

Cuestiones de encuadramiento Sindical y Convencional

2012

Natalia Gimena de Diego

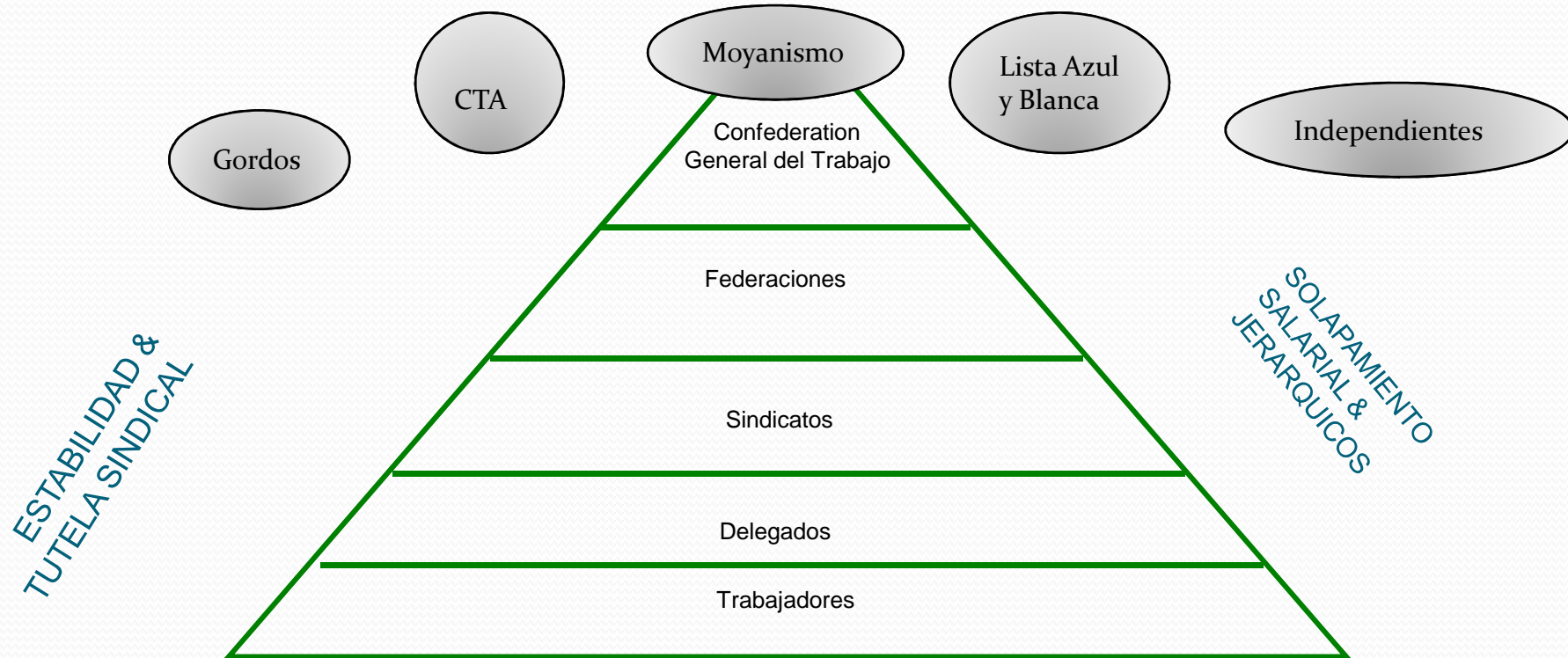


Agenda

- ❑ Introducción a la Ley de Asociaciones Sindicales.
- ❑ Afiliación vs. Encuadramiento
- ❑ El Sistema Sindical Argentino
- ❑ Encuadramiento sindical y convencional.
- ❑ Análisis de Casos
- ❑ Panorama Laboral / Elecciones CGT

Sistema Sindical Argentino

CSJN: Casos "Alvarez", "ATE", "ROSSI"



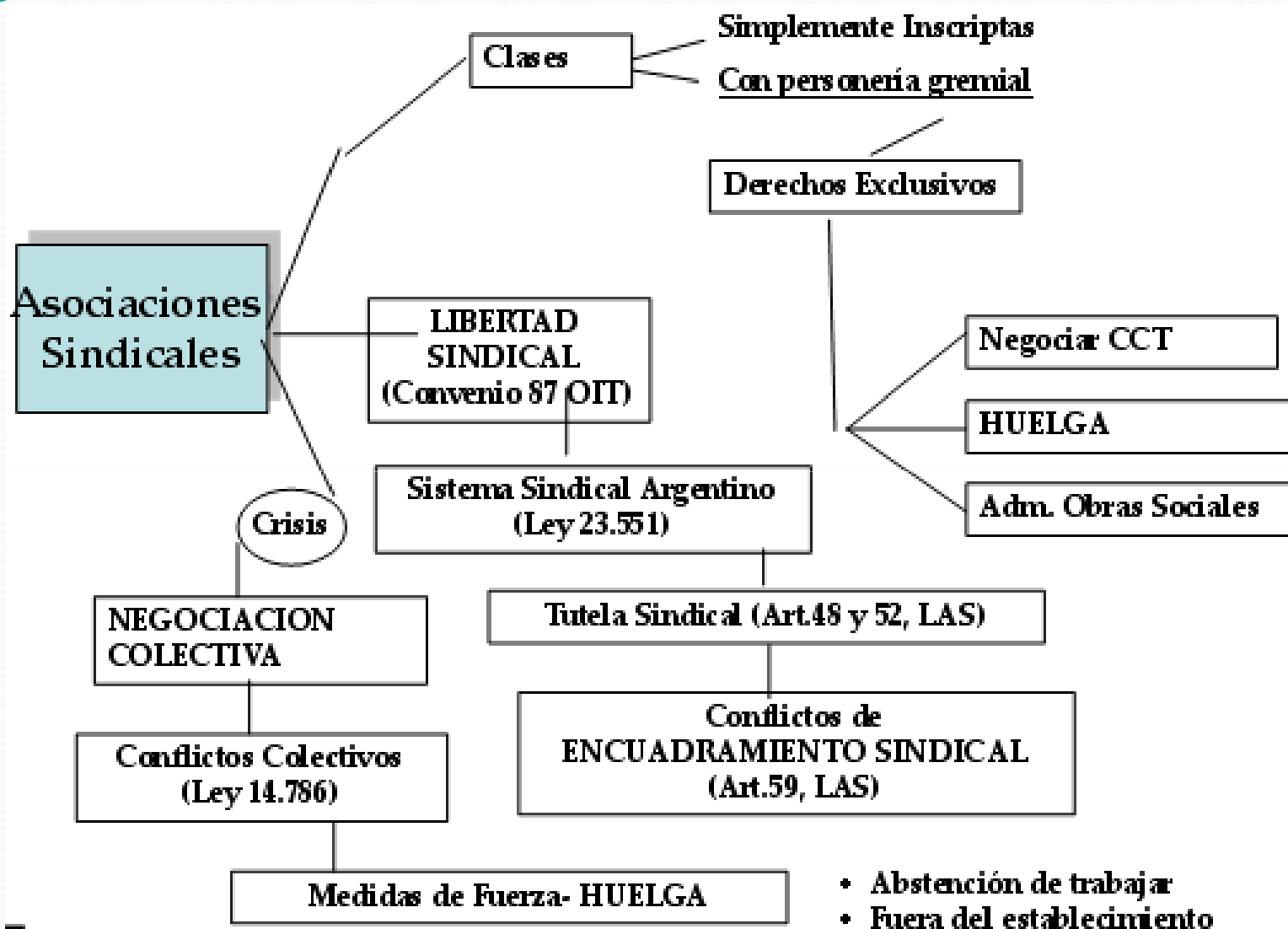
Sindicatos simplemente inscriptos

(representación individual, Asambleas y rep colectiva, cuando no haya otra asoc.)



Sindicatos con Personería Gremial

(Representación COLECTIVA, firma de CCT, Adm. Obra Social y Dcho Huelga)



Conflictos de Encuadramiento Sindical y Convencional

- Se están produciendo distintos enfrentamientos Intrasindicales (dentro del gremio) vs. Intersindicales
- Gte de Recursos Humanos: “socio estratégico del negocio”
- Campo de Batalla: es la compañía!
- Empresa: rol protagónico en este tipo de conflictos (participación en forma neutral)
- Se están creando NUEVOS GREMIOS (que cuestionan la representatividad de los gremios tradicionales)



Concepto: Encuadramiento Sindical

“Los conflictos de encuadramiento sindical y convencional se retroalimentan, manteniendo una relación recíproca”

- ¿Que son los conflictos de encuadramiento sindical?
- (art. 59 de la Ley 23.551 y el Dec. Regl. 1040/2001)
- **Conflicto intersindical de encuadramiento** es de derecho, y se refiere a la disputa entre dos asociaciones con personería gremial, sobre la capacidad jurídica que emana de sus respectivas personerías que procuran demostrar cuál de ellas es la más representativa respecto de una categoría profesional de trabajadores.
- Se trata de interpretar el alcance de la “personería gremial” y establecer cual es la mas apta para representar a un grupo de trabajadores.
- “Se trata de una controversia entre dos entidades sindicales en las que el trabajador y el empleador no son parte en el trámite*. Esta exclusión tiene su fundamento en el principio de la libertad sindical y en la no ingerencia de los empleadores en la decisión atinente a la entidad gremial.
- ENCUADRAR en su sentido figurado significa “determinar los límites de algo, incluyéndolo en un esquema (diccionario de la Lengua Española)

Origen de los conflictos de Encuadramiento Sindical

- Al reconocerse la personería gremial, la autoridad administrativa debe precisar el ámbito de representación personal y territorial (art. 4 de la ley 23.551). Es una manera de prevenir cuestiones de encuadramiento sindical.

Presupuestos:

1. Deben tratarse de asociaciones sindicales con personería gremial
2. Debe tratarse de asociaciones de primer grado (la resolución de encuadramiento sindical está dirigida a determinar a que asociación sindical corresponde la representación de un grupo de trabajadores, y éstos se encuentran afiliados a las asociaciones sindicales de 1º grado). Las asociaciones de segundo grado o federaciones o las confederaciones NO afilian a trabajadores directamente, sino que son “asociaciones de asociaciones”.
3. Para la solución de las cuestiones de encuadramiento sindical deben tomarse en consideración las respectivas resoluciones de otorgamiento de personería gremial y la actividad principal de la empresa

Análisis del rol del Empleador

- Legitimación Activa (parte empleadora)

¿Como debe ser la intervención de la empresa?

- cuidadosos

-la intervención de la empresa debe ser “neutral”

(estamos autorizados por las norma vigentes y después por el caso de la CSJN “Café La Virginia” a participar de este tipo de diferendo solo para establecer la postura empresaria sin “apoyar ni directa ni indirectamente” a un gremio sobre el otro.

→ Las acciones y las consecuencias para la empresa por práctica desleal “son muy severas”, (“apoyar a un gremio en desmedro del otro”) y generan resultados indeseables

→ **El Encuadramiento se debe regir por la actividad principal que la empresa desarrolla.**

¿Cual es el rol del Gerente de Recursos Humanos?

→ **“Encauzar el conflicto por la vía legal”,** frente a un reclamo la empresa “no debería modificar su situación actual”.

Legitimación Activa del Empleador en los conflictos de "Encuadramiento Sindical"

- ¿Puede el empleador promover el procedimiento?
 - Vázquez Vialard: negaba la legitimación al empleador para promover el procedimiento con fundamento en que la "decisión es res inter alios acta", ajena en principio.
 - Recalde: también objetó la intervención del empleador en el procedimiento de encuadre sindical, por que constituía una intromisión en la vida interna de las asociaciones sindicales.
- Fallo "Café La Virginia" (1996)
 - - La empresa Café La Virginia, intentó tomar un rol protagónico y su pretensión de intervenir en las actuaciones fue rechazada
 - - Interpuso Recurso Extraordinario ante la CSJN, ésta dejó sin efecto la decisión, sosteniendo que: **"con el cambio de encuadramiento del personal de la empresa, se induce a ésta al acatamiento de una Convención Colectiva de Trabajo en cuya negociación no había participado, con un abrupto viraje y sorpresivo referente a la "alteración de los regímenes salariales y retenciones y aportes de la seguridad social"**
 - - Las empresas, tienen un interés legítimo para intervenir cuando dos o más sindicatos discuten la representatividad de los trabajadores.

Consecuencias para los Empleadores

“El cambio de encuadramiento sindical, tiene implicancias de todo tipo, como el de negociar con esa asociación sindical en lo sucesivo, respecto de ese colectivo de trabajadores”

- En el cumplimiento de sus obligaciones patronales ante sus empleados deben someterse al convenio colectivo que les corresponde (**ej. Alteración de regímenes salariales, con impacto en los costos**)
- En el cumplimiento de sus obligaciones ante los Sindicatos, en materia de tutela de sus representantes o de cumplimientos de sus cargas de aportes sindicales o propios de la seguridad social
- Y para ello deben estar **legitimados**, en los procedimientos de encuadramiento, por cuanto ellos tienen las consecuencias en cuanto a las cargas que deben soportar.
- LA CSJN, en la causa “CAFÉ LA VIRGINIA”, (1996) calificó de arbitraria una sentencia que había omitido la citación de la empresa, y en consecuencia declaró el interés legítimo del empleador a ser oído, a argumentar y formular peticiones”.

Procedimiento de Encuadramiento Sindical (II)

La resolución que pone fin al conflicto tiene por efecto determinar la “aptitud representativa” de la asociación sindical respectiva con relación al ámbito de conflicto. ¿Cuales son los cambios?

La decisión
ha de definir:

- (i) la determinación de la asociación gremial habilitada para negociar colectivamente,
- (ii) a que asociación sindical debe estar afiliado el trabajador que ejerza la representación sindical en su empresa y respecto de cual debe controlar que la designación se haya efectuado cumplimiento con los recaudos legales,
- (iii) o que la comunicación constitutiva de la estabilidad gremial del representante haya sido notificada por la asociación gremial habilitada para hacerlo,
- (iv) a que convenio colectivo de trabajo deberá remitirse para establecer el número de delegados que debe admitir en su establecimiento,
- (v) determinar a los representantes de que asociación sindical deberán admitir en su empresa participando en las inspecciones que disponga la autoridad de aplicación;
- (vi) respecto de que convenio deberá actuar como agente de retención de las contribuciones pactadas y respecto de cual obra social deberá actuar como agente de retención del aporte del trabajador;
- (vi) determinación del régimen salarial;

Concepto: Encuadramiento Convencional

- Definición de la Sala III de la CNAT: “ El encuadramiento convencional es la determinación de que convenio colectivo es aplicable a una situación de trabajo, ya sea individual o pluriindividual, que compete al juez – quien atiende a la actividad principal de la empresa, conforme la doctrina del plenario Risso- siendo irrelevante las opiniones y dictámenes de la autoridad de aplicación sin perjuicio de que pudiesen constituir una guía a tener en cuenta”.
- En los casos de litigio de derecho individual, una decisión administrativa de encuadre convencional carece de efectos obligatorios, por lo que el Juez deberá adoptar en su momento, la decisión que corresponde jurídicamente al caso.
- En el plano del derecho colectivo, (art. 12 de la ley 14.250) el MTEySS, será la autoridad de aplicación que vigilará el cumplimiento de las CCT, por lo que si para cumplir con esa facultad, estima adecuado declarar que el personal de cierta empresa se rige por un convenio determinado, esta decisión genera efectos inmediatos, y corresponde reconocer un recurso Judicial al respecto.
- **La afiliación del trabajador a un sindicato, o el pago de los haberes según un convenio y aportes a la obra social de un determinado sector sindical, tampoco tienen relevancia para establecer cuál es la convención colectiva aplicable al caso, por que la aplicación de esa fuente normativa específica del derecho del trabajo, no puede depender de tales hechos, sino de la “actividad de la empresa”.**

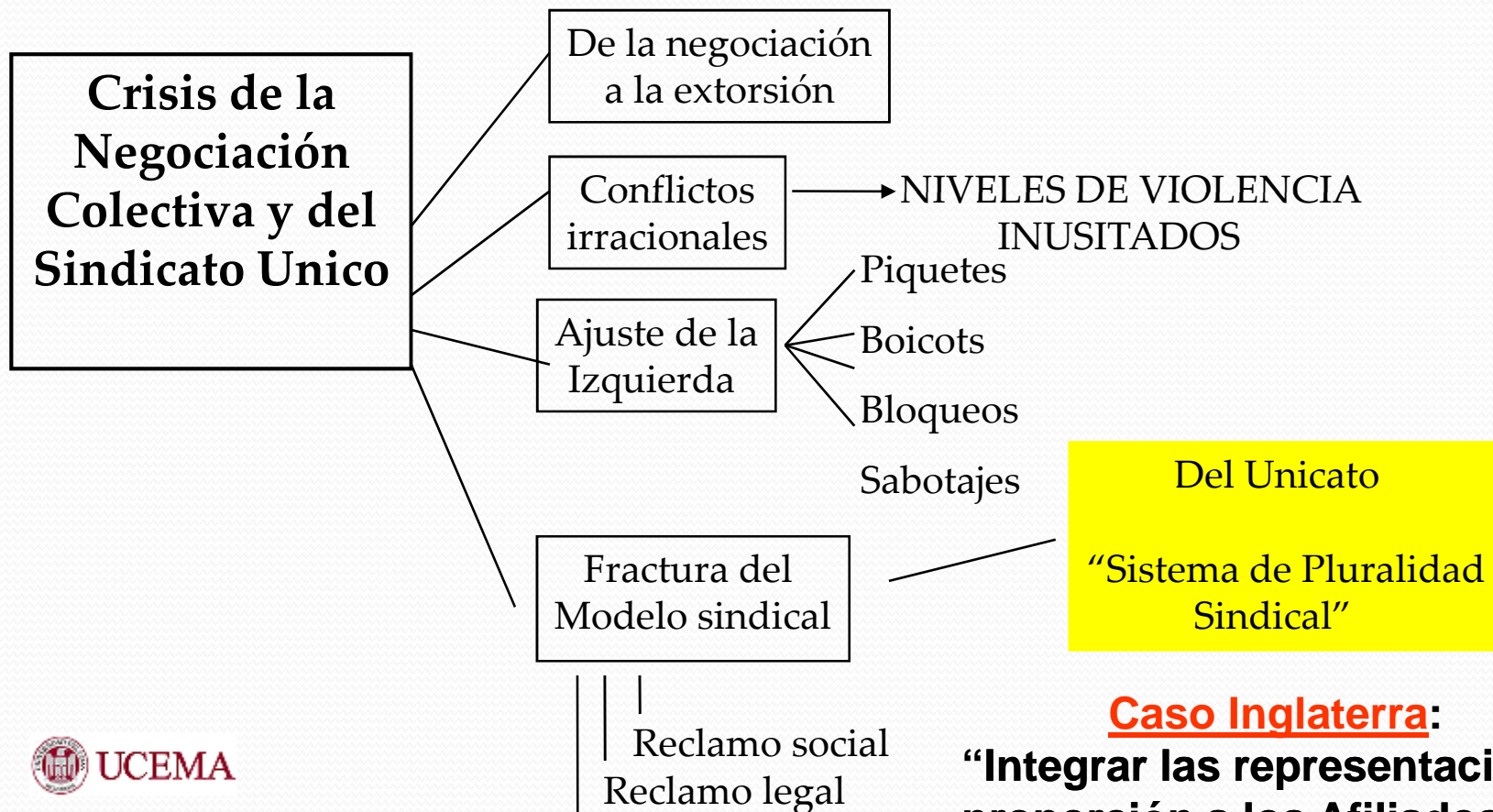
Conflicto Carrefour (algunos titulares)

Origen del conflicto: Carrefour se hizo cargo de la Gestión del Centro de Distribución, - que anteriormente manejaba el grupo Román –controlada por Exologística. **(Carrefour: 3 meses de conflicto)**

- El personal del Centro de Distribución del Partido de Esteban Etcheverría, quieren que sea enrolado en el Convenio Colectivo de Trabajo de Camioneros.
 - Se agrava la pelea de Moyano contra Carrefour y Cavalieri. Moyano realiza Bloqueos sorpresivos, en protesta a la falta de respuesta del Gobierno
 - Moyano -Secretario Gral. del Sindicato de Camioneros- quiere bloquear todos los locales de Carrefour.(24 sucursales) impidiendo el normal abastecimiento de la cadena de supermercados.
 - Noemí Rial (Viceministro de trabajo) no se pronunció aún en esta pulseada a tres puntas: Carrefour, Camioneros y el Sindicato de Comercio.
- **CADA PROTAGONISTA tiene su visión del conflicto**
 - “El Gobierno intervino, la empresa cedió; los camioneros lo consideran una victoria”.

Crisis de la Negociación Colectiva y del Sindicato Unico

- El Régimen Sindical Argentino, consagra un sistema de sindicato unico. HOY **se generó una fisura en el corazón del modelo sindical argentino, basado en el viejo sistema corporativo del “UNICATO”**.
- Los conflictos se dan en un marco de prácticas extorsivas.
- La “personería gremial”, goza en exclusividad de todas las facultades que le son propias de la condición sindical.
- Se tiende hoy a cuestionar la legitimidad constitucional del régimen de personería gremial.

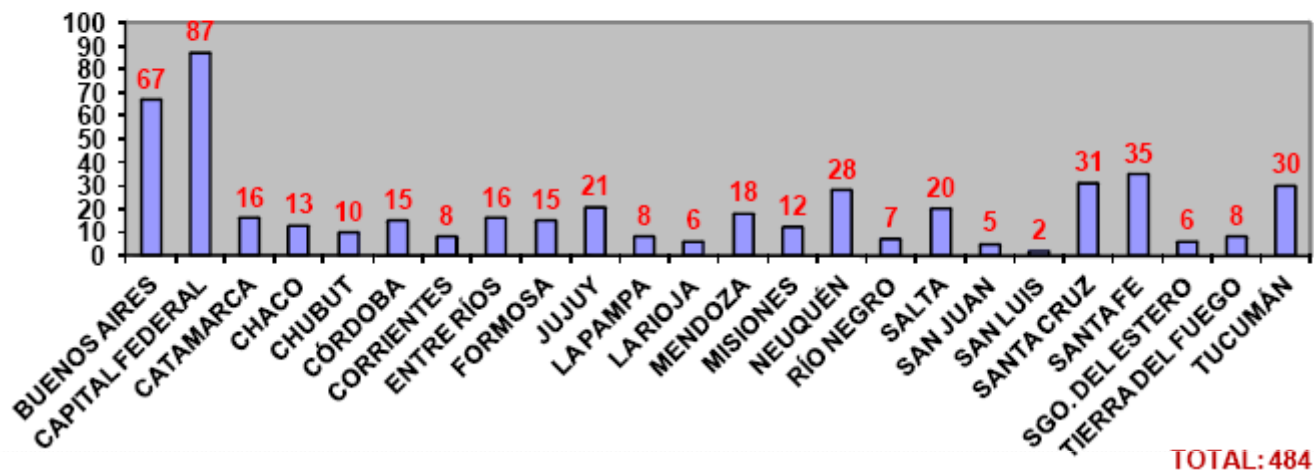


“Jaque al UNICATO del modelo Sindical Argentino”

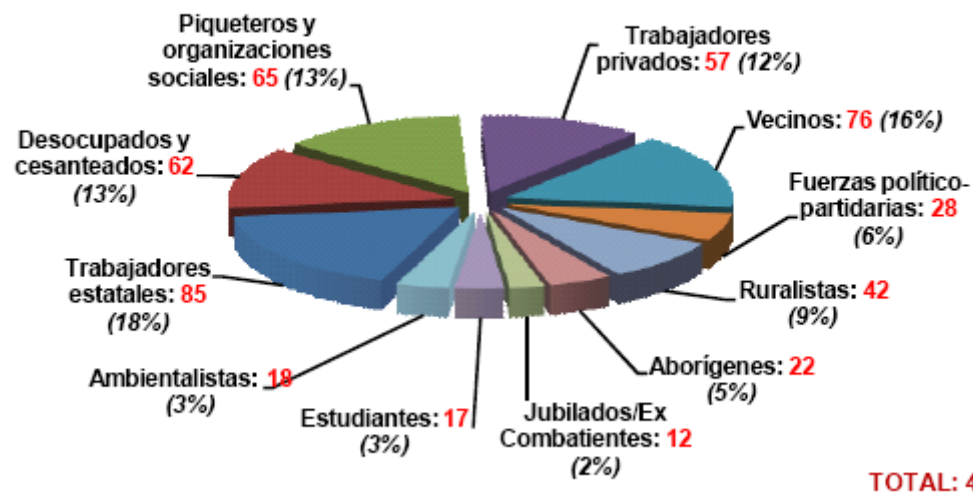
El Fallo ATE c/ Ministerio de Trabajo s/ Ley de Asociaciones Sindicales, la CSJN, “declaró la inconstitucionalidad del art. 41 inc. a de la Ley de Asociaciones Sindicales”

- Por ende, un trabajador individualmente podrá postularse como candidato con prescindencia de ser o no afiliado a la entidad sindical representativa.
- Con ello, **el sindicato con personería gremial pierde el derecho exclusivo a oficializar a los candidatos**, en función de la restricción legal de incluir solo a los afiliados a dichos sindicato.
- Este fallo le quita el sueño a la CGT y a los dirigentes sindicales tradicionales
- En las empresas, se podrán generar representaciones múltiples de diversas entidades.
- La decisión del Tribunal genera una fisura en el corazón del modelo sindical argentino, basado en el viejo sistema corporativo del unicato.
- El caso fue defendido por el Dr. Meguira – que además de apoderado del ATE- es el defensor y precursor del reconocimiento de personería de la CTA, que ya generó la queja formal desde la OIT y que hasta hoy no ha contado con la cobertura legal de la LAS.
- **Para el mundo empresario: conmovionante, se abre una perspectiva compleja frente al cuadro de las distintas representaciones que se pueden dar en el seno de la empresa, respondiendo a dos o más gremios.**

CUADRO N° 1: Cortes de vías públicas por distrito (Mayo 2012)



CUADRO N° 2: Cortes de vías públicas por actores (Mayo 2012)





Antonio Calo (UOM)



Ricardo Pignanelli (SMATA)



Andrés Rodríguez (UPCN)



Gerardo Martínez (UOCRA)

Grupos Radicalizados
PST – PO – Bauen
Zanon – Brukman

1%



Los "Gordos"
A. Cavalieri
C. West Ocampo
O. Lezcano

42%



Hugo Moyano (Camioneros)
Moyanistas fieles – O. Viviani

12%



Moyanistas independientes
Julio Piumato

16%

Sindicatos de
menos de
20.000 afiliados

16%



Luis Barrionuevo
(Grupo Azul y Blanco)

8%



Hugo Yasky
CTA (Oficialista)

3%



Pablo Micheli
CTA (Disidente)

3%

Moyano	12%
Moyano ind.	16%
Sind. – 20.000	16%
CTA Yasky	3%
CTA Disid.	3%
Gordos	42%
Azul y Blanca	8%
Total	100%

Art. 14 Bis, Constitución Nacional, Análisis Legal de Bidart Campos

- Es un Derecho de Huelga está reconocido a los gremios, **es el último recurso, y debe ser pacífico** (Doctrina Social de la Iglesia).
- Que la huelga es un derecho gremial a) por su naturaleza debe responder a los que se llaman conflictos “colectivo” (y no individual) de trabajo; b) que el sujeto activo de la huelga no sea un trabajador aislado, sino muchos concertados, un gremio, **“que legitima un daño”**
- La Huelga es un movimiento colectivo, no es el derecho individual de no trabajar, es un acto colectivo y simultáneo, **(“es la abstención colectiva y concertada”)** pertenece a una pluralidad de trabajadores que comparten el conflicto ! # no es huelga: “ocupación ilegítima del establecimiento”
- El art. 14 bis convierte expresamente a las asociaciones con personería gremial en sujetos activo del derecho de huelga
- La huelga es un derecho operativo, **no** requiere de una Ley reglamentaria del congreso para ser invocado y ejercido
- Se garantiza el derecho de huelga, todo medio de acción directa que no responda a las características de la huelga y que no coincida con su naturaleza quedará fuera del amparo constitucional.
- **El derecho de huelga no alcanza a convertir en lícitas cualesquiera conductas de acción directa, ni obsta a sancionar los hechos que, delictuosos o no, exceden el ejercicio razonable de aquel derecho.**