

Legislación Nacional

DECRETO 8946/1962 CONFLICTOS COLECTIVOS DEL TRABAJO CONFLICTOS COLECTIVOS DEL TRABAJO CONFLICTOS COLECTIVOS DEL TRABAJO

Derecho de huelga. Régimen. Conflictos laborales colectivos que se susciten entre empleadores y sus empleados. Régimen del 3/9/1962; publ. 6/9/1962

Visto lo informado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Considerando: Que el derecho de huelga tiene plena vigencia y ha sido reconocido y admitido como legítimo y comprendido entre los mencionados por el art. 14 bis de nuestra Carta Fundamental; Que la huelga constituye, sin duda, el argumento final y el medio extremo de lucha y defensa que tienen los trabajadores para mantener sus intereses y mejorar las condiciones de prestación de sus servicios; Que es, por otra parte, la única forma para forzar la solución de los conflictos que se suscitan entre el capital y el trabajo, cuando tratan de alterar las condiciones de la relación laboral que los une y han fracasado todos los intentos de llegar a una solución por medios conciliatorios; Que el derecho de huelga –así como el de cierre patronal– al igual que los demás derechos reconocidos por la Constitución Nacional, no pueden ser absolutos, sino que deben ejercerse con arreglo a las leyes que los reglamenten; Que esas reglamentaciones tienen por objeto evitar que el ejercicio abusivo de un derecho lo convierta en un motivo de grave perturbación o dé lugar a la violación de otros derechos también reconocidos, afecte los intereses generales o ataque las condiciones de la convivencia social; Que ello no implica, pues, limitar o restringir el derecho reglamentando, sino adecuarlo a su verdadera naturaleza y alcances, constituyéndolo en un medio eficiente de desarrollo y progreso; Que los países de legislación laboral más avanzada, que han consagrado y respetado siempre el derecho de huelga, han dictado leyes que reglamentan el ejercicio del mismo, y establecen normas previsoras que regulan su declaración y desenvolvimiento; Que dado que los conflictos del trabajo, cuando llegan a la cesación de tareas repercuten en la economía nacional, en mayor o en menor grado, se ha procurado arbitrar también las medidas tendientes a prevenir esa situación, estableciéndose, según las legislaciones, normas de prevención, investigación y arbitraje, voluntario u obligatorio, de modo que la huelga o cierre patronal sólo se produzcan cuando todos esos procedimientos han fracasado; Que se ha procurado establecer, en ese sentido, una instancia previa y obligatoria de conciliación, por el que las partes en conflicto tratarán de ser avenidas a fin de llegar a una solución que contemple sus mutuos intereses, sin llegar a medios de acción directa; Que, sin embargo, esa instancia de ningún modo excluye los procedimientos de huelga y cierre patronal, habiéndose fijado plazos breves de substanciación, a fin de no afectar la oportunidad del ejercicio de esos derechos; Que, concomitantemente, se fijan normas relativas al arbitraje voluntario, de modo que las partes afectadas puedan optar por dilucidar su conflicto por este conducto, evitando otros medios de coerción; Que se ha tratado, en lo posible, de evitar toda ingerencia del Estado y sus organismos en los procedimientos de arbitraje, para que sean los empleadores y trabajadores, por conducto de sus propios árbitros, quienes fijen libremente las soluciones más acordes con la naturaleza y características del diferendo suscitado; Que, por razones fácilmente comprensibles, se ha dispuesto, en cambio, que el arbitraje será obligatorio cuando los conflictos puedan, directa o indirectamente, ocasionar la suspensión, interrupción, paralización o negación de los servicios públicos esenciales que por su gravedad afecten de manera vital el desarrollo y progreso nacionales y/o la seguridad de la colectividad; Que las disposiciones del presente decreto no se hacen extensivas a los funcionarios y empleados de la Administración Pública, ni a las empresas u organismos del Estado, ya que, por la especial naturaleza de la relación jurídica existente en ese caso la misma se encuentra regida por leyes especiales que contemplan sus peculiaridades y modo de desenvolvimiento; Que organizada de este modo la prevención de los conflictos del trabajo, posibilitada su resolución por medio del arbitraje y asegurado el ejercicio de los derechos de huelga y cierre patronal, las relaciones laborales podrán desenvolverse normalmente al amparo de normas legales que garanticen y aseguren los derechos e intereses de las partes y su adecuada defensa y gestión; Que la huelga, paro patronal, y todo acto de fuerza sólo pueden ser aceptados como medidas de excepción para lograr la solución de un conflicto laboral, en ausencia de órgano jurisdiccional al que compete su solución; Que, en consecuencia, no pueden ser admitidas en los conflictos individuales, colectivos jurídicos o motivados por “prácticas desleales y contrarias a la ética de las relaciones profesionales del trabajo”, desde que sus juzgamientos están sometidos a los Tribunales del Trabajo, Comisiones Paritarias y Consejo Nacional de Relaciones Profesionales respectivamente; Que dada la notoria imposibilidad de que el H. Congreso cumpla, en las actuales circunstancias, las funciones legislativas que le competen, y siendo necesario adoptar con urgencia medidas adecuadas para resolver los problemas a que se refieren los precedentes considerandos, Por ello, El presidente de la Nación Argentina decreta: Art. 1.– El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social intervendrá de oficio o a pedido de parte interesada en todos los conflictos laborales colectivos que se susciten entre empleadores y sus empleados, en los casos siguientes: a) Los que se produzcan en lugares sometidos a la jurisdicción nacional; b) Los que, por sus características, excedan el ámbito jurisdiccional de una provincia; c) Los que, por su índole, afecten el comercio, la industria, la productividad o la seguridad nacionales. Los conflictos laborales que tengan carácter meramente local serán sustanciados ante las respectivas autoridades de provincia, salvo lo dispuesto por el decreto-ley 5205/1957. Art. 2.– Suscitado un conflicto que no tenga

solución entre las partes, cualquiera de éstas deberá, antes de recurrir a medidas de acción directa, denunciarlo por escrito a la autoridad administrativa, para formalizar los trámites de la instancia obligatoria de conciliación, la que podrá, asimismo, ser promovida de oficio por aquélla. En tanto se sustancia la instancia conciliatoria no se podrá alterar la situación existente, sea por declaración de huelga, cierre o despido u otras medidas coercitivas ni alterarse el contenido de la reclamación formulada. Art. 3.– La denuncia deberá consignar la calidad y representación que invoca la parte recurrente, nombre y domicilio de las personas o entidades respecto a las cuales se ha promovido el conflicto y todos los antecedentes que permitan un inmediato conocimiento de las cuestiones propuestas. De la denuncia se dará traslado a quien resulte interesado para que dentro del término de cinco días formule por escrito las aclaraciones referentes a los puntos en discusión y los hechos que los hubieren suscitado. Art. 4.– La autoridad de aplicación estará facultada para disponer la celebración de las audiencias que considere necesarias para lograr un acuerdo. Cuando no logre avenir a las partes, podrá proponer una fórmula conciliatoria, y a tal fin estará autorizada para realizar investigaciones, recabar asesoramiento de las reparticiones públicas o instituciones privadas y, en general, ordenar cualquier medida que tienda al más amplio conocimiento de la cuestión que se ventile. Art. 5.– Desde que la autoridad competente tome conocimiento del diferendo hasta que ponga fin a la gestión conciliatoria no podrá mediar un plazo mayor de treinta días. Este término podrá prorrogarse por diez días más cuando, en atención a la actitud de las partes, el conciliador prevea la posibilidad de lograr un acuerdo. Excepto en el supuesto de que se llegara a un acuerdo para otras prórrogas del procedimiento conciliatorio vencidos los plazos referidos, las partes quedarán en libertad de acción. Art. 6.– Antes de que se someta un diferendo a la instancia de conciliación y mientras no se cumplan los términos que fija el art. 5, las partes no podrán adoptar medidas de acción directa. Art. 7.– La falta de concurrencia de cualquiera de las partes a los actos de procedimientos de conciliación producirá la desestimación de pleno derecho de las pretensiones de la parte no compareciente y facultará al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para declarar ilegal cualquier acto de fuerza o presión que adoptare esa parte contra la otra. Art. 8.– La autoridad de aplicación estará facultada para disponer, al tomar conocimiento del diferendo, que el estado de cosas se retrotraiga al existente con anterioridad al acto o hecho que hubiere determinado el conflicto. Esta disposición tendrá vigencia durante el término a que se refiere el art. 5 del presente decreto. Art. 9.– Aceptado el ofrecimiento de arbitraje se formalizará en acta, pasada por ante el funcionario de conciliación que hubiere intervenido, suscripta por éste y por todas las partes. Dicha acta será asentada en un registro especial que se llevará al efecto en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Art. 10.– El compromiso de arbitraje deberá contener: a) Los nombres completos o designaciones reconocidas de las partes que lo otorgan y los de sus mandatarios; b) Los nombres y domicilios de los árbitros; c) Las cuestiones que se someten al fallo arbitral, con expresión de sus circunstancias; d) La fecha del otorgamiento; e) El plazo en que los árbitros han de pronunciar la sentencia. Art. 11.– Cada parte designará un árbitro, debiendo recaer el nombramiento en personas mayores de edad y que estén en pleno ejercicio de los derechos civiles. Los árbitros designados por las partes nombrarán en su primera reunión de común acuerdo, el árbitro tercero que integrará tribunal arbitral. En caso de que no se pusieren de acuerdo, la designación la efectuará el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Art. 12.– La sentencia arbitral será dictada en el término de diez días hábiles, prorrogable si se dispusieran medidas para mejor proveer y tendrá un plazo mínimo de vigencia de un año. Contra ella no se admitirá otro recurso que el de nulidad, que deberá interponerse conforme a lo prescripto en el art. 126 del decreto 32347/1944 (ley 12948), fundado en haberse laudado en cuestiones no comprendidas o fuera del término convenido. El laudo tendrá los mismos efectos que las convenciones colectivas a que se refiere la ley 14250. Art. 13.– Durante la sustanciación de los procedimientos de arbitraje, la autoridad competente podrá intimar a las partes que hagan cesar cualquier actitud que implique coerción, paralización del trabajo o disminución voluntaria del mismo, y, en su caso, dicha autoridad podrá ordenar, proponer o iniciar las medidas necesarias para prevenir los efectos que pudieran afectar el bien común derivados de la huelga, el cierre o cualquier otro medio de presión. Art. 14.– Los conflictos que directa e indirectamente puedan ocasionar la suspensión, interrupción, paralización o negación de los servicios públicos esenciales, deberán ser sometidos obligatoriamente en todos los casos, a la decisión arbitral, con arreglo a las disposiciones precedentes. En tales supuestos, si no hubiese acuerdo entre los árbitros designados por las partes, el árbitro tercero será designado por sorteo entre los integrantes de la lista de conjuces de la Corte Suprema de Justicia de la Nación. A los efectos de este artículo se considerarán servicios públicos esenciales los siguientes: a) De transportes terrestres, aéreos, marítimos y fluviales, incluyendo puertos, depósitos, estaciones de despacho de carga y descarga de bienes y servicios auxiliares complementarios; b) De producción, distribución y suministro de energía eléctrica y combustibles en general; c) De comunicaciones; d) De aguas corrientes y obras sanitarias; e) De sanidad, incluyendo producción, distribución y suministro de productos medicinales. El Poder Ejecutivo queda autorizado a ampliar la enumeración precedente comprendiendo en ella a aquellos casos que por su gravedad puedan afectar de manera vital el desarrollo y progreso nacionales y/o la seguridad y bienestar de la colectividad. Art. 15.– Serán consideradas ilegales las huelgas o los paros patronales en los siguientes supuestos: a) Cuando la parte que los declara no haya dado cumplimiento previamente a las normas sobre conciliación obligatoria establecidas en el presente decreto o la declarara existiendo un compromiso

arbitral vigente;b) Cuando se declaren contraviniendo un convenio colectivo de trabajo o de conciliación, o violando un laudo arbitral, mientras se hallen en vigencia;c) Cuando tenga como causa un conflicto laboral individual o colectivo de derecho, o de cualquier otro tipo que pueda ser sometido para su solución a los órganos jurisdiccionales competentes;d) Cuando no sean resueltas y realizadas por el 51% como mínimo del personal involucrado en ella, mediante voto secreto y obligatorio en los lugares de trabajo;e) Cuando se realicen sin abandono total del trabajo y de los lugares de trabajo, empleando cualquier forma de violencia, física o moral, sobre las personas y/o cosas, tales como sabotaje, trabajo a desgano, trabajo a reglamento, huelga de brazos caídos, huelga de ocupación, boicot o medidas similares;f) Cuando afecten a los servicios públicos esenciales a que se refiere el art. 14 .Art. 16.– La declaración de ilicitud, en los casos previstos en el artículo anterior, será efectuada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Contra la resolución podrá interponerse por escrito debidamente fundado, recurso de apelación por ante la Cámara Nacional de Apelaciones de la Justicia del Trabajo, dentro de los dos días hábiles de notificada. Previo traslado por nota a la otra parte por igual término, se elevarán las actuaciones para que la sala que corresponda, dicte resolución definitiva dentro del tercer día.Art. 17.– La declaración de ilegalidad de una huelga o paro patronal obliga:a) A los trabajadores, a reanudar los trabajos dentro del término que establezca la autoridad de aplicación;b) A los empleadores, a reabrir para el trabajo los establecimientos dentro del mismo plazo.Art. 18.– El incumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo anterior determinará como consecuencia:a) Para los trabajadores, la rescisión de los contratos de trabajo por abandono injustificado del mismo;b) Para los empleadores, la obligación de pagar las remuneraciones a sus empleados durante todo el tiempo de cierre.En ambos casos podrá imponerse una multa por resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que oscilará entre diez mil pesos y cinco millones de pesos, la que se aplicará a las asociaciones obreras o a las empresas que hubieren participado en la huelga o en el paro patronal declarado ilegal.Art. 19.– Los dirigentes de las asociaciones profesionales, de empleadores o trabajadores que dispongan, autoricen o consientan cualquier huelga o paro patronal considerado ilegal de conformidad con lo estipulado en el art. 15 del presente decreto, cesarán de pleno derecho en sus cargos, no pudiendo ser reelectos para los mismos, sino después de transcurridos cinco años desde aquella cesación sin perjuicio de las indemnizaciones que estarán a cargo de la asociación profesional por los daños que hubiere ocasionado.Art. 20.– Los conflictos que se planteen entre la Administración Pública central, sus organismos descentralizados o autárquicos y su personal, quedarán sometidos a una instancia conciliatoria de quince días de duración que se cumplirá en el Ministerio o Secretaría de Estado respectivo, y de no arribarse a un acuerdo serán resueltos en definitiva por el Poder Ejecutivo.Será ilegal para este personal realizar huelgas o incurrir en los actos especificados en el art. 15 , inc. e del presente decreto.La violación a lo dispuesto en este artículo dará lugar a la sanción de exoneración.Art. 21.– Los conflictos colectivos de trabajo que se susciten entre su personal y las empresas y organismos del Estado que presten servicios públicos, servicios de interés público o desarrollen actividades industriales o comerciales, quedarán sujetos al procedimiento establecido por decreto-ley 879/1957 .Art. 22.– Deróganse las disposiciones que se opongan al presente decreto.Art. 23.– Dése cuenta oportunamente al Honorable Congreso de la Nación.Art. 24.– El presente decreto será refrendado por los ministros secretarios en los departamentos del Interior y Trabajo y Seguridad Social.Art. 25.– Comuníquese, etc.Guido – Adrogé – Puente