salvo aquellas adoptadas por unanimidad de sus componentes, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2° del [artículo 15](#).

Las tarifas de salarios mínimos entrarán en vigencia en la fecha que señale el Consejo de Salarios y serán publicadas en el “Diario Oficial” y en otros diarios o periódicos, a juicio del Poder Ejecutivo.

Salvo resolución en contrario del Consejo, la tarifa entrará en vigencia a los treinta días de su publicación.

Las empresas quedan obligadas a poner en sitios visibles las tarifas que han de regir en su establecimiento o industria.

Artículo 20.- Los Consejos de Salarios tendrán, además de la función de fijar salarios, la de participar, de acuerdo con la reglamentación que se dictará, en la aplicación de la ley y la de actuar como organismo de conciliación en los conflictos que se originen entre patronos y obreros del grupo para que fueron constituidos.

A ese efecto durarán un año en sus funciones, pero sus miembros podrán ser reelectos.

De las asignaciones familiares

Artículo 21.- Declárase obligatorio el régimen de Cajas de Compensación para pago de asignaciones familiares a todo empleado, obrero o peón, por cada hijo legítimo o natural legalmente reconocido o declarado judicialmente.

Cada Caja estará administrada por un Consejo honorario renovable cada dos años, compuesto, en partes iguales, por representantes de los patronos y de los obreros, en la forma que establezca el Poder Ejecutivo, y por un representante del mismo Poder. Los delegados patronales y obreros han de ser ciudadanos naturales o legales, y reunir las demás calidades establecidas en el [artículo 12](#).

Artículo 22.- El beneficiario directo de la asignación es el hijo a cargo del empleado, obrero o peón, hasta la edad de catorce años, haciéndose extensiva hasta los dieciséis en casos de estudios secundarios o preparatorio o aprendizajes de oficios en escuelas especiales. El administrador de la asignación es el empleado, obrero o peón.

Las asignaciones familiares se servirán hasta completar doscientos pesos, con el sueldo que perciba el jefe de familia.

En el caso de empleo de ambos cónyuges se computarán sus sueldos, a los efectos de lo dispuesto en el inciso anterior.

Artículo 23.- Cuando uno de los hijos fuera sostén del hogar será el atributivo de la asignación, considerándose a sus hermanos como si fueran hijos suyos. Asimismo, será atributivo el empleado u obrero de uno u otro sexo, casado o viudo, que llenando las condiciones legales, tenga totalmente a su cargo, con carácter permanente y en forma debidamente comprobada, uno o más menores huérfanos o abandonados, considerándose a esos menores como si fueran hijos suyos.

Artículo 24.- Las empresas o firmas que organicen particular o colectivamente sus propias Cajas, en condiciones financieras iguales o superiores a las fijadas por la ley, quedarán exoneradas de afiliarse a las Cajas oficiales.

Artículo 25.- Las Cajas tendrán como recurso una contribución patronal, mensual y variable, no menor de uno y medio por ciento (1 1/2%) ni obligatoriamente mayor del tres y medio por ciento (3 1/2%) de las remuneración de los trabajadores.

El porcentaje de la contribución patronal será fijado cada tres meses.

La Caja podrá realizar la siguiente operación, totalizando por una parte:

- A) Las sumas necesarias para cubrir las asignaciones servidas por la Caja.
- B) Los gastos de administración, que no serán superiores al tres por ciento (3%) de las entradas brutas.
- C) Un fondo de reserva con el cinco por ciento (5%) de las asignaciones servidas.

Por otra parte, se totalizarán los sueldos pagados por todos los empleadores, pertenecientes a la Caja.

El cociente de esas dos cantidades representa el porcentaje que queda fijado para el trimestre y se aplica al monto de salarios declarados por cada adherente, a fin de determinar su contribución.

Para el establecimiento de las asignaciones se aplicará el sistema de repartición hasta un máximo de seis pesos por cada hijo.

Artículo 26.- Dentro del término de ocho meses, a partir de la promulgación de la presente ley, el Poder Ejecutivo dictará las providencias necesarias para que se constituyan los Consejos de las Cajas de Compensación. Durante ese plazo los patronos contribuirán a la constitución de un fondo inicial de dichas Cajas con una aportación hasta de tres por ciento (3%) del monto de las remuneraciones que paguen, porcentaje que será fijado, percibido y depositado en la forma y lugar que determine el Poder Ejecutivo. Transcurrido dicho plazo, el mismo Poder pondrá de inmediato en vigencia el servicio de las asignaciones familiares.

Artículo 27.- Todos los empleadores deberán enviar una vez año al Instituto Nacional del Trabajo y Servicios Anexados las planillas completas de sus obreros y empleados, con indicación detallada del número de casados o solteros tributarios de esta ley, sus nombres, cantidad de hijos, estado civil de los mismos y edades respectivas. La citada planilla deberá indicar los despidos de obreros y empleados y sus causas. En el caso de que se modifique, en el establecimiento, la proporción de obreros casados del último año, el Poder Ejecutivo podrá fijar, entre los dos extremos de la contribución patronal formulada en el artículo 25, un porcentaje estable o el máximo, cualquiera sea el número de hijos de los obreros o empleados casados. Dentro de los dos meses de la promulgación de esta ley las planillas a que se refiere este artículo se harán con retroactividad de seis meses.

Artículo 28.- El recurso de apelación, que será fundado, se interpondrá por intermedio del Ministerio de Industrias y Trabajo dentro de las horas hábiles de los diez días siguientes a la notificación o a la fecha de su publicación en el “Diario Oficial” por las asociaciones o sindicatos patronales o de trabajadores que tengan personería jurídica o personería reconocida por el Poder Ejecutivo, o por un cuarto del número de patronos, obreros o empleados que hubiere votado en la elección de delegados obreros o patronales.

Artículo 29.- La apelación no tendrá efecto suspensivo, pero el Poder Ejecutivo deberá resolver dentro de los treinta días siguientes a la interposición del recurso. Transcurrido dicho término sin que el Poder Ejecutivo hubiera adoptado resolución, quedará firme la del Consejo de Salarios.

Quedará igualmente firme si la referida resolución del Poder Ejecutivo no se publicara en los diez días siguientes a la fecha en que fue dictada. La resolución del Poder Ejecutivo entrará en vigencia en la fecha que él mismo determine, dentro de los treinta días de publicada.

Artículo 30.- El Poder Ejecutivo podrá homologar las tarifas de salarios declarándolas obligatorias para una industria o rama de la industria o del comercio en toda la República o en parte de ésta. La resolución firme del Consejo de Salarios y la homologación de la tarifa respectiva por el Poder Ejecutivo hará improcedente la convocatoria antes de transcurrido un año, de un nuevo Consejo, para entender en una cuestión análoga relacionada con el salario fijado para una industria o rama de la misma, sin perjuicio de las sanciones establecidas por el [artículo 4°](#) para el caso de incumplimiento del salario mínimo decretado.

De los recursos, infracciones y penalidades

Artículo 31.- Las infracciones a la presente ley, a sus reglamentos o a las tarifas de salarios mínimos, así como la mora en la paga de las asignaciones equivalentes a dos meses de remuneración o de cuarenta días de jornales, serán castigadas por el Instituto Nacional del Trabajo y Servicios Anexados con multa de cincuenta pesos (\$ 50.00) a quinientos pesos (\$ 500.00) cada infracción, atendida su importancia y gravedad, y apelable ante el Poder Ejecutivo cuando exceda de cien pesos (\$ 100.00).

Artículo 32.- Los Inspectores de Trabajo y los miembros de los Consejos tienen derecho a hacerse presentar por todo patrono o contratista los recibos o documentos donde consten los pagos.

Artículo 33.- Si alguna persona se niega a facilitar a esos funcionarios o a los miembros del Consejo los medios que solicitan para el cumplimiento de su misión, si los contrarían u obstaculizan en el ejercicio de sus derechos, esa persona será castigada por cada contravención con una multa de cincuenta pesos (\$ 50.00) a cien pesos (\$ 100.00) y el que presente a la Inspección documentos que falseen la verdad o dé informaciones inexactas, será pasible de una multa de cien pesos (\$ 100.00). Las reincidencias duplicarán la pena. Estas multas serán aplicadas por el Instituto Nacional del Trabajo y Servicios Anexados o por los Consejos de Salarios, en su caso, y serán inapelables.

Las multas aplicadas por los Consejos de Salarios se harán efectivas por el Instituto Nacional del Trabajo y Servicios Anexados.

Artículo 34.- Para la ejecución de las multas se seguirá el procedimiento establecido por la [ley de 29 de Mayo de 1916](#), debiendo determinar el Poder Ejecutivo la forma en que el Instituto Nacional del Trabajo y Servicios Anexados se hará representar en los juicios.

Artículo 35.- La acción de ilegalidad, prevista en los [artículos 271 y siguientes de la Constitución](#), podrá deducirse contra las resoluciones del Poder Ejecutivo que impongan sanciones de acuerdo con esta ley. Mientras no se organice el Tribunal de lo Contencioso Administrativo, se entablará ante los Jueces Letrados de 1ª Instancia en campaña, y ante los Jueces Letrados de Hacienda y de lo Contencioso Administrativo en la Capital. La acción se dirigirá a obtener la revocación de la resolución impugnada o la reparación civil pertinente, o a ambos fines, a opción del interesado. Se interpondrá dentro del término perentorio de veinte días de notificada aquella resolución y se seguirá, en su tramitación, el procedimiento de los juicios ordinarios de menor cuantía. El Juez de la causa podrá resolver, en cualquier momento, la suspensión de la resolución recurrida cuando su cumplimiento pueda producir perjuicios irreparables.

Contra las sentencias de primera instancia habrá recursos de apelación libre para ante el Tribunal de Apelaciones, cuyo fallo hará cosa juzgada.

Artículo 36.- Quedan subsistentes las disposiciones de la [ley número 9.910](#), de 5 de Enero de 1940, y sus concordantes sobre trabajo manual a domicilio, en cuanto no se opongan a la presente ley.

Quedan igualmente subsistentes las disposiciones de la [ley número 9.675](#) de 4 de Agosto de 1937 en cuanto no se opongan a la presente, que establece competencia privativa en materia de salarios y sus categorías.

Las leyes de salarios que fijen plazo de duración para tarifas quedarán en vigor hasta cumplirse dichos plazos y prórrogas en las condiciones establecidas en las mismas.

Artículo 37.- El ejercicio de miembro del Consejo de Salarios es obligatorio.

Artículo 38.- El Poder Ejecutivo reglamentará la presente ley.

Artículo 39.- Comuníquese, etc.

Sala de Sesiones de la Cámara de Senadores, en Montevideo, a 10 de Noviembre de 1943.

ALFEO BRUM,

Vicepresidente.

José Pastor Salvañach,

Secretario.

MINISTERIO DE INDUSTRIAS Y TRABAJO

Montevideo, Noviembre 12 de 1943.

Cúmplase, acútese recibo, comuníquese, publíquese e insértese en el Registro Nacional de Leyes y Decretos.