

Legislación Nacional

var disURL = '1284192/1286068/1794624/ly_23546.htm';document.write("");]]> LEY 23546 (T.O. por Decreto 1135/2004) **LEY 23546 CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO** **Negociación colectiva. Procedimiento Negociaciones colectivas. Procedimiento** sanc. 22/12/1987; promul. 11/01/1988; publ. 15/01/1988 **El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, reunidos en Congreso, etc., sancionan con fuerza de ley: Art. 1.º** El procedimiento para la negociación colectiva se ajustará a lo previsto en la presente ley. **Art. 2.º** La representación de los empleadores o de los trabajadores que promueva la negociación lo notificará por escrito a la otra parte, con copia a la autoridad administrativa del trabajo, indicando: a) Representación que inviste; b) Alcance personal y territorial de la convención colectiva pretendida; c) Materia a negociar. **Art. 3.º** (Texto según ley 25877, art. 19). Quienes reciban la comunicación del artículo anterior estarán obligados a responderla y a designar sus representantes en la comisión que se integre al efecto. **Art. 3.-** (Texto originario). Quienes reciban la comunicación del artículo anterior estarán obligados a responderla y a designar sus representantes en la comisión que se integre al efecto. Ambas partes serán obligadas a negociar de buena fe. En el ejercicio de su autonomía colectiva y dentro de su capacidad representativa, las partes pueden acordar la preservación del ámbito funcional o territorial del convenio anterior, o su modificación. (Párrafo incorporado por ley 25250, art. 12 ; posteriormente derogada por ley 25877, art. 1). En el caso de conflicto relativo a la determinación del ámbito funcional o territorial de la unidad de negociación, las partes, en ejercicio de su autonomía colectiva, pueden: (Párrafo incorporado por ley 25250, art. 12 ; posteriormente derogada por ley 25877, art. 1). - Requerir la intervención de mediadores públicos o privados.- Suscribir un compromiso arbitral.- Someterse a la intervención del Servicio Federal de Mediación y Arbitraje previsto en la presente ley (Párrafo incorporado por ley 25250). **Art. 3 bis.º** (Incorporado por ley 25250, art. 13 ; posteriormente derogada por ley 25877, art. 1). Créase el Servicio Federal de Mediación y Arbitraje como una persona de derecho público no estatal, con autonomía funcional y autarquía financiera. Su misión será intervenir en los conflictos colectivos que se planteen en el marco de la negociación colectiva y cuya actuación sea requerida de común acuerdo por las partes del conflicto. El decreto reglamentario de la presente ley describirá sus funciones, determinará su organización, definirá sus autoridades y los procedimientos para su designación, que deberán asegurar su independencia del poder político y de las representaciones sectoriales. **Art. 4.º** (Texto según ley 25877, art. 20). En el plazo de quince (15) días a contar desde la recepción de la notificación del art. 2 de esta ley, se constituirá la comisión negociadora con representantes sindicales, la que deberá integrarse respetando lo establecido en la ley 25674 , y la representación de los empleadores. Las partes podrán concurrir a las negociaciones con asesores técnicos con voz pero sin voto. a) Las partes están obligadas a negociar de buena fe. Ello implica: I. Concurrir a las reuniones acordadas o fijadas por la autoridad de aplicación. II. Designar negociadores con mandato suficiente. III. Intercambiar la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate, para entablar una discusión fundada y obtener un acuerdo. Dicho intercambio deberá obligatoriamente incluir la información relativa a la distribución de los beneficios de la productividad, la situación actual del empleo y las previsiones sobre su futura evolución. IV. Realizar esfuerzos conducentes a lograr acuerdos. b) En la negociación colectiva entablada al nivel de la empresa el intercambio de información alcanzará, además, a las informaciones relativas a los siguientes temas: I. Situación económica de la empresa, del sector y del entorno en el que aquella se desenvuelve. II. Costo laboral unitario. III. Causales e indicadores de ausentismo. IV. Innovaciones tecnológicas y organizacionales previstas. V. Organización, duración y distribución del tiempo de trabajo. VI. Siniestralidad laboral y medidas de prevención. VII. Planes y acciones en materia de formación profesional. c) La obligación de negociar de buena fe en los procedimientos preventivos de crisis y respecto de las empresas concursadas, impone al empleador el deber de informar a los trabajadores a través de la representación sindical sobre las causas y circunstancias que motivaron la iniciación del procedimiento de crisis o la presentación en concurso. En el caso del procedimiento de crisis, la empresa deberá informar sobre las siguientes materias: I. Mantenimiento del empleo. II. Movilidad funcional, horaria o salarial. III. Innovación tecnológica y cambio organizacional. IV. Recalificación y formación profesional de los trabajadores. V. Reubicación interna o externa de trabajadores y programas de reinserción laboral. VI. Aportes convenidos al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones. VII. Programas de apoyo a la generación de microemprendimientos para los trabajadores afectados. En el supuesto de empresas concursadas, se deberá informar especialmente sobre las siguientes materias: I. Causas de la crisis y sus repercusiones sobre el empleo. II. Situación económico financiera de la empresa y del entorno en que se desenvuelve. III. Propuesta de acuerdo con los acreedores. IV. Rehabilitación de la actividad productiva. V. Situación de los créditos laborales. d) Quienes reciban información calificada de confidencial por la empresa, como consecuencia del cumplimiento por parte de ésta de los deberes de información, están obligados a guardar secreto acerca de la misma. e) Cuando alguna de las partes, se rehusare injustificadamente a negociar colectivamente vulnerando el principio de buena fe, en los términos del inciso a), la parte afectada por el incumplimiento podrá promover una acción judicial ante el tribunal laboral competente, mediante el proceso sumarísimo establecido en el art. 498

del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, o equivalente de los Códigos Procesales Civiles provinciales. El tribunal dispondrá el cese inmediato del comportamiento violatorio del deber de negociar de buena fe y podrá, además, sancionar a la parte incumplidora con una multa de hasta un máximo equivalente al veinte por ciento (20%) del total de la masa salarial del mes en que se produzca el hecho, correspondiente a los trabajadores comprendidos en el ámbito personal de la negociación. Si la parte infractora mantuviera su actitud, el importe de la sanción se incrementará en un diez por ciento (10%) por cada cinco (5) días de mora en acatar la decisión judicial. En el supuesto de reincidencia el máximo previsto en el presente inciso podrá elevarse hasta el equivalente al cien por ciento (100%) de esos montos. Sin perjuicio de ello, el juez, a petición de parte, podrá también aplicar lo dispuesto por el art. 666 bis del Código Civil. Cuando cesaren los actos que dieron origen a la acción entablada, dentro del plazo que al efecto establezca la decisión judicial, el monto de la sanción podrá ser reducido por el juez hasta el cincuenta por ciento (50%). Todos los importes que así se devenguen tendrán como exclusivo destino programas de inspección del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Art. 4.- (Texto originario) 1. En el plazo de quince días a contar de la recepción de la notificación del art. 2 de esta ley; se constituirá la comisión negociadora con representantes sindicales y de los empleadores. 2. Las partes podrán concurrir a las negociaciones asistidas de asesores técnicos con voz pero sin voto. 3. (Incorporado por ley 25250, art. 14 ; posteriormente derogada por ley 25877, art. 1). Las partes están obligadas a negociar de buena fe, lo que implica: a) La concurrencia a las reuniones fijadas de común acuerdo o por los organismos o terceros que las convoquen en el marco de los procedimientos de solución de conflictos previstos en el artículo anterior. b) La designación de negociadores con mandato suficiente. c) El intercambio de la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate para entablar una discusión fundada y obtener un acuerdo fructífero y equilibrado. En especial las partes están obligadas a intercambiar la información relacionada con la distribución de los beneficios de la productividad y la evolución reciente y futura del empleo. d) La realización de reales esfuerzos conducentes a lograr acuerdos. 4. (Incorporado por ley 25250, art. 14 ; posteriormente derogada por ley 25877, art. 1). En la negociación colectiva entablada al nivel de la empresa cuya dotación supere los 40 trabajadores, dicho intercambio alcanzará, además, a las informaciones relativas a los siguientes temas: a) Situación económica de la empresa, del sector y del entorno en el que aquélla se desenvuelve; b) Costo laboral unitario e indicadores de ausentismo; c) Innovaciones tecnológicas y organizacionales previstas; d) Organización, duración y distribución del tiempo de trabajo; e) Siniestralidad laboral y medidas de prevención; f) Planes y acciones en materia de formación ocupacional. 5. (Incorporado por ley 25250, art. 14 ; posteriormente derogada por ley 25877, art. 1). Debe entenderse que la obligación de negociar de buena fe subsiste en los casos de procedimientos preventivos de crisis de empresas y en los procesos concursales, lo que implica: A) Antes o durante la tramitación de un procedimiento preventivo de crisis, regulado en el cap. VI del tít. III de la ley 24013 , la empresa que lo inste deberá informar a sus trabajadores y a la representación sindical de los mismos acerca de las causas y consecuencias de dicha crisis. Asimismo, una vez abierto el procedimiento, la empresa deberá informar a la representación sindical de sus trabajadores acerca de las materias que siguen: a) Mantenimiento de empleo; b) Movilidad funcional, horaria o salarial; c) Inversiones, innovación tecnológica, reconversión productiva y cambio organizacional. d) Recalificación y formación profesional de la mano de obra empleada en la empresa. e) Recolocación interna o externa de los trabajadores excedentes y régimen de ayuda a la recolocación. f) Aportes convenidos al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones. g) Ayuda para la creación de emprendimientos productivos por parte de los trabajadores excedentes. B) En la negociación del convenio colectivo de crisis prevista en el art. 20 de la ley 24522, la empresa informará a la representación sindical de sus trabajadores acerca de las siguientes circunstancias: a) Causas de la crisis y sus repercusiones sobre el empleo; b) Situación económico-financiera de la empresa y del entorno en que se desenvuelve; c) Propuestas de acuerdo con los acreedores; d) Rehabilitación de la actividad productiva; e) Renuncia a privilegios laborales. 6. (Incorporado por ley 25250, art. 14 ; posteriormente derogada por ley 25877, art. 1). Quienes reciban información calificada de confidencial por la empresa como consecuencia del cumplimiento por parte de ésta de los deberes contemplados en este artículo están obligados a guardar secreto acerca de la misma. 7. (Incorporado por ley 25250, art. 14 ; posteriormente derogada por ley 25877, art. 1). Sin perjuicio de lo dispuesto en los arts. 53 a 55 de la ley 23551, será considerada práctica desleal y contraria a la ética de las relaciones profesionales del trabajo, por parte de los empleadores, de las asociaciones profesionales que los representen o de las asociaciones sindicales, la de rehusarse injustificadamente a negociar colectivamente de buena fe con la asociación sindical, el empleador o la organización de empleadores legitimados para hacerlo o provocar dilaciones que tiendan a obstruir el proceso de negociación. En tal caso la parte afectada por el incumplimiento podrá promover querrela por práctica desleal ante el tribunal competente, mediante el proceso sumarísimo establecido en el Código de Procedimiento Civil y Comercial de la Nación . El tribunal dispondrá el cese inmediato del comportamiento obstructivo del deber de negociar de buena fe y podrá además sancionar prudente y razonablemente a la parte incumplidora, con una multa de hasta un máximo equivalente al veinte por ciento (20%) del total de la masa salarial del mes en que se produce el hecho, de los trabajadores comprendidos en el ámbito personal de la negociación. Si la parte infractora mantuviera su

actitud y no cesara en su incumplimiento, el importe de la sanción se incrementará en un diez por ciento (10%) por cada cinco (5) días de mora en acatar la decisión judicial. En el supuesto de reincidencia el máximo previsto en el presente artículo podrá elevarse hasta el equivalente al cien por ciento (100%) de esos ingresos. Sin perjuicio de ello, el juez, a petición de parte, podrá también aplicar lo dispuesto por el art. 666 del Código Civil. Todos los importes que así se devenguen tendrán como exclusivo destino programas de capacitación laboral emanados del Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos y al Fondo de Desempleo en la proporción que fije la reglamentación de la presente ley. Cuando la práctica desleal fuera 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 (50%). La promoción de la querrela por violación al deber de negociar de buena fe no suspende el plazo de negociación convencional que hayan acordado las partes o se haya establecido por ley. **Art. 5.º** (Texto según ley 25877, art. 21). De lo ocurrido en el transcurso de las negociaciones se labrará un acta resumida. Los acuerdos se adoptarán con el consentimiento de los sectores representados. Cuando en el seno de la representación de una de las partes no hubiere unanimidad, prevalecerá la posición de la mayoría de sus integrantes. **Art. 5.-** (Texto según ley 25250, art. 15 ; posteriormente derogada por ley 25877, art. 1). De lo ocurrido en el transcurso de las negociaciones se labrará un acta resumida. Los acuerdos se adoptan con el consentimiento de los sectores representados. Cuando en el seno de una de las partes no hubiere unanimidad, prevalece la posición de la mayoría, de conformidad con su aptitud representativa y de acuerdo con lo establecido en el art. 2 de la ley 14250. **Art. 5.-** (Texto originario). De lo ocurrido en el transcurso de las negociaciones se labrará acta-resumen. Los acuerdos se adoptarán con el consentimiento de los sectores representados. En el supuesto de que en el seno de una de las partes no hubiere uniformidad de opiniones; privará la de la mayoría de los integrantes de esa parte. Al efecto, se obrará de conformidad con lo que sobre el particular prescriba la reglamentación de esta ley. **Art. 6.º** (Texto según ley 25877, art. 22). Las convenciones colectivas de trabajo son homologadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en su carácter de autoridad de aplicación. La homologación deberá producirse dentro de un plazo no mayor de treinta (30) días de recibida la solicitud, siempre que la convención reúna todos los requisitos establecidos a tal efecto. Transcurrido dicho plazo se la considerará tácitamente homologada. **Art. 6.-** (Texto originario). Las convenciones colectivas de trabajo deberán ser homologadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Cumplido ese requisito no sólo serán obligatorias para quienes las suscriban; sino para todos los trabajadores y empleados de la actividad (Párrafo derogado por ley 25250). Las convenciones que se celebren ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se considerarán, por ese solo hecho, homologadas. El órgano competente para dictar la homologación deberá pronunciarse dentro de un plazo no mayor de cuarenta y cinco días hábiles de suscripta la convención o de recibida si se hubiere pactado fuera de su ámbito. Transcurrido dicho plazo se la considerará automáticamente homologada. **Art. 7.º** (Texto según ley 25877, art. 23). En los diferendos que se susciten en el curso de las negociaciones se aplicará la ley 14786 . Sin perjuicio de ello las partes podrán, de común acuerdo, someterse a la intervención de un servicio de mediación, conciliación y arbitraje que funcionará en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. La reglamentación determinará sus funciones así como su organización y normas de procedimiento, preservando su autonomía. **Art. 7.-** (Texto según ley 25250, art. 17 ; posteriormente derogada por ley 25877, art. 1). En los diferendos que se susciten en el curso de las negociaciones será de aplicación la ley 14786, salvo que las partes optaren de común acuerdo por someterse a una de las alternativas previstas en el art. 3 de esa ley. **Art. 7.-** (Texto originario). En los diferendos que se susciten en el curso de las negociaciones será de aplicación la ley 14786 . **Art. 8.º** Los plazos a que se refiere esta ley se computarán en días hábiles administrativos. **Art. 9.º** Derógase la ley de facto 21307 . **Art. 10.º** Comuníquese al Poder Ejecutivo. Pugliese - Martínez - Bejar - Macris